ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI BÖLÜMÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN SERGİLEDİKLERİ ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR VE BİREYSEL DEĞERLER İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Tuğba GÜNER DEMİR

Ankara

Ocak, 2015

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI BÖLÜMÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN SERGİLEDİKLERİ ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR VE BİREYSEL DEĞERLER İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Tuğba GÜNER DEMİR

Danışman: Prof. Dr. İnayet AYDIN

Ankara

Ocak, 2015

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Ali BALCI

Üye: Prof. Dr. Rıfat MİSER

Üye: Prof. Dr. İnayet AYDIN (Danışman)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

…/…./2015

Prof. Dr. İsmail GÜVEN

Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Tuğba GÜNER DEMİR

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN SERGİLEDİKLERİ ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR VE BİREYSEL DEĞERLER İLE İLİŞKİSİ

Demir, Güner Tuğba

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İnayet AYDIN

Ocak 2015, 113+ xii Sayfa

Bu araştırmada, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre, öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışların ve bireysel değerlerin belirlenmesi ile bunlar arasındaki ilişkinin sınanması amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelindeki bu araştırmada, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı "karma araştırma" deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda hedef evreni, 2014-2015 öğretim yılında Ankara ili sınırları içerisindeki dokuz ilçedeki kamu okullarında görevli 14071 öğretmen ile bu okullarda görev yapan 909 müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarından oluşan yöneticiler meydana getirmektedir. Hedef evrenden tabakalı örnekleme tekniği ile örneklem alınmış ve 381 öğretmen ve 198 yöneticiye ulaşılmıştır.

Araştırmanın nicel verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen "Rol Fazlası Davranışlar Ölçeği" ve "Bireysel Değerler Anketi" ile toplanmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde, frekans ve standart sapma gibi betimsel istatistik teknikleri kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin karşılaştırılmasında t-testi; yaş değişkenine göre görüşlerinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığının belirlenmesinde Kruskall Wallis H testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarına ilişkin görüşlerinin bireysel değerler ile olan ilişkisinin düzeyini ya da miktarını açıklayabilmek için Spearman-Brown Sıra Farkları korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Anlamlılık testlerinde α=.05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda Ankara'da kamu ilkokullarında görev yapan 15 öğretmen ve 15 yönetici ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın nitel bölümünün analizinde NVivo 10 paket programı kullanılmıştır. Veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, rol fazlası davranışlardan destekleyici rol fazlası davranışları çoğunlukla sergilediklerini düşünürken müdahaleci rol fazlası davranışları nadiren sergilediklerini belirtmişlerdir. Yöneticiler ise öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışları çoğunlukla sergilediklerini belirtirken müdahaleci rol fazlası davranışları bazen sergilediklerini belirtmişlerdir. Cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu değişkenleri öğretmenlerin rol fazlası davranış sergileme durumlarında anlamlı farklılaşmaya neden olmamaktadır. Sadece cinsiyet değişkeninde erkek öğretmenlerin müdahaleci rol fazlası davranışları kadın öğretmenlerden fazla sergilediği görülmüştür. Bununla birlikte mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenler daha fazla rol fazlası davranışlar sergilemektedirler.

Öğretmenler bireysel değerlerden en fazla adalet, eşitlik, dürüstlük değerlerine önem vermişlerdir. Öğretmenlerin bireysel değerlerinden güven, dürüstlük ve sadakat değerlerinde kadınların erkeklere göre daha fazla bu değerleri benimsedikleri belirlenmiştir. Yaş ve öğrenim durumu değişkenleri açısından ise öğretmenlerin bireysel değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarından destekleyici rol fazlası davranışlar ile bireysel değerlerden adalet, şeffaflık, güven, fedakarlık, dürüstlük, çalışkanlık, sadakat, işbirliği, paylaşım, farklılıklara saygı, takdir etme ve sorumluluk değerleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak müdahaleci rol fazlası davranışlar ile bireysel değerlerin hiçbirisinde bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak okullarda rol fazlası davranışların oluşturulması ve sürdürülmesi ile ilgili olarak yöneticilere, velilere ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

ABSTRACT

TEACHERS' EXTRA ROLE BEHAVIOR AND ITS RELATIONSHIP WITH PERSONAL VALUES

Demir, Güner Tuğba

Master Degree, Educational Administration and Policy

Supervisor: Prof. Dr. İnayet AYDIN

January 2015, 113+ xii Pages

In this study, it was aimed to determine teachers' extra role behavior and personal values and to examine the relationship between them. The study which is as a relational survey model was designed with a mixed research design including quantitative and qualitative methods.

In the quantitative phase of the study, target population consisted of 14071 public classroom teachers and 909 primary school headteachers working in nine central districts of Ankara. Stratified sampling technique was used for statistical data collection and data were collected from 381 teachers and 198 principals.

Quantitative data of the study were collected from primary school teachers and principals with "The Scale of Extra Role Behavior", and "The Questionnaire of Personal Values" which developed by the researcher. The data were analyzed by SPSS program. Data analysis was made by using the descriptive statistical techniques such as percentage, frequency, arithmetical mean and standard deviation. T-test was used to determine whether teachers' and principals' opinions differ according to the gender. One-way ANOVA and were used to determine whether teachers' and principals' opinions differ according to age. In addition, Kruskal Wallis H were used to determine whether teachers' opinions differ according to seniority, working period and educational status. Spearman-Brown rank correlation coefficient was used to determine the relationship between the extra role behaviors of teachers and personal values. As a cut of significance level, .05 was used

In the qualitative phase of the study, 15 public primary school teachers and 15 public school principals in central districts of Ankara were interviewed. The

qualitative data were analyzed with the content analysis method by NVivo 10 program.

It was found that teachers mostly exhibit affilitiative/promotive extra-role behaviors and occasionally exhibit challenging/prohibitive extra-role behaviors. Principals were in the opinion that teachers mostly exhibited affilitiative/promotive extra-role behaviors and occasionally exhibited challenging/prohibitive extra-role behaviors. There was no signifficant difference in teachers' extra-role behaviors according to gender, age and educational level. Besides, teachers with more seniority more exhibited extra-role behaviors than others.

Teachers attached importance to justice, equality and honesty among personal values. Female teachers more attached importance to reliance, honesty, loyalty from teachers' personal values than males. There was no signifficant difference in teachers' personal values according to age and educational level.

It was also found that the relationship between teachers' affilitiative/promotive extra-role behaviors from extra-role behaviors and justice, transparency, reliance, sacrifice, honesty, sedulity, loyalty, collaboration, sharing, respect for diversity, appraisal and responsibility among personal values is low, positive and statistically significant. However, there was no relationships between challenging/prohibitive extra-role behaviors and personal values. Based on the results of the research, in order to create and maintain extra-role behaviors in primary schools some recommendations were developed to headteachers, parents and further research.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada birçok kişinin emeği ve katkısı bulunmaktadır. Burada bu kişileri anmayı ve teşekkürlerimi sunmayı bir borç biliyorum. Öncelikle yüksek lisans öğrenimimin her aşamasında içten desteğiyle yanımda olan, akademik yaşamda rol modeli olarak benimsediğim, yanında çalışmaktan onur duyduğum değerli hocam Prof. Dr. İnayet Aydın'a yetişme sürecimdeki ve tezimdeki emeğinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Bilgi birikimiyle tez çalışmamda olduğu kadar yetişme sürecimde de büyük katkısı olan, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim ve aynı ortamda çalışmaktan büyük memnuniyet duyduğum hocalarım Prof. Dr. Ali Balcı'ya, Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi'ye ve Doç. Dr. Şakir Çınkır'a teşekkürü bir borç biliyorum. Araştırmam boyunca yardıma ihtiyacım olduğu her anda değerli görüş ve önerileriyle yanımda olan Yrd. Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu'na en içten teşekkürlerimi sunarım.

Akademik yaşamımın her aşamasında sınırsız desteğini gördüğüm yol arkadaşım Arş. Gör. Özge Erdemli'ye, verilerin toplanmasında bana destek sunan birlikte çalışmaktan memnuniyet duyduğum Arş. Gör. Pelin Taşkın'a ve Arş. Gör. Gül Kurum'a, ismini burada sayamadığım değerli dostlarıma ve çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca ölçme araçlarını yanıtlayan tüm öğretmen ve yöneticilere teşekkür ederim.

Son olarak tüm eğitim ve çalışma yaşamım boyunca bulunduğum noktaya gelmemde büyük emeği olan annem Hatice Güner'e, babam Celalettin Güner'e ve kardeşim Hikmet Güner'e sonsuz minnetimi sunuyorum. Her zaman desteğini yanımda hissettiğim ve tez çalışmam boyunca her zaman yanımda olan sevgili eşim İlker Demir'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışma vesilesiyle üzerimde emeği olan ve adını anamadığım herkese içtenlikle teşekkür ederim.

Ankara, 2015 Tuğba GÜNER DEMİR

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI i
TEZ BİLDİRİMİ ii
ÖZET iii
ABSTRACT v
ÖNSÖZ vii
ÇİZELGELER DİZİNİ x
ŞEKİLLER DİZİNİ xii
BÖLÜM I 1
GİRİŞ 1
Problem 1
Resmi Rol Davranışı 2
Rol Fazlası Davranış 3
Rol Fazlası Davranış Kavramının İlgili Kavramlarla İlişkisi 6
Rol Fazlası Davranışın Türleri 8
Mücadeleci /Engelleyici Davranış 9
Rol Fazlası Davranışın Nedenleri 23
Eğitim Örgütlerinde Rol Fazlası Davranışlar 25
Bireysel Değerler 26
Amaç 30
Önem 31
Sınırlılıklar 33
Tanımlar 33
BÖLÜM II 2
YÖNTEM 2
Araştırmanın Modeli 2
Evren ve Örneklem 2
Veri Toplama Araçları 39
Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar-Öğretmen Formu 40
Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar-Yönetici Formu 46
Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları Nedenleri Anketi 50
Bireysel Değerler Ölçme Aracı 52
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu 53
Verilerin Toplanması 53

Verilerin Analizi 54
BÖLÜM III 57
BULGULAR VE YORUM 57
Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar 57
Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar 57
Müdahaleci Rol Fazlası Davranışlar Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar 60
Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi 66
Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışların Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 75
Kişisel Sorumluluk Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar 76
Güç ve Etkin Konum Elde Etme Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar 77
Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 82
Bireysel Değerlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi 83
Öğretmenleri Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki 88
BÖLÜM IV 90
SONUÇ VE ÖNERİLER 90
Sonuçlar 90
Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlarına İlişkin Sonuçlar 90
Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Sonuçlar 91
Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Sonuçlar 92
Öneriler 92
KAYNAKLAR 94
EKLER 105
ÖZGEÇMİŞ 113

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1 Rol Fazlası Davranış Türleri Arasındaki Farklılıklar 11
Çizelge 2 Rol Fazlası Davranışın Boyutlandırılması 12
Çizelge 3 Rol Fazlası Davranışın Dört Alt Kategorisinin Benzerlikleri ve Farklılıkları 23
Çizelge 4 İlçelere Göre Resmi İlkokullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yönetici Sayıları 35
Çizelge 5 Örneklemde Yer Alan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri 37
Çizelge 6 Çalışma Grubunda Yer Alan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri 39
Çizelge 7 Destekleyici Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği-Öğretmen Formu Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları 43
Çizelge 8 Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları 45
Çizelge 9 Destekleyici Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları 48
Çizelge 10 Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları 49
Çizelge 11 Rol Fazlası Davranışın Nedenleri Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları 51
Çizelge 12 Bireysel Değerler Anketinin Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayısı Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu 53
Çizelge 13 Destekleyici Rol Fazlası Davranış Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 58
Çizelge 14 Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 60
Çizelge 15 Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans-Yüzde Dağılımları 62
Çizelge 16 Yöneticilerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans-Yüzde Dağılımları 64
Çizelge 17 Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu 66
Çizelge 18 Yöneticilerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu 67
Çizelge 19 Rol Fazlası Davranışların Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 68
Çizelge 20 Rol Fazlası Davranışların Kıdeme Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları 69
Çizelge 21 Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları 71
Çizelge 22 Yöneticilerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları 73

Çizelge 23 Rol Fazlası Davranışların Öğrenim Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları 75
Çizelge 24 Kişisel Sorumluluk Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 76
Çizelge 25 Güç ve Etkin Konum Elde Etme Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 77
Çizelge 26 Rol Fazlası Davranışların Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları 78
Çizelge 27 Rol Fazlası Davranışların Nedenlerine İlişkin Yönetici Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları 81
Çizelge 28 Bireysel Değerlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 82
Çizelge 29 Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu 84
Çizelge 30 Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu 85
Çizelge 31 Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu 87
Çizelge 32 Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki 89

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Destekleyici Rol Fazlası Davranışın Standartlaştırılmış Yol Katsayıları ve Hata Varyansları 44
Şekil 2. Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Ölçeğinin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları ve Hata Varyansları 46
Şekil 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar 61
Şekil 4. Yöneticilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar 64
Şekil 5. Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşleri 71
Şekil 6. Yöneticilerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşleri 73
Şekil 7. Öğretmenlere Göre Rol Fazlası Davranışlarının Nedenleri 78
Şekil 8. Yöneticilere Göre Rol Fazlası Davranışlarının Nedenleri 80

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış, amaçları belirtilmiş, önemi açıklanmış, sınırlılıklarına ve araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Günümüzde ilerleyen teknolojiyle birlikte hızlı bir gelişme gösteren araçlar örgütün verimli ve etkin olmasında önemli bir yere sahiptir. Bu duruma paralel olarak iş ortamlarında insanların yaptığı işleri hızla makineler devralmaktadır. Ancak çalışan faktörünün gelişen araçlara rağmen hala örgütün başarısında anahtar bir rol oynadığı yadsınamaz bir gerçektir. Böylesine büyük bir öneme sahip çalışanların örgüt içerisinde çevresinden ya da kişisel özelliklerinden kaynaklı pek çok farklı davranış sergilediği görülmektedir.

Önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen çalışanların eşgüdümlenmiş üretim ilişkilerinden oluşan örgüt (Başaran, 2008a, 15-16), çalışanların tutumları, inançları, alışkanlıkları ve beklentilerine uygun bir şekilde davranışları tetiklediği sürece var olmaya devam edecektir. Bunun yanı sıra kişilerin davranış biçimlerinin belirleyicisi örgütteki görevlerin gereklerinden doğan roller olacaktır. Bu açıdan roller örgütteki ilişki içerisinde bulunan bütün kişilerden istenen davranış kalıplarıdır (Katz ve Khan, 1977).

Rol kavramı "sosyal birimdeki pozisyonu işgal eden birinin bu pozisyona bağlı olarak gerçekleştirmesi gereken davranış kalıplarının tamamı" olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012, 283). Bir diğer tanımda ise rol, "bir makam ya da görevde bulunan birinden beklenen-algılanan meşru davranış kalıpları" olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2010, 189). Başaran (2008, 21) ise çalışanın rol davranışını, "görev davranışının dışında, çalışanın örgütsel ve toplumsal konumuyla ilgili olarak, rol takımının kendinden beklediği işlem ve eylemleri" olarak tanımlamıştır.

Örgüt içerisinde rol, bir makamda bulunan bireyden beklenilen davranıştır. Makamların sınıflandırılması ve işlerin çözümlenmesinde, rol ve statü gerçekleri temel alınmaktadır. Beklentiler açısından tanımlanan rolün kapsadığı belirli zorunluk

ve sorumluluklara rol beklentisi denilmektedir. Makamlar ve rollerden meydana gelen bir yapı olan örgütün içerisindeki roller birbirine bağımlı ve birbirini tamamlayıcıdır (Bursalıoğlu, 2011).

Çalışanın örgüte yönelik davranışları incelendiğinde; sergiledikleri davranışların bir kısmı çalışanların yaptıkları işlerle ilgili resmi rol davranışları şeklinde kendini gösterirken; diğer bir kısmı rol fazlası davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Rol fazlası davranışı açıklamadan önce resmi rol davranışının açıklanması kavramın daha iyi anlaşılması açısından önemli görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmada öncelikle resmi rol kavramı açıklanıp daha sonra rol fazlası davranışa geçilecektir.

Resmi Rol Davranışı

Resmi rol davranışları (in role behavior) devam eden ve düzenli iş performansında gerekli ya da beklenen davranışlardır (Katz, 1964, Akt: Van Dyne ve Lepine, 1998). Organ'ın (1988) tanımına göre resmi rol davranışları, örgütlerde üst yönetimce belirlenen ve örgütsel sistemin ana hatlarını meydana getiren, örgütün işleyişi, politikaları, kuralları ve etkin üretim teknikleriyle bağlantılı olarak, verilen görevler çerçevesinde olması gereken veya yapılması gereken davranışlardır (Akt. Çetin, Şeşen ve Basım, 2012).

Resmi rol davranışları örgütlerin hayatlarını sürdürebilmeleri için örgüt yönetimince gerekli görülen, yerine getirilmesi için çalışanların görevlendirildiği ve yasal metinlerde yer alan davranışlardır. Örgütün resmi ödül ve ceza sistemi tarafından tanımlanan bu davranışları yerine getirmeyenler cezalandırılırken yerine getirenler ödüllendirilmektedir (Barksdale ve Werner, 2001).

Aktan'a (2006) göre resmi rol davranışı, mevzuatın emrettiği, yapılmasının zorunlu olduğu, kurallara bağlı davranışlardır. Resmi rol davranışları örgütsel politikalar, prosedürler ve stratejilerle önceden tanımlanmıştır. Bu davranışlar bireyin inisiyatifine bağlı olmaksızın, yönetimin kararıyla belirlenen davranışlardır. Resmi rol davranışlarının yokluğu çatışmalara ve olumsuz mali sonuçlara yol açabilmektedir (Van Dyne ve Lepine, 1998).

Van Dyne ve diğerleri (1995) rol fazlası davranışı resmi rol davranışından ayırmanın güç olduğunu üç nedene dayandırarak açıklamışlardır. Bunlar;

1. Davranışı nitelendirecek gözlemcilerin bakış açıları
2. Gözlenen çalışanların karakteristikleri
3. Zaman aralığı (Bir çalışanın iki farklı zaman diliminde çalışması)

Yukarıdaki nedenler sırasıyla ele alındığında ilk nedende gözlemcilerin beklentileri davranışın nitelendirilmesinde farklılık yaratabilmektedir. Örneğin kritik bir proje için kendi kişisel planlarından vazgeçip işte fazla mesai yapan çalışanın bu davranışı bir üst yönetici tarafından rol fazlası davranış olarak nitelendirilebilirken, kişinin kişisel planlarından haberi olmayan en üst düzey yönetici tarafından kritik bir proje için çalışması rol fazlası davranış olarak nitelendirilmeyebilir.

İkinci nedene bakıldığında aynı davranışı sergileyen iki farklı çalışan bu davranışları farklı nitelendirilebilir. Örneğin işte yeni bir çalışan ile daha kıdemli bir çalışandan yöneticiye işle ilgili bir konuda rapor hazırlamaları istenebilir. Bu durumda tecrübeli çalışanın hazırladığı rapor resmi rol davranışı olarak algılanabilirken, işe yeni başlayan çalışanın hazırladığı rapor rol fazlası davranış olarak görülebilir.

Üçüncü nedende ise bir davranış resmi rol davranışı olarak görülürken zaman ve koşullar değiştikçe bu davranış rol fazlası davranış olarak kabul edilebilir. Örneğin yeni alınan bir sistemde bir çalışanın bu sistemi başarıyla kullanması rol fazlası davranış olarak görülürken zaman ilerledikçe tüm çalışanların sistemi öğrenmesi neticesinde bu davranışlar rol fazlası davranış olarak adlandırılmaz. Bunlara ilave olarak örgütlerin git gide artan rekabetçi bir ortamda bulunmaları çalışanlardan hep daha fazlasını beklemelerine neden olabilir.

Buraya kadar tartışılanlar ışığında resmi rol kavramı politikalarla daha önceden belirlenen, kişiye bağlı olmaksızın yönetimin yapılmasını zorunlu tuttuğu davranışlar olarak açıklanabilir. Bunun yanı sıra kimi zaman resmi rol davranışları ile rol fazlası davranışlar içe içe geçebilmektedir. Rol fazlası davranış aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Rol Fazlası Davranış

Rol fazlası davranış kavramı, Van Dyne, Cummings ve Mc Lean Parks (1995, 218) tarafından "var olan rol beklentilerinin ötesine giden, gönüllülük esaslı, örgüte yarar sağlayan ya da örgüte yarar sağlamak niyetiyle yapılan davranışlar"

olarak tanımlanmaktadır. Tyler ve Blader (2001) ise rol fazlası davranışı "isteğe bağlı" olan, ama aynı zamanda "grubun hedeflerini destekleyen" davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Rol fazlası davranışlar içerisinde diğer çalışanlarla işbirliği, örgütü zararlardan korumak, gelişim için önerilerde bulunmak, kendini geliştirmeye çalışmak ve örgütün imajını çevreye karşı pozitif bir şekilde sunmak gibi davranışları bulunmaktadır (Baker, 1999).

Uzun yıllar boyunca araştırmacılar (örneğin Barnard, 1938; Katz, 1964; Katz ve Kahn, 1978) tanımlı rol beklentilerinin ötesine geçen ve aynı zamanda örgüt yararına olan, olumlu, isteğe bağlı davranışların önemini fark etmişlerdir. Ancak, örgütlerde rol fazlası davranış son zamanlarda ampirik çalışmalarda odak haline gelmiştir (Van Dyne ve diğerleri, 1995). Literatürde bu davranış türünü açıklayan mevcut tanımlar arasında küçük farklılıklar bulunmakta ve bu tanımlamalar değişik şekillerde adlandırılmaktadır. Bu adlandırmalar: Rol fazlası davranışlar (Katz ve Kahn, 1996), örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ, 1988), rol fazlası davranış (Van Dyne ve diğerleri, 1995), aktif performans (Frese, 2008 ve Frese ve Fay, 2001), proaktif performans (Griffin, Neal ve Parker, 2007 ve Fay ve Sonnentag, 2010), toplum yanlısı davranış (Brief ve Motowidlo, 1986), bağlamsal performans (Borman ve Motowidlo, 1993) olarak sıralanmaktadır (Akt. Duyar ve Aydın, 2012).

Pearce ve Gregersen de (1991) son zamanlarda araştırmacıların gönüllülük gerektiren davranışlarını büyük ölçüde benzer kavramları kullanarak farklı şekillerde dile getirdiğini belirtmiş ve çalışmalarında Katz ve Khan'nın (1966) rol fazlası davranış tanımlanmasını kullanmışlardır. Buna gerekçe olarak, rol fazlası davranış nitelendirmesinin proaktifliği vurgulamasının yanı sıra bu örtüşen kavramların örgüt-refah özelliklerini de vurguladığı belirtilmiştir. Bu nedenle bu çalışmada çalışanın resmi iş tanımında yer almayan gönüllülük esaslı davranışları "rol fazlası davranış" olarak adlandırılmıştır.

Van Dyne ve diğerleri (1995) bir davranışın rol fazlası davranış olarak nitelendirilebilmesi için aşağıda belirtilen dört temel unsuru taşıması gerektiğini belirtmişlerdir:

1. Rol fazlası davranış resmi görev tanımlarının veya iş gerekliliklerinin dışında, gönüllü bir davranış olmak zorundadır. Ayrıca bu davranış resmi

olarak ödüllendirilmemeli veya başarısızlık durumlarında resmi olarak cezalandırılmamalıdır.

2. Çalışanların hareketleri kasti olmak zorundadır. Burada kasıtlı ile anlatılmak istenen çalışanların davranışlarının aktif bir karar vericisi olmalarıdır.
3. Olumlu bir davranış olmalıdır. Davranışın olumlu olması için ya davranışı yapan kişi tarafından davranış olumlu bir şekilde tasarlanmalı ya da davranışı gözlemleyen kişi tarafından olumlu olarak algılanmalıdır.
4. Davranış, davranışı gerçekleştiren kişinin kendisinden ziyade başka bir şeyin ya da başka birinin yararına olmalıdır.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle rol fazlası davranış, gönüllü olarak yerine getirilen, biçimsel iş tanımları ve belirlenmiş roller arasında yer almayan, olumlu ve herhangi bir karşılık beklemeksizin yerine getirilen kasıtlı davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu davranışlar örgütün rol tanımlamaları tarafından önceden belirtilmemiş ve resmi ödül sistemi tarafından ödüllendirilmemiştir. Ayrıca bu davranışlar çalışanların iş yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman çalışana uygulanan cezaların bir kaynağı değildir.

Örgütte gönüllülük gerektiren rol fazlası davranışlara da gereksinim duyulmaktadır. Bunun nedeni örgütsel planların hiçbiri, eylemlerindeki tüm ihtimalleri önceden kestiremez, bütün çevresel değişikliklerin tam olarak farkına varamaz ve insanların bütün farklılıklarını tam olarak denetleyemez. Bu nedenle örgüt kaçınılmaz olarak çalışanların yaratıcı ve gönüllü eylemlerine ihtiyaç duymaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi çalışan davranışı örgütsel etkililik için hayati bir önem taşımaktadır. Çünkü yalnızca yasal metinlerle belirlenen davranış kurallarına dayanan örgüt, rahatlıkla kırılabilen bir sosyal sistem olacaktır (Katz ve Kahn, 1977).

Yukarıdaki bilgilerden hareketle çalışanların sadece resmi rol tanımları çerçevesinde hareket etmeleri örgüt açısından yetersiz olmaktadır. Çalışanın örgüt içerisinde karşılaştığı problemleri çözmede resmi rollerinin haricinde rol fazlası davranışlar sergilemesinin örgütün devamlılığı ve başarısında anahtar bir role sahip olduğu söylenebilir. Bu açıdan rol fazlası davranışların örgüt açısından oldukça önemli görülmektedir.

Rol Fazlası Davranış Kavramının İlgili Kavramlarla İlişkisi

Çalışanın mevzuatta belirtilen resmi görevleri dışındaki gönüllü davranışları bu çalışmada rol fazlası davranış olarak tanımlanmakla birlikte literatürde küçük farklılıklarla değişik şekillerde adlandırılmaktadır. Rol fazlası davranış kavramının anlaşılması için ilgili kavramlarla benzeştiği ve farklılaştığı noktaların belirtilmesi önemli görülmektedir. Bu kavramlardan belki de en önemlisi örgütsel vatandaşlık davranışı olduğu söylenebilir. Rol fazlası davranışın alt unsurlarından biri olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı ileride ayrıntılı bir şeklide ele alındığı için bu başlık altında bu kavrama değinilmeyecektir. Ayrıca belirtilmesi gereken diğer önemli nokta, rol fazlası davranışın aşağıdaki iş gereklerinin ötesindeki gönüllü davranışları içeren tüm kavramlardan en önemli farkının, bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet davranışlarını içermesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Bağlamsal Performans

Performans kavramı incelendiğinde görev performansı ve bağlamsal performans kavramlarıyla karşılaşılmaktadır. Görev performansı, bir işte temel teknik ayrıntılara odaklanırken bağlamsal performans, gönüllülük, isteğe bağlı faaliyetler, katılım, motivasyon gibi psikolojik performans koşullarını kapsamaktadır (Scotter ve Motowidlo, 1996, 525). Hem görev hem de bağlamsal performans örgütsel bir çıktıdır. Bu çıktının elde edilmesi ve örgütsel iklimin olumlu algılanmasını sağlayacak bir girdi ile desteklenmesi gerekir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Bağlamsal performans (contextual performance), işlerin başarılmasında örgütteki diğer çalışanlarla iş birliği ve yardımlaşma ile görev faaliyetleri dışında kalan resmi iş tanımları içerisinde yer almayan gönüllü davranışları kapsar (Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans yardım etme, diğer kişilerle işbirliği, işin gerektirdiği minimum düzeydeki davranıştan daha fazlasını yapmaya gönüllü olma, örgütsel hedefleri savunma ve destekleme gibi davranışları içermektedir (LePine ve Van Dyne, 2001).Bağlamsal performansın, örgütsel vatandaşlık davranışı ile birçok ortak noktayı paylaşmasına rağmen farklı bir rol fazlası davranış kavramlaştırmasıdır (Motowidlo, 2000).

Örgütsel Spontanlık

Örgütsel spontanlık (organizational spontaneity), çalışanın resmi rol tanımlarında bulunmamakla birlikte örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen ve

çalışanın özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe ait olan davranışlardır. Bu davranışın örgütsel vatandaşlık daranışı ile arasındaki en temel fark, örgütsel vatandaşlık davranışlarının formal ödül sistemi tarafından dikkate değer bulunmayan aktif veya pasif davranışları içermesi, örgütsel spontanlığın ise ödül sistemince dikkate alınan sadece aktif davranışları içermesidir (Kamer, 2001; Akt. Karaman, Yücel ve Dönder, 2008).

Spontan davranış örgütte işbirliğinin arttırılmasını sağlayan, sistemin eylemlerini koruyan ve örgütün imajını yükselten olumlu davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Organ ve Konovsky, 1989; Akt. Aslan,2008).Kimi yazarlarca bir çeşit örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ele alınsa da (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000), örgütsel spontanlık örgütsel vatandaşlık davranışları ile prososyal davranışlarının görünüşte benzer yapılarını kıyaslayan bir yaklaşımdır (George ve Brief, 1992).

Kişisel İnisiyatif

Aktif performans olarak ele alınan kişisel inisiyatif davranışı da örgütsel vatandaşlık davranışı gibi rol gerekliliklerinin ötesinde çalışmayı ifade eden ve dolaylı olarak örgütsel etkililiğe katkısı olan bir kavramdır. İki kavram arasındaki en önemli ayrım, fazladan yapılan işlerin kaynağında yatmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışında, çalışanın yapacağı işlerde üstler belirleyici olurken, kişisel inisiyatifte çalışan fazladan yapacağı işleri kendisi belirlemektedir (Den Hartog ve Belschak, 2007; Frese, 2001; Akt. Akın, 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişisel inisiyatif arasındaki en önemli fark proaktiflik boyutundadır. Kişisel inisiyatif proaktif iken örgütsel vatandaşlık davranışında proaktiflik yer almamaktadır (Frese ve Fay, 2001)

Örgütte çalışanlar rol gereklerinin ötesinde davranış sergileme konusunda üst yönetimin tutumunu oldukça önemli görmektedirler. Eğer üst yönetim çalışanların önerilerine ve çalışanlarca başlatılan değişimlere açıksa, çalışanlar bu konuda daha fazla sorumluluk almaktadır. Buradan çıkarılan sonuç direnç ile karşılaşma ihtimalinin ya da yüksek politik risklerin olduğu durumlarda fazladan rol davranışı sergilemek zorlaşacaktır (Morrison ve Phelps, 1999).

Rol Fazlası Davranışın Türleri

Literatürde rol fazlası davranış farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Kimi araştırmacılar (Bowling, 2010; Miles, Borman, Spector, ve Fox, 2002; Koike, 2010; Çetin ve Fıkırkoca, 2010) çalışmasında rol fazlası davranışı; örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (counterproductive work behavior) olarak iki temel formda sınıflandırmaktadır. Bu araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışını örgüte yarar sağlayan gönüllü davranışlar (aşırı iş yükü olan meslektaşına yardım etme, dışarıda bir çalışan hakkında olumlu şeyler söyleme, yeni işe başlayan çalışma arkadaşlarına yardım etme) olarak ele alırken, üretim karşıtı iş davranışlarını (çalışma arkadaşlarının eşyalarını çalma, işe geç gelme, işte alkol ve uyuşturucu kullanma) örgüte zarar veren gönüllü davranışlar olarak ele almaktadır (Bowling, 2010). Örgütsel vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışının her ikisinin de gönüllülük esaslı olması ve çalışanların duyguları tarafından yönlendirilmesi bakımından ortak yapılara sahip olmasına rağmen son çalışmalar (Dalal, 2005; Sackett, Berry, Wiemann, ve Laczo, 2006) rol fazlası davranışın bu iki yapısının birbirinden büyük ölçüde farklı olduğunu bildirmektedir.

Rol fazlası davranış farklı birçok şekilde sınıflandırılmakla birlikte yaygın kullanımı Van Dyne ve diğerlerinin (1995) çalışmasını temel alan yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre rol fazlası davranışlar; yakın davranış (affiliative behavior), mücadeleci davranış (challenging behavior), teşvik edici davranış (promotive behavior) ile engelleyici davranış (prohibitive behavior) olarak ele alınmıştır.

Bu sınıflamalardan *yakın davranış* kişiler arasında olan ve işbirliğini vurgulayan bir davranıştır. Bu davranış tipi ilişkileri kuvvetlendirmesinin yanı sıra diğer kişilere odaklı bir davranış tipidir. *Mücadeleci davranışlar* ise fikirlere ve davranışlara vurgu yapmaktadır. Değişim odaklıdır ve ilişkilere zarar verebilir. Bir diğer kategori olan *teşvik edici davranış* proaktiftir; bu davranış bir şeylerin meydana gelmesine sebep olur, cesaretlendirir ve geliştirir. *Yasaklayıcı davranışlar* ise koruyucu ve önleyicidir; bu davranışlar daha az güçle uygunsuz ya da etik olmayan davranışları gerçekleşmeden durdurmayı içerir. Bu kavramların karşılaştırmalı olarak birleştirilmesi sonucunda rol fazlası davranış dört genel türde kabul edilmektedir (Van Dyne ve Lepine,1998). Van Dyne ve diğerleri (1995, 235-259) bu kavramları aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır:

Yakın/Teşvik Edici Davranış

Yakın/teşvik edici davranış (affiliative/promotive behavior) örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine yapılan çalışmaların çoğunu kapsamaktadır. Bu davranışlar anlaşmazlığa yol açmayan işbirliği ve yardımlaşmayı vurgulayan davranışlardır. Genel memnuniyet, örgüte yakın hedeflere duygusal bağlılık, işe katılım, karşılanan adalet algısı, sürdürülen psikolojik sözleşme ve düşük yabancılaşma bu tür davranış sergileyen çalışanların içinde bulunduğu duygusal durumlardır. Bu tür rol fazlası davranışı sergileyen çalışanların bireysel farklılıkları güven eğilimi, örgüt tabanlı öz saygı, yakın olma ihtiyacı, odaklı ilişkiler, empatik ilgi ve alan bağımlılığıdır. Bu tür davranışta gerekli durumsal faktörler ise istikrarlı bir çevre ve uyumlu bir gruptur. Yakın/teşvik edici davranışın örgüt açısından sonuçları verimlilik, zamanında işten çıkış, pozitif iklim iken bireysel açıdan sonuçları örgüte katkıda bulunma duygusu, pozitif sosyal ilişkiler ve pozitif dönütlerdir (Van Dyne ve diğerleri, 1995).

Yakın/Teşvik edici davranış türünün temsili olan örgütsel vatandaşlık davranışları diğer çalışanların gelmediği günlerde işlerine yardım etme, mesai saatine dikkat etme ve mola sürelerini uzatmama, yeni gelen çalışanların uyum sağlaması için çaba gösterme gibi davranışlardan meydana gelmektedir. Ayrıca diğer çalışanlardan daha az izin kullanarak gereğinden fazla çalışma, örgütün kurallarına her zaman kimse denetlemese bile kurallara uyma örgütsel vatandaşlık davranışları içerisindedir (Demirci, 2008; Akt. Ergun Özler, 2010)

Mücadeleci /Engelleyici Davranış

Mücadeleci /engelleyici davranış (challenging/ prohibitive behavior) bilgi uçurma (whistle blowing) ve örgütsel muhalefet (organizational dissent) davranışlarını içermektedir. Bu tür davranışı sergileyen çalışanın içinde bulunduğu durum; düşük memnuniyet gösterme, adalet algısının zarar görmesi, psikolojik sözleşmenin ihlali ve orta düzeyde yabancılaşmadır. Bu davranış türünü sergileyen çalışanların bireysel farklılıkları ise ahlaki gelişim, risk alma eğilimi, benlik saygısı, güç ihtiyacı, görev/sonuç kökenli olma ve alan bağımsızlığı olarak kendini göstermektedir. Bu davranış türünün ortaya çıkması için gerekli durumsal faktörler istikrarlı bir çevre ve bireysel katılımın olduğu bir gruptur. Mücadeleci/engelleyici davranış türünün sergilenmesinin örgüt açısından sonuçları kontrol ve dengenin

sağlanması ve yasal ve etik olmayan davranışların ortaya çıkmamasıdır. Bireysel sonuçları ise; doğruyu yapma duygusu, ahlaki üstünlük hissi ve küçük pozitif geri dönütlerdir (Van Dyne ve diğerleri,1995).

Mücadeleci /engelleyici davranışı temsil eden örgütsel muhalefet ve haber uçurma büyük ölçüde birbiri ile örtüşen kavramlardır. Örgüt ile ilgili anlaşmazlıkların ve karşıt fikirlerin sözlü ifadesi olan (Kassing, 1997) örgütsel muhalefetin farklı biçimlerde olabileceği ve en uç noktasının bilgi uçurma olduğu ileri sürülebilir (Sprague ve Ruug, 1988; Akt. Sadykova ve Tutar, 2014).

Yakın/Engelleyici Davranış

Yakın/engelleyici davranışlar (affiliative/ prohibitive behavior) hizmet davranışını (stewardship behaviour) içermekte ve güçsüz bireyi korumak amacı ile güçlü bireyin davranışlarına yasaklar getirmektedir. Bu davranış türü orantısız güç veya otorite ile karakterize edilir. Bu davranışı sergileyen çalışanların duygusal durumları genel memnuniyet, kariyer/profesyonel katılım, düşük yabancılaşma, risk altındaki adalet beklentisi ve risk altındaki psikolojik sözleşmedir. Bu davranışı sergileyenlerdeki bireysel farklılıklar ise ahlaki gelişim, iç kontrol odaklılık, benlik saygısı, güç ihtiyacı, profesyonellik, kişiler arası ilişki kökenli olma ve alan bağımlılığıdır. Bu tür davranışın zemini oluşturan durumsal faktörler ise güç farklılıkları ve orta dereceli dinamik bir çevredir. Bu davranış türünün örgütsel sonuçları, kontrol ve dengenin sağlanması, diğer çalışanların korunması ve pozitif iklim iken bireysel sonuçları doğruyu yapma inancı, ahlaki üstünlük duygusu, olumlu geri bildirim alınması ve etkin uygulamadır (Van Dyne ve diğerleri, 1995).

Mücadeleci/Teşvik Edici Davranış

Mücadeleci/teşvik edici davranış (challenging/promotive behavior) durumu tartışmaktan ziyade geliştirme eğilimiyle rekabeti ifade eden dile getirme davranışlarını (voice behaviour) içerir. Genel memnuniyet, örgütün hedeflerine uzak olan hedeflere duygusal bağlılık, psikolojik sahiplik, kariyer/profesyonel katılım, karşılanan adalet duygusu, sürdürülen psikolojik sözleşme ve düşük yabancılaşma bu davranış türünü sergileyen çalışanların içinde bulunduğu duygusal durumlardır (Van Dyne ve diğerleri, 1995).

Yukarıda da görüldüğü üzere yakın/teşvik edici davranışlar anlaşmazlığa yol açmayan iş birliği ve yardımlaşmayı vurgulayan davranışlar olarak tanımlanırken mücadeleci /engelleyici davranışlar eleştiri temelli davranışlar olan bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet davranışlarını içermektedir. Yakın/engelleyici davranışlar ise güçsüz bireyi koruma amaçlı güçlü bireylerin davranışlarına getirilen yasakları vurgularken mücadeleci teşvik edici davranışlar durumu tartışmaktan ziyade geliştirme amaçlı rekabeti içeren dile getirme davranışlarını içermektedir. Rol fazlası davranış türleri arasındaki farklılıklar Çizelge 1'de özetlenmiştir.

Çizelge 1

Rol Fazlası Davranış Türleri Arasındaki Farklılıklar

	Yakın/ Teşvik Edici	**Mücadeleci/ Teşvik Edici**	**Mücadeleci/ Engelleyici**	**Yakın/ Engelleyici**
Örnek	Örgütsel vatandaşlık/Yardım Edici	Dile Getirme Davranışı	Bilgi Uçurma ve Örgütsel Muhalefet	Hizmetkarlık
Birincil eylem	Yardımcı olma	Değişiklikleri destekleme	Eleştirmek	Müdahale
Genel Duygusal Durumu	Memnun olma	Memnun olma	Memnun olmama	Endişeli olma
Davranış tipi	Günlük	Günlük	Etkileyici	Etkileyici
Adalet beklentisi	Karşılanmış	Karşılanmış	İhlal edilmiş	Potansiyel ihlal
Birincil bağlılık	Yakın ilişkiler	Performans/ Mükemmellik	Standartlar/ Etik	Eşit olmayan güç/ Yakın İlişkiler
Yönelim	Şimdiki zaman	Gelecek	Geçmiş	Gelecek
Durumun görünümü	"Önemli değil"	"Daha iyi olabilir"	"Doğru değil"	"Daha kötü olabilir"

Kaynak: Van Dyne, Cummings ve McLean Parks, 1995.

Çizelge 1'de de görüldüğü üzere yakın/teşvik edici örgütsel vatandaşlık davranışları ile mücadeleci/teşvik edici davranışlar dile getirme davranışları ile mücadeleci/engelleyici davranışlar bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet davranışları ile ve yakın/engelleyici davranışlar ise hizmetkarlık davranışları ile temsil edilmektedir. Rol fazlası davranış ile ilgili araştırmaların çoğunda "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)", "Prososyal Örgütsel Davranış", "Bilgi Uçurma" ve "Örgütsel Muhalefet" şeklinde dört temel yapı bulunmaktadır. Bu dört davranış tipi

rol fazlası davranışın kriterlerini karşılamakla birlikte doğal bir şekilde iki grubu oluşturmaktadır. Çizelge 2'de bu iki gruba yer verilmiştir.

Çizelge 2

Rol Fazlası Davranışın Boyutlandırılması

Yakın/Destekleyici Davranışlar ***(Destekleyici Rol Fazlası Davranış)***	**Mücadeleci/Engelleyici Davranışlar** ***(Müdahaleci Rol fazlası Davranış)***
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı/Yardım Edicilik Prososyal Davranışlar	Bilgi Uçurma Davranışı Örgütsel Muhalefet Davranışı

Kaynak: Van Dyne, Cummings ve McLean Parks, 1995.

Çizelge 2'den de görüleceği üzere bu çalışmada da rol fazlası davranış destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranış olarak iki grupta ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranış ve prososyal davranışın her ikisi de rol fazlası davranış türlerinden yakın ve teşvik edici davranışlar kategorisindedir. Örgütsel muhalefet ve bilgi uçurma davranışlarının her ikisi ise mücadele edici ve engelleyici kategorisindedir (Van Dyne ve diğerleri, 1995). Bu çalışmada da bu iki grup temel alınmış ve örgütsel vatandaşlık ve prososyal davranışı ele alan rol fazlası davranışlar destekleyici rol fazlası davranışlar, örgütsel muhalefet ve bilgi uçurma davranışları ise müdahaleci rol fazlası davranışlar olarak gruplandırılmışlardır. Bu kavramlar sırasıyla ayrıntılı bir şekilde aşağıda incelenmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk defa Smith, Organ ve Near (1983) tarafından kullanılmakla birlikte; Organ (1988, 4) örgütsel vatandaşlık davranışını "resmi ödüllendirme sistemince doğrudan veya açıkça istenmemesine rağmen, bireyin gönüllüğüne bağlı olarak ortaya çıkan ve toplu olarak örgütün etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranış" olarak tanımlamıştır (Akt: Organ, 1997). Başka bir anlatımla örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların niteliklerini ve özelliklerini ön plana çıkararak bireysel ve örgütsel etkililiği sağlamakta ve onların resmi görev tanımlarında yer almayan gönüllü bir biçimde yaptıkları davranışları ve eylemleri açıklamaktadır (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı yöneticilere destek olan gönüllü davranışlardan oluşmaktadır. Örgüte göreve yeni başlayanlara yardım etme, diğer

çalışanların haklarını yememe, çalışma süresince ek mola vermeme, sorumluluk alma, örgütün düzenlediği toplantılara düzenli katılma ve temel işlerde karşılaşılan sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardımcı olma gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Acar, 2006).

Yukarıdaki tanımlamalardan ve örneklerden de görüleceği üzere örgütsel vatandaşlık davranışı; çalışanların herhangi bir karşılık ve ödül beklentisine sahip olmadan sergiledikleri ve bu davranışı sergilemediği zaman cezalandırılmadığı davranışlardır. Bunun yanı sıra resmi iş ve görev tanımlarında yer almayan ve biçimsel rollerinin dışında olan bu davranış, çalışanların kendilerinden beklenilenden daha ötesini ortaya koymak için çabaladıkları bir davranıştır. Bu davranışlar, sonuçları göz önüne alındığında çalışana ve örgüte olumlu katkılar sağlayan davranışlar olarak belirtilmektedir (Ergun Özler, 2010). Diğer bir anlatımla vatandaşlık davranışı örgütün sosyal mekanizmasının çalışmasını kolaylaştırıp bozulmasını önlemesi bakımından önemlidir (Smith, Organ ve Near, 1983). Nitekim Bolino (1999) bu davranış tipinin örgütteki iş gruplarının gönüllü bir şekilde iş birliği yapmasını desteklemesinin, örgüt içi ilişkilerde daha az problem yaşanmasını sağladığını ve bu durumun örgütsel etkinliği dolaylı olarak olumlu etkilediğini belirtmektedir.

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının oldukça farklı şekilde ele alındığı görülmüştür. Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını; özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaketlilik ve sivil erdem olmak üzere beş boyutta açıklamıştır. İlerleyen çalışmalarda Podsakoff ve McKenzie (1994) özgecilik, nezaket, destekleyicilik ve uyumluluk davranışlarını yardım etme davranışları adı altında birleştirerek örgütsel vatandaşlık davranışını yardım etme, sivil erdem ve centilmenlik olarak üç boyuta indirgemiştir. Williams ve Anderson (1991) ise örgütsel vatandaşlık davranışını bireysel ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak iki boyutta ele almıştır. Graham (1991) itaat, sadakat ve katılım olmak üzere üç boyutta örgütsel vatandaşlık davranışını incelerken Graham'ın etkisinde kalan Dyne, Graham ve Dienesch (1994) örgütsel vatandaşlık davranışın boyutlarını itaat, sadakat, sosyal katılım, savunmacı katılım ve fonksiyonel katılım olarak sınıflamıştır. Morman ve Blakey (1995) ise örgütsel vatandaşlık davranışını çalışanlar arasındaki yardımlaşma, bireysel girişkenlik, kişisel marifetlilik ve samimi destekleyicilik olmak üzere dört boyutta ele almıştır. Podsakoff ve diğerleri (2000)

yapılan bütün çalışmaları birlikte değerlendirerek örgütsel vatandaşlık davranışını yardım etme, centilmenlik, örgütsel bağlılık (sadakat), örgütsel itaat (uyum), bireysel girişkenlik, sivil erdem, bireysel gelişim (kendini geliştirme) olmak üzere yedi boyutta sınıflandırılmıştır (Akt. Ergun Özler, 2010).

Yukarda da belirtildiği üzere örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları literatürde çok farklı şekillerde ele alınmış olmakla birlikte bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ortaya koyan ve literatürde en çok kabul gören Organ'ın (1990) çalışması temel alınarak özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaketlilik ve sivil erdem olarak beş boyut altında sınıflandırılmıştır.

Özgecilik. Örgütsel vatandaşlığın bu boyutu literatürde; alturizm, fedakarlık ve diğerlerini düşünme olarak da ifade edilmektedir (Ergun Özler, 2010). Özgecilik işle ilgili problemlerde bir çalışanın diğer bir çalışana yardım etmesini sağlayan gönüllü davranışları olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve Mac Kenzie, 1994, 351). Diğer bir ifadeyle özgecilik örgütteki çalışanların gönüllü olarak diğer çalışanlara yardım ederek onların performanslarını ve etkililiğini artırmak amacıyla sergiledikleri davranışlardır (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlığın bir türü olan özgecilik belli kişilere doğrudan yardım etmeyi içeren davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum kişi bir problemle karşılaştığında, yardıma ihtiyaç duyduğunda ve rica ettiğinde oluşmaktadır (Smith, Organ ve Near, 1983). Bu davranış türü bireylere doğrudan yardım etmeyi içeren bir davranış olmasına karşın, sonuçta bu durum örgüte de yarar sağlamaktadır (Schnake ve Dumler, 2003).

Vicdanlılık. İleri görev bilinci olarak da ifade edilen vicdanlılık (constientiousness), örgütteki çalışanların yapmaları gereken minimum rol ve görevlerin ötesinde davranış sergileyerek iyi olmaları durumu olarak tanımlanmaktadır (Allison, Voss ve Dryer, 2001; Ergun Özler, 2010). Diğer bir anlatımla işte resmi rol davranışlarının ötesinde bir çaba gösterme ve işe gönüllü olarak katılma davranışlarını içeren vicdanlılık; çalışanların disiplinli çalışma alışkanlığına sahip olmaları, kural ve yönetmelikleri içselleştirerek davranışlarına yansıtmaları, detaylara karşı olabildiğince dikkatli olmaları ve yaptıkları işi içten bir şekilde özümseyerek yapmaları gibi davranışlarla açıklanmaktadır (Organ, 1988; Barksdale ve Werner, 2001, Akt. Çetin, Şeşen ve Basım, 2012). Bu davranışlara

zamanı boşa harcamama, dakik olma, standartların ötesinde katılım sağlama örnek olarak verilebilir (Schnake ve Dumler, 2003).

Centilmenlik. Centilmenlik davranışları (sportmanship) örgütte kaçınılmaz bir şekilde güçlük ve zahmet verecek şekilde sonuçlanan çalışmaları şikâyet etmeksizin hoş görebilme olarak tanımlanmaktadır (Allison ve diğerleri, 2001). Podsakdoff ve diğerleri (2000) iyi bir sportmeni diğer insanlar tarafından işleri zorlaştırıldığında bile şikâyet etmeyen ve aynı zamanda işleri istediği gibi gitmediği zamanlarda bile olumlu tutumunu sürdürebilen, diğer kişiler tarafından önerileri dikkate alınmadığında rencide olmayan, örgütün iyiliği için kişisel arzularını feda edebilen ve kişisel fikirlerinin reddedilmesini önemsemeyen kişi olarak tanımlamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu alt boyutu çalışanların işe ve örgüt kültürüne karşı olumlu bir tutuma sahip olmalarını ve ortaya çıkan problemleri aşarak, şevkle çalışmaları anlamına gelmektedir (Sezgin, 2005).

Nezaketlilik. Nezaketlilik (courtesy) bireyin eylemlerinden ya da kararlarından etkilenebilecek kişileri bilgilendirerek oluşabilecek muhtemel problemlerin önlenmesi ve işe yarayabilecek bilgilerin bu kişilere iletilmesini içerir (Scnake ve Dumler, 2003). Diğer bir tanımda ise nezaketlilik çalışanın diğer arkadaşları için işle ilgili bir problemi önlemek için düşünceli ve ihtiyatlı davranma iradesi olarak tanımlanmıştır (Allison ve diğerleri, 2001).

Organ (1988) özgecilik ve nezaket boyutlarını birbirinden ayırt edebilmenin zor olduğunu belirtmiş ve aralarındaki farkın birisine yardım etme davranışının gerçekleştiği zaman anlamlı hale geldiğini ifade etmiştir. Özgecilikte çalışanlar bir sorun meydana geldiğinde bu sorunu çözmek için birbirlerine yardım etmeleri söz konusu iken, nezaketlilik öngörülen bir sorunu, meydana çıkmadan engellemek ya da o sorunun yaratabileceği olumsuz etkileri azaltmak adına önceden somut önlemler almak söz konusu olmaktadır (Akt. Ergun Özler, 2010)

Sivil Erdem. Sivil erdem (civic virtue) çalışanların bir bütün olarak örgütle makro seviyede ilgilenmesini veya bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve diğerleri, 2000). Diğer bir deyişle, örgütün işlevlerini hem mesleki hem de sosyal anlamda destekleme, örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle en iyi şekilde ilgili olma davranışlarını içermektedir (Allison ve diğerleri, 2001).

Sivil erdem davranışı örgütü etkileyen durumlara yönelik çalışanların bilgili olması, kararlara ve toplantılara sorumluluk duymasını içerir. Bu davranış türünde bireysel inisiyatif ön planda olmakla birlikte çalışanların örgütle ilgili konularda tartışmasını, problemleri çözmeye yönelik yapıcı öneriler getirmesini ve alınan kararlara katılmasını içerir (Acar, 2006).

Örgütsel vatandaşlığın bu beş alt boyutunun tamamını rol fazlası davranış olarak görmek mümkün değildir. Zira vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme ve sivil erdem boyutlarında verilen örneklerin çoğu birçok iş için resmi rol davranışları içerisine girmektedir. Örneğin vicdanlılık boyutunda çalışanlar iş yerine erken gelip geç çıktıkları ve bu fazla zamanda herhangi bir tazminat almadan çalıştıkları zaman rol fazlası davranış sergilemiş olurlar. Nezaketlilik boyutunda ise çalışanların yöneticilerine bilgi vermesi beklenen bir durumdur. Sadece özel birkaç örnek rol beklentilerinin ötesine giderek rol fazlası davranış olarak adlandırılabilir. Sivil erdem boyutunda ise toplantılara katılmak, gelen yazıları okumak gibi birçok iş resmi rol davranışları içerisine girmektedir (Van Dyne ve diğerleri, 1995)

Yukarıdaki bilgilerden de hareketle başarılı örgütlerin sadece görev tanımlarında belirtilenler haricinde işler yapan, kendisinden beklenilenin ötesinde performans sergileyen çalışanlara ihtiyacı olduğunu söylemek mümkündür. Robbins ve Judge'a (2012) göre işlerin takımlar vasıtasıyla yapıldığı, dolayısıyla esnekliğin oldukça önemli olduğu bu yüzyılın dinamik işyerinde "iyi vatandaş" davranışlarını sergileyen çalışanlar, takımındaki birlikte çalıştığı iş arkadaşlarına yardımcı olmakta, gereksiz tartışmalara girmemekte, hem işin ruhuna hem de yazılı kural ve talimatlara saygı göstermekte ve zaman zaman işten kaynaklanan dayatma ve zorlukları nezaketle karşılamaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile rol fazlası davranışın kimi çalışmalarda (Dally, 1998, Özçelik, 2011, Petitta ve Vecchione, 2011, Belogolovsky ve Somech, 2010) birbirinden farklı kavramlar olarak görülmeyip aynı kavram olarak incelendiği görülmüştür. Ancak rol fazlası davranış örgütsel muhalefet (Graham, 1986) ve bilgi uçurma (Near ve Miceli, 1985) davranışları bakımından örgütsel vatandaşlık davranışından farklılaşmaktadır (Organ, Podsakoff, ve MacKenzie, 2006).

Vatandaşlık davranışı da diğer rol fazlası davranışlar da örgütün etkili olmasını amaçlamaktadır. Ancak bu tür davranışları harekete geçiren etkenlerin her zaman yardımcı olma ve vicdanlılık olmayacağı belirtilmektedir. Özellikle rol fazlası davranışların altında yatan amacın yönetimi etkileme ve kişinin kendi çıkarına hizmet etme gibi etkenler olabileceği tartışılmaktadır (Hall ve Ferris, 2011).

Örgütlerde rol fazlası davranışlar örgütsel vatandaşlık duygularından kaynaklanıp, fedakarlık yapma olarak kendini göstermektedir. Rol fazlası davranışlarını kabul edip sergileyen bir çalışanın davranışlarında kişisel menfaat endişesi bulunmamaktadır. Davranış tamamıyla özveri temelli gerçekleştiği için, bireyin böyle bir duygudan doyum düzeyi oldukça yüksek olmaktadır (Aktan ve Tutar, 2006; Akt. Aktan, 2006).

Yukarıdaki bilgilerden anlaşılacağı üzere destekleyici rol fazlası davranışın temsilcilerinden biri olan örgütsel vatandaşlık davranışının yardımcı olma, fedakarlık yapma, işe gönüllü katılma, şikayet etmeden çalışma ve örgütü destekleme ekseninde şekillendiği görülmektedir.

Prososyal Örgütsel Davranış

Prososyal davranışlar (olumlu sosyal davranış), kişinin kendi yararından ziyade bir ya da daha fazla sayıda insanın yararını amaçlayan yardım edici, rahatlatıcı, paylaşımcı ve işbirliği sağlayıcı davranışları içerir (Batson, 1998). Diğer bir ifadeyle, örgütsel rollerini yerine getirirken örgüt üyesinin iletişim halinde olduğu bir ya da daha fazla sayıdaki kişinin veya örgütün mutluluğunu artırmaya yönelik yaptığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986).

Sosyal psikoloji literatüründe karşılık görme beklentisi içinde olmadan diğer kişilerin veya örgütün yararına olan davranışlar prososyal davranış olarak tanımlanmaktadır. Yardım edip etmeme hali, başkalarını önemseme ve önemsememe gibi kararları içeren bir düşünce sürecidir. Yardım etme potansiyelini barındıran kişiler ile yardıma ihtiyaç duyan bireylerin algılamalarındaki farklılık, çevresel baskı ve kuralların yokluğu ile değerlendirilir (İpek, 2014).

Bar-Tal (1976) prososyal davranışı dışarıdan bir ödül beklentisi içerisinde olmadan çevresindekilere yarar sağlama amacıyla yapılan gönüllü davranış olarak tanımlamaktadır. Ayrıca prososyal davranışın iki durumda meydana gelebileceğini vurgulamaktadır. İlk durumda kişi prososyal davranışı kendi amaçları için

gerçekleştirirken, ikinci durumda bir şeyi sahibine iade etme, telafi hareketi söz konusudur (Akt. Karadağ ve Mutafçılar, 2009).

Çok boyutlu yapısı nedeniyle prososyal davranışların her bir boyutunun incelenmesi kolay olmamaktadır. Boyutların bir tarafında faydacı (benmerkezli) yardım davranışları bulunurken diğer tarafta özgeci ya da diğerkam olarak tanımlanabilecek yardım davranışları bulunmaktadır (Karylowski, 1982). Özgeci prososyal davranışlarda birey kendi yararına hareket etmemektedir. Bu tür davranışlarda başkalarına yönelik, olumlu duygu, değer ve davranışlar göz önünde bulundurulmaktadır. Ben merkezli prososyal davranışlarda ise birey, başkalarının eleştirilerinden kaçmak, üzüntülerinden kurtulmak ya da bir çıkar sağlama eğilimindedir. Özgeci prososyal davranışları ben merkezli prosoyal davranışlardan ayıran en temel özellik yardım etme konusunda motivasyona veya böyle bir niyete sahip olmasıdır (Akt. Çalık, Özbay, Özer, Kurt ve Kandemir, 2009).

Brief ve Motowidlo (1986), prososyal davranışların kapsamını aşağıdaki şekilde belirtmiştir.

- İşle ilgili konularda çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak,
- Çalışma arkadaşlarına kişisel sorunlarında yardım etmek,
- Kişisel kararlara hoşgörü göstermek,
- Örgütsel amaçlarla tutarlı bir şekilde, müşterilere ürün ve hizmet sunmak,
- Örgütsel amaçlarla tutarlı olmasa da, müşterilere mal ve hizmet sunmak,
- Müşterilere kişisel konularda yardımcı olmak,
- Örgütsel düzenlemelerle değerlerle ve politikalarla uyumlu olmak,
- Örgütsel, yönetsel ve prosedürle ilgili konuları geliştirici önerilerde bulunmak,
- Uygun olmayan talimatlara, politikalara ve prosedürlere itiraz etmek,
- İşle alakalı fazladan olumlu yönde, her türlü çabayı göstermek,
- Ek görevler için gönüllü olmak,
- Geçici sorunlara karşın, örgütten ayrılmamak,
- Örgütün çevresinde olumlu bir imaj elde etmesine yardımcı olmaktır.

Carlo ve Randall (2002) prososyal davranışlarla ilgili kuram ve araştırmaları temel alarak özgeci, itaatkâr, duygusal ve kamusal olmak üzere dört tür prososyal davranış tanımlanmıştır. Özgeci prososyal davranış başkalarına yardım etme haline

paralel olarak gelişen, sempati duygusuna dayanan gönüllü yardımlar iken itaatkâr prososyal davranışta sözlü veya sözsüz rica söz konusudur ve bu rica doğrultusunda yapılan yardım davranışlarıdır. Duygusal prososyal davranış, duygusal uyarıcıların var olması durumunda meydana gelen yardım etme davranışı olarak ifade edilmektedir. Kamusal prososyal davranış ise diğer insanların gözünde saygı kazanma, onay alma veya değer görme gibi güdülerle ortaya çıkan yardım davranışlarıdır.

Bilgi Uçurma

Türkçe 'de tam bir karşılığı bulunmamakla birlikte Türkçe literatürde bilgi uçurma olarak adlandırılan whistle- blowing kavramını Near ve Miceli (1985, 4) "bir örgütte çalışanların ya da geçmişte çalışmış olanların örgütteki yasal olmayan, ahlak dışı ve kurallara aykırı eylemleri bu durumları engelleyebilecek kişi ya da kurumlara bildirmesi" olarak tanımlanmaktadır. Bilgi uçurma kavramı literatürde çok yaygın bir şekilde yer almamakla birlikte *"organizational wrongdoing", "organizational misconduct", "malpractice"* gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir (Aktan, 2006).

Bilgi uçurma davranışı, örgütte gerekli bilgi ve veriye ulaşma hakkı olan bir kişinin, herhangi bir zorunlulukta olmaksızın kasıtlı bir şekilde örgütün kontrolü altında ya da örgütü içeren gerçek, şüpheli veya öngörülen bir haksızlığı ya da azımsanamayacak ölçüdeki hukuka aykırılığı düzeltme potansiyeline sahip olan örgüt dışında olan bir kişiye ya da kuruma bildirerek ifşa etme davranışıdır (Jubb, 1999). Diğer bir tanımda ise bilgi uçurma, bireysel etik ilkelere bağlı olarak, bireyin kişisel çıkarlarından öte çalıştığı örgütün yararını gözeterek harekete geçmesidir (Celep ve Konaklı, 2012). Bu bakımdan bilgi uçurma davranışı çalışanın tamamen ya da ağırlıklı olarak kamu yararını gözeterek, fark ettiği belirgin bir yanlış bir uygulamayı, şikâyeti soruşturabilecek ve düzeltebilecek yetkili bir kişiye açık bir şekilde ifşa etmesidir. Bu ifşa etmede en çok dikkat çeken nokta bu eylemin kişisel olması ve kamu yararını gözetmesi gerekliliğidir (Verschoor, 2005).

Hirschman'ın (1970) geliştirdiği *ayrılma, dile getirme ve sadakat* kuramı bilgi uçurma davranışını açıklamak üzere geliştirilmiş modellere bir hareket noktası oluşturmaktadır. Örneğin, bilgi uçurma kavramını açıklamak için kullanılan *ayrılma-dile getirme ve sadakat kuramı*nda bilgi uçurma bir tür örgütsel muhalefet davranışı

olarak belirtilmektedir. Bu durumdan hareketle etik veya yasa dışı bir uygulamaya şahit olan bir örgüt üyesi örgütten ayrılmayı tercih etmeyip, bu uygulamaya karşı mücadele etmeyi seçmektedir. Örgüt üyesi onaylamadığı ve itiraz ettiği bu uygulamayı çözüme etkisi olabilecek bir yetkiliye bildirmektedir. (Bok, 1980; Akt. Özdemir, 2010b). Bilgi uçurmanın bir süreç olarak düşünüldüğünde dört unsurdan oluştuğu görülmektedir. Bu unsurlar; bilgi uçurmayı yapan kişi, bilgi uçurma eylemi ya da şikâyet, şikâyetin yapıldığı taraf ve şikâyeti alan tarafın verdiği karşılık olarak sıralanmaktadır (Near ve Micelli, 1985).

Bilgi uçurma davranışı etik bir davranış olmasına rağmen uygulamada çok fazla olumsuz ifade yüklü kelimelerle adlandırılabilmektedir. Örneğin, Türkçe'de yer alan "gammazlama", "jurnalcilik", "ajanlık", "ispiyonculuk" gibi kelimeler bunlardan birkaçıdır. Bilgi uçurma davranışı örgüt içerisindeki yanlış eylemlerin ve kötü davranışların açığa çıkarılması olgusudur. Burada "yanlış eylemler" kavramı ile kastedilen örgütte yasalara ve etik değerlere aykırı olan her türlü davranış ve eylemdir. Örnek verilecek olursa; insan hakları ihlali, sosyal ve mali hakları sağlamadan işçi çalıştırma, kaçak işçi çalıştırma, vergi kaçakçılığı, dayak, taciz, şiddet, örgüt içerisinde çalışanlara yönelik kötü muameleler (zorbalık, psikolojik şiddet) yanlış eylemler arasında yer almaktadır (Aktan, 2006).

Bilgi uçurma davranışının geri planındaki ana amaç, etik ya da kural dışı uygulamalar ile mücadele etmektir. Ancak toplumların bu davranışı sergileyen örgüt üyelerine karşı olumsuz bir tutum geliştirdiklerini söylemek mümkündür. Bu tutumun bir sonucu olarak, iyi niyetle örgütsel bir yanlışı açığa çıkartmayı amaçlayan örgüt üyesi, bu davranışı neticesinde ağır bedeller ödemek durumunda kalabilmektedir (Uys, 2008).

Bilgi uçurmanın farklı türleri olmakla birlikte çalışanın yanlış bir uygulamayı bildirdiği makama göre ikiye ayrılmaktadır. Çalışan karşılaştığı yanlış bir uygulamayı kendi yöneticisine ya da üst yönetime bildirdiğinde yani sorunu içsel mekanizmalar vasıtasıyla çözmek istediğinde içsel bilgi uçurma meydana gelmektedir. Ancak çalışan bu yanlış uygulamayı kurum dışındaki bir bireye ya da gruba (örneğin medya, kamu menfaat grupları ya da düzenleyici kurumlar gibi) bildirdiği zaman dışsal bilgi uçurma davranışı oluşmaktadır (Bucholza ve Rosenthal, 1998; Akt. Ergun Özler, Şahin ve Atalay, 2010). Park, Blenkinsopp, Öktem ve Ömürgönülşen (2008) ise bilgi uçurma davranışını üç boyutlu olarak incelemekte ve

her bir boyutta çalışanın formal ya da informal davranma, ismini gizleme ya da gizlememe, iç ya da dış otoritelere bildirme tercihinin olduğunu ileri sürmektedirler.

Bilgi uçuran kişi, örgüt içerisinde etik açıdan kabul edilemeyecek davranışlara veya uygulamalarla yüz yüze gelmekte veya bunlara şahit olmaktadır. Bunun yanı sıra bu soruna çözümler aramaktadır. Dolayısıyla bilgi uçuran, bilgi uçurma eylemini örgütün ve çalışların yararını gözeterek yapmaktadır. Bu durum bilgi uçurmayı herhangi bir ihbar etme davranışından farklı kılmaktadır (Celep ve Konaklı, 2012)

Rol fazlası bir davranış olarak bilgi uçurma davranışı ele alındığında, yanlış uygulamaları ortaya çıkarmanın fedakarlık olarak görülmesinin ve bilgi uçuran kişinin fedakar olarak nitelendirilmesinin bir sakıncası da bulunmamaktadır (Ergun Özler, Dil Şahin ve Giderler Atalay, 2010). Bilgi uçurma davranışının gerek çalışan gerekse örgüt ve ülke geneli açısından oldukça önemli etkilere sahip olduğu görülmektedir. Bu davranış çalışan açısından vicdani bir rahatlama sağlamaktadır. Buna karşın; işsiz kalma, ayrımcı ve kötü davranışlar görme gibi olumsuz sonuçlara yol açabilme ihtimali bulunmaktadır. Ancak diğer bir taraftan bilgi uçurma, oluşturduğu tehdit ile örgütün daha dikkatli ve kanunlara uygun eylemlerde bulunmasını sağlayabilir. Bilgi uçurmanın en önemli yararı kamuya yönelik olanıdır. Bilgi uçurma uygulaması ile her ülkenin dilediği temiz ve şeffaf bir topluma ulaşmada önemli bir adım atılmış olmaktadır (Aydın, 2003). Bu görüşler doğrultusunda rol fazlası davranış olarak bilgi uçurma örgütün yararına paralel olarak kamusal açıdan da fayda sağlamaktadır.

Örgütsel Muhalefet

Örgüt içerisinde ortaya çıkan birtakım davranış, olay ya da durumlar sonucunda örgüt üyelerinin üstleri ile yaşadıkları anlaşmazlık ile görüş ayrılığına düşmesi durumuna örgütsel muhalefet denilmektedir (Kassing, 1997). Ancak bu kavram örgüt üyelerinin üstleri ile sadece görüş ayrılığına düşmesini değil aynı zamanda yaşadıkları bu görüş ayrılığını dile getirmelerini içeren bir süreci de ifade etmektedir. Bu nedenle örgütsel muhalefet; yaşanan bir görüş ayrılığı ve bu görüş ayrılığının dile getirilmesi olan iki temel bileşenden oluşmaktadır. Bu iki kavramı da göz önünde bulundurarak örgütsel muhalefeti Kassing (1997), örgüt içerisinde örgüt üyesinin meydana gelen kimi uygulamalardan rahatsızlık duyması sonucu ortaya

çıkan ve örgütsel statükodan bir kopuşu sergileyen her türlü protesto ve karşı gelme davranışı biçiminde tanımlamaktadır (Akt: Özdemir, 2010b).

Muhalif görüşlere sahip bir kişi vicdanı izin vermediği için sessiz kalamaz. Ancak bununla birlikte örgütten de ayrılmak istemez. Aslında muhalif kişi örgüte güçlü bir sadakat duygusu ile bağlıdır ve tam olarak bu sadakat duygusu onun muhalif bir sesle konuşmasına sebep olur (Shahinpoor ve Matt, 2007).

Örgütsel muhalefet örgüt ikliminden, örgütsel politika ve her tür uygulamadan duyulan tatminsizlik neticesinde ortaya çıkar. Örgütün var olan şu anki durumundan farklı bir pozisyona geçme gerekliliği, muhalefet etmenin temel dinamiğini oluşturur. Örgütsel muhalefet bir çalışan duruşu ve tavrıdır (Sadykova ve Tutar, 2014).

Örgütsel muhalefetin nedenleri yani muhalefete yol açan tetikleyici olaylar örgüt üyelerine yönelik davranışlar, örgütsel değişme, etkisizlik, görev ve sorumluluklar, örgütsel kaynaklar, etik, performans değerlendirme ve zararın engellenmesi şeklinde sıralanmaktadır (Özdemir, 2010b).

Kassing (1998) örgütsel muhalefetin ifade edilme biçimlerini incelediği çalışmasında muhaliflerin üç farklı strateji ile muhalif davranışlarını sergilediklerini belirtmiştir. İlk strateji olarak ele alınan dile getirilmiş muhalefet (articulated dissent), örgüt üyelerinin örgüt içerisinde örgütsel süreçleri etkileyebilecek yönetici, amir, müdür gibi örgüt içi muhataplara muhalefeti ifade etmeyi içermektedir. İkinci strateji olan örtük muhalefet (latent dissent) ise çalışanların düşüncelerini dile getirme olanağını bulamayıp kendilerini engellenmiş hissettiklerinde muhalif görüşlerini örgüt içerisindeki sorunların çözümünde etkisi olmayan diğer örgüt üyelerine ifade etmeleridir. Son muhalefet stratejisi olan yer değiştirmiş muhalefet (displaced dissent) ise, muhalif görüşlere sahip çalışanların bilgi uçuranların kullandığı basın veya politik kaynakların haricinde eş, aile üyeleri, iş dışı arkadaşlar, yabancılar gibi harici kişilere ifade etmeyi içermektedir (Kassing, 2001).

Yukarıda açıklanan örgütsel vatandaşlık davranışın özgecilik boyutu, prososyal davranış, bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet kavramları rol fazlası davranışın kriterlerini karşılayan kavramlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve prososyal davranış açık bir şekilde doğrudan yakınlık davranışı veya destekleyici hareketleri tanımlar. Diğer yandan bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet, rekabet edici

veya engelleyici hareketleri tanımlar (Van Dyne, Cummings ve McLean Parks, 1995). Çizelge 3'de rol fazlası davranışın yukarıda sayılan kavramlarla benzerlikleri ve farklılıkları açıklanmıştır.

Çizelge 3

Rol Fazlası Davranışın Dört Alt Kategorisinin Benzerlikleri ve Farklılıkları

İnceleme altındaki davranışın karakteristiği		**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**	**Prososyal Davranış**	**Bilgi Uçurma**	**Örgütsel Muhalefet**
Kişinin davranışı sergilemesinin altında yatan niyet		Olumlu	Olumlu	Olumlu/Olumsuz	Olumlu
Rol fazlası davranışlar içermesi		Evet	Evet	Evet	Evet
Resmi rolü içermesi		Hayır	Evet	Evet	Evet
Eylemi Yapan Kişinin	Statüsü	Üye	Üye	Mevcut veya Yeni Üye	Mevcut veya Yeni Üye
	Motivasyonu	Destekleyici	Destekleyici	Engelleyici	Engelleyici
Davranışın Hedefi	Birey	Evet	Evet	Evet	Evet
	Grup	Evet	Evet	Evet	Evet
	Örgüt	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: (Van Dyne, Cummings ve McLeanParks, 1995).

Çizelge 3'de görüldüğü üzere bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet davranışlarının her ikisi de rutin iş beklentilerinin ötesine geçmesi ve örgütün daha iyi olmasını amaçladığından rol fazlası davranış olarak nitelendirilmektedir. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışının yardımcı olma boyutunun aksine bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet rol fazlası davranışın rekabet formlarıdır. Çünkü kısa vadede bilgi uçurma ve örgütsel muhalefet davranışları olumlu bir itibar ve uzlaşmadan ziyade çalışanları tartışmaya çağırmakta ve dirençle karşılaşmalarına neden olmaktadır (Organ, Podsakoff, ve MacKenzie, 2006).

Rol Fazlası Davranışın Nedenleri

Pearce ve Gregersen (1991) rol fazlası davranışın nedenlerini, çalışanların ruh halleri, sorumluluk hissetme ve görev dayanışması olarak belirtmiştir. Rol fazlası davranışların bir nedeni olarak ruh hallerini belirten Organ (1988) bireylerin pozitif bir ruh haline sahipken negatif bir ruh haline kıyasla daha fazla prososyal davranışlar

sergilediğini ifade etmiştir. Ayrıca yazar iş doyumunun da bu ruh halini etkileyebileceğini belirtmiştir (Akt. Pearce ve Gregersen,1991). Nitekim rol fazlası davranışın iş doyumu ile ilişkisini inceleyen Somech ve Drach- Zahavy (2000) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada okul sistemini öğrenci, takım ve örgüt olarak üç grup altında ele almış ve üç grubun hepsinde rol fazlası davranışlar ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde O'Connel (1999) yapmış olduğu çalışmada iş doyumu ile ilgili çalışanların en baskın motivasyon kaynağı olarak rol fazlası davranışları belirlemişlerdir.

Rol fazlası davranışların bir nedeni olarak sorumluluk hissetme ve özgecilik üzerinde çalışan araştırmacılar (örneğin; Krebs, 1970; Schwartz ve Howard, 1982) bir konuda sorumluluk hissetmenin özgeci davranışların bir öncüsü olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılara göre örgüte karşı sorumluluk hisseden bireyler, rol fazlası davranışlar sergilemeye daha yatkın olmaktadır. Ayrıca görev dayanışması gibi belli çevresel koşullar rol fazlası davranışlar için uygun imkân sunabilmektedir (Akt. Pearce ve Gregersen,1991).

Yılmaz ve Tombak (2014) öğretmenlerle yaptıkları çalışmada resmi görevi içerisinde olmadığı halde karşılıksız olarak yapılan gönüllü faaliyetlerin nedenlerini dini değerler, manevi/içsel tatmin, toplumsal nedenler ve çevresel nedenler olarak dört grupta ele almışlardır. Dini nedenlerde öğretmenlerin inançlarının bir gereği olarak karşılıksız gönüllü yardımlarda bulunduklarını ve bu davranışların onlara iç huzur sağladığını belirtmişlerdir. Manevi/içsel tatmin başlığında öğretmenlerin bu gönüllü davranışları yapma nedenleri olarak "kendini mutlu ve huzurlu hissetme" görüşüne çok fazla vurgu yapıldığı belirtilmiştir. Diğer vurgu yapılan bir nedenin de "yardım etme duygusu" olduğu ifade edilmiştir. Toplumsal nedenler başlığında ise yazarlar öğretmenlerin bilgiyi paylaşmak noktasında öğretmenliği sosyal adalet açısından bir paylaşım olarak gördüğünü belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin bu gönüllü davranışların nedenlerini "hayatta farklılık oluşturmak" ve " eğitimde fırsat eşitliği sağlamak" olarak değerlendirdiklerini vurgulamışlardır. Son neden olarak belirtilen çevresel nedenlerde ise öğretmenler çevresindeki insanların kendilerine olan etkilerini belirtmişlerdir. Burada en çok öne çıkan diğer faktör ise, öğretmenlerin kendi öğretmenlerine benzeme isteklerinin olması ve kendi öğretmenlerinin fedakarlıklarını unutmayarak ve onlara bir vefa borcu olarak gönüllü faaliyetlerde bulunmalarıdır.

Eğitim Örgütlerinde Rol Fazlası Davranışlar

Son zamanlarda okullar paydaşlarının (devlet, okul yönetimi, veliler ve öğrenciler) artan taleplerini karşılayabilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için öğretmenlerin resmi görevlerinin gerekliliklerinin ötesinde davranışlarına ve katkılarına ihtiyaç duymaktadır (Runhaar, Konermann ve Sanders, 2013). Okulların başarısında öğretmenlerin görev gerekliliklerinin ötesindeki gönüllülük gerektiren davranışları çok fazla bir etkiye sahiptir (Somech ve Ron, 2007).

Okullarda öğretmenlerin yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından ayrı olarak çalışmasından dolayı, okullar gevşek yapılı örgütlerdir. Bu nedenle öğretmenlerin rol fazlası davranışları sergilemeleri için cesaretlendirilmesi gerekmektedir (Somech ve Ron, 2007). Diğer kamusal hizmetler gibi eğitim hizmetleri öğretmenlere özel nicel hedefler belirlemekte ve denetlemekte zorluklar yaşamaktadır. Bu nedenle resmi görev gerekliliklerinin ötesindeki davranışlar okulların etkinliğinin kazanılmasında temel bir yapı oluşturmaktadır (Somech ve Drach-Zahavy, 2000).

Görüldüğü üzere okulların etkililiğinde öğretmenlerin rol fazlası davranışları önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin rol fazlası davranışları ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalara rastlanılmaktadır. Oplatka ve Golan'ın (2011) 15 öğretmenle görüşme yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin, ulusal sınavlara öğrencileri hazırlamak ve öğrencileri öğrenmeye teşvik etmek gibi davranışları resmi rol davranışı olarak algıladıkları, öğrencilere ve meslektaşlara yardım etmek, bir bütün olarak okula bağlılık, boşa giden öğrenme zamanından kaçınmak gibi davranışları ise öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranış olarak algıladıkları tespit edilmiştir.

Somech ve Drach-Zahavy (2000) okullardaki rol fazlası davranışları inceledikleri çalışmalarında okul sistemini öğrenci, takım ve örgüt olarak üç grup altında ele alınmıştır. Yazarlar, 251 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada rol fazlası davranışlar ile iş doyumu, öz yeterlilik ve örgütsel yeterlilik faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Okuldaki her üç sistemde de önceki araştırmalara benzer şekilde öğretmenlerin rol fazlası davranışları ile iş doyumları arasında pozitif bir ilişki çıkmıştır. Öz yeterlilik boyutunda takım ve örgüt gruplarında rol fazlası davranışlarla pozitif bir ilişki çıkmasına rağmen örgütsel yeterlilikte sadece takım boyutunda pozitif bir ilişki çıkmıştır.

Yaylacı (2004) destekleyici rol fazlası davranış çeşitlerinden olan örgütsel vatandaşlık davranışlar üzerine yaptığı çalışmada ilköğretim öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemiştir. 710 öğretmen ve yöneticiye uygulanan çalışmada öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri görülmüştür. Örgütsel adalete ilişkin görüşlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri etkilediği belirlenmiştir.

Görüldüğü gibi öğretmenlerin rol fazlası davranışları okul başarısında önemli bir paya sahiptir. Ayrıca bu davranışlar öğretmenlerin iş doyumunu artırarak daha verimli bir şekilde çalışmaları açısından da önem arz etmektedir. Bunlar dikkate alındığında eğitim örgütlerinde daha nitelikli bir eğitimin sürdürülebilmesi için rol fazlası davranışlar konusunun incelenmesinin bir gereklilik olduğunu söylemek mümkündür.

Buraya kadar tartışılanlar ele alındığında örgütlerde rol fazlası davranışın oldukça önemli olduğu ve rol fazlası davranış sergileyen çalışanların örgüt açısından anahtar bir role sahip olduğu görülmektedir. Bursalıoğlu (2010) rollerin bireyler tarafından oynandığını ve bireyler arasındaki kişisel farklılıkların rol farklarını meydana getirdiğini belirtmektedir. Bu açıdan kişilerin bireysel değerlerinin rol fazlası davranış sergilemelerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda bu çalışmanın diğer bir konusunu bireysel değerler oluşturmaktadır.

Bireysel Değerler

İnsanların düşüncelerine yön veren değerleri göz önünde bulundurmadan insanların davranışlarını açıklamanın güç olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada öğretmenlerin ve yöneticilerin rol fazlası davranış sergilemelerinin temelinde hangi bireysel değerlerin olduğunu sorgulamanın önemli olduğu kabul edilmektedir. Bu noktadan hareketle bu başlık altında öncelikle değer kavramı ardından bireysel değer kavramı açıklanacaktır.

Dose (1997) değer kavramını açıklarken bu kavramın literatürde farklı kullanılmasına karşın temelde neyi ifade ettiğini ya da bu kavramı neyin oluşturduğu üzerinde ortak bir görüş birliğinin olmadığını belirtmektedir. Kuçuradi'nin (2010) tanımıyla değer, yani herhangi bir şeyin değeri, kendisiyle benzer türden diğer şeyler arasındaki özel yeridir. Bu tanıma göre bir şeyin değerliliği ve dereceleri kendisiyle aynı cinsten olan şeyler arasındaki konumundan dolayı insan için ifade ettiği

anlamdır. Balcı (2010) değer kavramını "birey ve örgütün amaçlarının dayanağı" olarak açıklamış ve birey ve örgütlerin davranışlarında değer sistemlerinin temel olduğunu ve bu değer sistemlerinin birey veya örgütün önceliklerini ya da tercihlerini yansıttığını vurgulamıştır.

Terim olarak değer kavramı ile kişilerin ilgileri, zevkleri, beğenileri, tercihleri, görevleri, ahlaki yükümlülükleri, arzuları, amaçları, ihtiyaçları, hoşnutsuzlukları ve kişinin diğer birçok seçici yönelimlerini ifade etmede kullanılmıştır. Değerler; ideoloji, eleştiri, kendini ve başkalarını yargılarken kullanılan ahlaki yargılar, kendini bir diğeriyle karşılaştırma, kendini diğerlerine tanıtma ve diğerlerini etkileme gibi birçok sosyal davranışın belirleyicisidir (Rokeach, 1979). Deal ve Peterson'a göre (1999) değerler ve değerlerin temelinde bulunan inançlar, bireysel davranışları, iş uygulamaları ve yaklaşımlarını etkilemektedir. Bu tanımlar göz önüne alınarak değerlerin bireylerin davranışlarına, tutumlarına, hayatı anlamlandırma, belirli durumları yorumlama ve bu durumlara önem verme biçimine yön veren tutarlı ve değişime karşı direnç gösteren ilkeler ya da standartlar olduğu söylenebilir.

Değerler inanılan, arzulanan davranışlar için ölçek niteliğinde kullanılan olgulardır. Belirli bir durumu diğerine tercih etme olarak açıklanan değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan davranışlardır. İnsanın her eylemi bir değer ile ilgilidir. Çünkü kişi yaptığı eylemde bir değeri koruyarak ya da bir değeri yok sayarak ya da her ikisini birden yaparak eylemde bulunur. Eylemek değerlendirme yapmaktır, değerlendirmek ise farklı eylem seçenekleri arasından birisini seçmektir (Aydın, 2014).

Değerler, insanın kültürüne özgü davranışlarının kaynağı olup kişiliğinin temel belirleyicilerindendir. İnsan, yaptığı bir davranışı kendi değerlerine göre yargılar, kendini haklı ya da haksız bulur. İnsan amaçlarını, umutlarını kendi değerlerine göre geliştirir. Geliştirilen bu değerler ayrı ayrı bulunmaz ve sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim, dinamik bir değer sistemini meydana getirir (Başaran, 2008).

Değerlerin önemli özellikleri; bireyin olumlu ve olumsuz davranışlarına açıklama getiren bir yapıya sahip olması (Feather, 2002), insanların günlük yaşantılarında bir şeyin önemli veya önemsiz olduğunu etkileyen bir yapısı olması (Schwartz, 1992), bireyin iş yaşamını da içine alacak şekilde yaşamının her anında

karşısına çıkacak durumlara alacağı her tavrın bir değere dayanması olarak sıralanabilir (Yılmaz, 2006).

Bir şeyin değeri ona atfedilen anlamdan kaynaklanmaktadır. Bir değeri değer yapan, değer yükleme süreci Raths'ın modeline göre aşağıdaki yedi aşamadan oluşmaktadır (Barry,1975; Raths, Harmin ve Simon, 1966; Akt. Aydın, 2014):

1) *Serbestçe seçme.* Değerler bir otoritenin zorlaması olmadan kişinin özgür seçim seçiminin sonucu olmalıdır.
2) *Alternatifler arasından seçme.* Bireyin seçim yapabileceği alternatif bir değer yoksa kişinin seçimi değer yükleme değil dayatma olur ve o değer özelliğine sahip olmaz.
3) *Her alternatifin sonuçlarını dikkatlice değerlendirdikten sonra seçim yapılması*: Düşüncesiz ve içgüdüsel seçimler değerleri açıklamaz. Bir değer ancak her bir seçimin sonuçları hakkında akıllıca yapılmış değerlendirmeler ile meydana gelebilmektedir.
4) *Takdir etmek ve değer vermek*: Yaşamı yönlendiren, saygı duyulan, takdir edilen ve değer verilen şeyler değer olarak adlandırılabilir.
5) *Onaylamak:* Değerler açıklanmaktan çekince duyulmuyorsa, gerektiğinde savunulabiliyorsa değer olarak ifade edilebilir.
6) *Değere uygun yaşama:* Gerçek yaşama yön vermeyen, bireyin yaşamının doğrudan etkilenmediği unsurlar değer olarak görülemez.
7) *Tekrarlama:* Değer aşamasına geçebilen bir şey hayatın çeşitli yerlerinde tekrar ortaya çıkacaktır ve kişiler ona bağlı kaldığı sürece değer olacaktır. Sadece bir kez ortaya çıkan unsurlar değer olarak ifade edilemez.

Yukarıdaki maddelerden özetle birey bir değeri alternatiflerin arasından sonuçlarını değerlendirerek seçtiği sürece bir değer anlam yüklemiş olur. Ayrıca benimsediği değeri takdir edip onaylaması ve değere uygun bir şekilde yaşamasının önemli olduğu görülmektedir.

Değerler kültürel, sosyal, kurumsal, örgütsel ya da grup değerleri olarak ya da bireysel değerler olarak karşımıza çıkabilmektedir (Rokeach, 1979). Bireysel değerler kavramı, idealleri, kavramları ve bireyin yaşamında önemli gördüğü unsurları ifade etmektedir. Değer uyum düzeyi, bireysel değerler ile örgütteki ortak değerlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan durum olarak ifade edilmektedir (Liedtka,1989).

Bütün bir yaşamı, tutumları, ilkeleri ve kişilikten kaynaklanan değerli şeyleri etkileyen değerler, aynı zamanda kişilerin dünyaya bakış açıları ile bütünleşmekte ve önceliklerini belirlemektedir. Bireysel değerler çalışan kişilerin karakterlerini, inanışlarını ve diğer değerlerini içermektedir (Dönmezler, 1978). Ayrıca bireysel değerler kişinin tutumları, bireysel normları (Thorgersen, 1999), öncelikleri (Feather, 1995) veya tercihleri (Verplanken ve Holland, 2002) olarak tanımlanabilir (Akt. Taşdan, 2010).

Güngör'e (1998) göre bireylerin en fazla önem verdiği değerin dışındaki değerler, bireyin gerek psikolojik gerekse soysal açıdan mutluluğu için vasıta konumundadırlar. İşte bu noktada değerlerin "amaç değerler" ve "araç değerler" olmak üzere iki kısma ayrıldığı görülmektedir. Bu ayrım Rokeach (1973, 1979) tarafından yapılmıştır. Lamberton ve Minor'a göre de (1995) bireysel değerleri aracı ve sonul değerler olarak ikiye ayırmak olanaklıdır (Akt. Aydın, 2006). Yapılan bu sınıflamadaki aracı ve sonul değerleri birçok kaynakta amaç ve araç değerler olarak görmek olanaklıdır.

Amaç değerler, Lamberton ve Minor'a göre (1995) rahat bir yaşam, heyecan verici bir yaşam, başarı, barışçı bir dünya, güzel bir dünya, eşitlik, aile güvenliği, özgürlük, mutluluk, içsel uyum, olgunlaşmış aşk, ulusal güvenlik, yaşamdan zevk alma, kurtuluş, kendine saygı, bilgelik (yaşamı anlama), bağımsızlıktır. Araç değerler ise; hırs, açık fikirlilik, yeterlik, neşe, düzen ve temizlik, cesaret, bağışlayıcılık, yardımseverlik, hayalcilik, dürüstlük, mantıklılık, sevecenlik, uyum ve itaat, nezaket, sorumluluk, özdenetimdir (Akt. Aydın, 2006).

Değerleri Özlem (2010) öznelci ve nesnelci bakış açıları ekseninde ele almıştır. Öznelci bakış açısından değerler birey ve toplum açısından değerlendirilmelerine göre iki gruptur. Birey açsından değerler uğrunda çaba gösterilmesi gereken, genellikle önemsenen, nesne, olgu ve olayların kendilerinde bulunmayan, fakat insan tarafından bunlara bireysel ve öznel olarak atfedilen bir niteliktir. Toplum açısından değer ise bir sosyal grubun veya toplumun varlık, birlik ve devamını sağlamak için üyelerin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan genelleştirilmiş ilke ve inançlardır. Nesnelci değer anlayışında ise değerler öznenin bu değeri hissetmesinden veya bilmesinden bağımsız olarak vardır. Yazar, nesnelci ve öznelci bakış açılarını birlikte ele alarak değerleri şu şekilde gruplandırmıştır: 1) Hazcı (hedonist) değerler (olumlu: haz, olumsuz: acı), 2)

Bilgisel değerler veya bilgi değerleri (olumlu: doğru, olumsuz: yanlış), 3) Ahlaksal değerler (olumlu: iyi, olumsuz: kötü), 4) Estetik değerler (olumlu: güzel, olumsuz: çirkin), 5)Dinsel değerler (olumlu: sevap; olumsuz: günah).

Toplumsal örgütler kenetlenmiş bir roller kalıbının doğrudan gelişimini temsil etmektedir. Burada vurgulanan, örgütlerde rollerin toplumsal kalıtımdan veya bireylerin kişiliklerinden etkilenmemesinin olanaksız olduğudur (Katz ve Khan, 1977). Örgütlerde değerler çalışanlar açısından önemli olmakla birlikte örgütün davranışları açısından önemli görülmekte ve bu önem her geçen gün artmaktadır. Bu sebeple örgüt kültüründe baskın olan değerlerin tespit edilmesi ve bu değerlerin çalışanlar ve örgüt arasındaki paylaşılma derecesinin saptanması birey ve örgüt arasındaki uyumun ifadesinde önemli görülmektedir (Taşdan, 2010)

Rol fazlası davranışlar yardımcı olmanın (Van Dyne ve Lepine, 1998) yanı sıra fedakârlık, nezaket, dürüstlük (Organ, 1988) ve işbirliği (Tyler ve Blader, 2000) gibi bireysel değerlerde de öne çıkan önemli kavramları içerebilmektedir (Akt. Platow, Filardo, Troselj, Grace, ve Ryan, 2006). Bu bakımdan bireysel değerlerin rol fazlası davranışların üzerinde önemli bir role sahip olduğu düşünülmektedir.

Buraya kadar tartışılanlar ışığında, araştırmanın odak noktasını oluşturan çalışanların sergiledikleri rol fazlası davranışın gerek birey gerekse örgüt açısından önemli olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca literatürdeki önermeler ve araştırma bulguları da temel alınarak, benzer bir tartışmanın eğitim yönetimi ekseninde öğretmenlere ve yöneticilere ilişkin yapılması bu yapının dinamiklerini anlamaya olanak sağlayacak yeni bir perspektif kazandırmaya yardımcı olacaktır. Bu araştırmanın problemi, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar ve bireysel değerlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin neler olduğudur.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre, öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışların ve bireysel değerlerin belirlenmesi ile bunlar arasındaki ilişkinin sınanmasıdır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenler rol fazlası hangi davranışları göstermektedirler?
2. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenler rol fazlası davranışları;
   a. Destekleyici
   b. Müdahaleci davranış türlerinden hangilerinde daha fazla göstermektedir?
3. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin rol fazlası davranışlara ilişkin görüşleri;
   a. Cinsiyet,
   b. Yaş,
   c. Mesleki kıdem,
   d. Eğitim durumu ve
   e. Mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışın nedenleri nelerdir?
5. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri nelerdir?
6. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri;
   a. Cinsiyet,
   b. Yaş,
   c. Eğitim durumu ve
   d. Mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin rol fazlası davranışları ile bireysel değerleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Önem

Günümüz modern örgütlerinde çalışanlara verilen önemin gittikçe artmasıyla birlikte örgütsel bağlamda çalışanların davranışları konusunda yapılan çalışmalarda da bir artış olduğu görülmektedir. Bunun temelinde yatan durumun çalışanların davranışları ile örgütün verimliliği arasında yakın bir ilişkinin olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Uzun zamandır araştırmacılar örgütün başarısında rol fazlası davranışların önemli bir etkisi olduğunu fark etmişlerdir. Birçok araştırmacının (örneğin; George, 1996; Katz ve Kahn, 1966; Organ ve Konovsky, 1989) belirttiği gibi rol fazlası davranış örgüte ek kaynaklar sağlar ve pahalı resmi mekanizmalara olan gereksinimi ortadan kaldırır. Ayrıca başarılı bir yeniden yapılanma sürecinde de önemli yere sahiptir (Somech ve Drach-Zahavy, 2000).

Bir örgüt olarak okullarda etkililiğin artırılmasında en önemli rol öğretmenlere düşmektedir. Son derece zor bir göreve sahip olan öğretmenlerin mesleklerindeki rolleri koşullara bağlı olarak değişkenlik göstermekte ve bu nedenle öğretmenlerden beklenecek rol davranışlarının tümüyle belirlenmesi olanaklı olmamaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin, kanun, yönetmelik ve emirlerle belirlenen, yerine getirmekle yükümlü oldukları görevlerin ötesine geçmelerinin ve söz konusu çerçevede belirtilmemiş boşlukları gönüllü olarak doldurmalarının, okulların etkililiğine yapacağı katkı çok daha yaşamsal bir öneme sahiptir (Demiröz, 2014).

Eğitim dünyasında sürekli değişimler yaşandığı sürece okulların değişime uyum gösterebilmesi ve başarıyı yakalayabilmesi için rol tanımlamalarının ötesine giden öğretmenlere daha çok ihtiyaç duyacağı söylenebilir. Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarının artırılması okul- öğretmen bütünleşmesini sağlamasının yanı sıra öğretmenlerin öğrencilerin gelişimine verecekleri desteği arttırıp öğrencilerin akademik başarılarını da arttıracağı düşünülmektedir.

Ayrıca uluslararası literatürde sadece rol fazlası davranışın yapısını inceleyen araştırmaların (örneğin; Van Dyne ve diğerleri, 1995) yanı sıra rol fazlası davranışı iş doyumu, bağlılık, duygusal tükenmişlik ve devamsızlık gibi kavramlarla ilişkilendirerek inceleyen araştırmalar (örneğin; Somech ve Drach-Zahavy, 2000) bulunmaktadır. Ancak ulusal literatürde uluslararası literatüre benzer şekilde kimi çalışmaların rol fazlası davranışı incelemeyi amaçladığı, ancak bunlardan birçoğunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını temel alıp incelediği belirlenmiştir. Sadece rol fazlası davranışı inceleyen çalışmaların ise oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Ayrıca ulusal literatürde eğitim bilimleri alanında öğretmenlerin ve yöneticilerin rol fazlası davranışlarını ele alan araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan bu çalışmanın alana katkı getireceği beklenmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında örnekleme alınan Ankara ilindeki ilçelerde (Altındağ, Çankaya, Mamak, Yenimahalle, Etimesgut, Sincan, Gölbaşı, Keçiören, Pursaklar) görev yapan ilkokul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Rol fazlası davranış. Kamu ilkokullarında gönüllülük esasına dayalı, resmi iş tanımlarının ve gerekliliklerin ötesine geçen ve bu davranışın gerçekleşmesi halinde bir ödül bulunmayan, gerçekleşmemesi halinde ise bir cezası olmayan davranış türüdür.

Resmi rol davranışı. İşin gereklilikleri doğrultusunda öğretmenlerin sorumlulukları kapsamında yapılması gerekli olan davranış türüdür.

Bireysel değerler. Öğretmenin bireysel bakış açısıyla sahip olduğu değerler ve inançlarıdır.

Yönetici. Araştırma kapsamında ilkokullarda görev yapan okul müdürleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarıdır.

Öğretmen. Araştırma kapsamında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerdir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Temel amacı, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar ve bu davranışların bireysel değerleri ile ilişkisinin belirlenmesi olan bu araştırma, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ya da derecesini belirlemek amacında olduğundan ilişkisel tarama modelindedir. Ayrıca çalışmada değişkenler arası neden sonuç ilişkisi incelendiği için çalışma nedensel-karşılaştırma yöntemindedir (Balcı, 2004). Bu kapsamda 2014 - 2015 öğretim yılında Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışların ve öğretmenlerin bireysel değerlerinin belirlenebilmesi için öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşlerine başvurulmuştur.

Araştırma nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı "karma araştırma" yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Karma araştırma nitel ve nicel yöntem veya paradigmaların karması bir yaklaşım olarak tanımlanmaktır (Balcı, 2004). Araştırmanın nicel boyutunda, araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek yoluyla öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini yansıtan nicel veriler toplanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bireysel değerlerini belirlemek amacıyla öğretmenlere yönelik tasarlanan anketle de nicel veriler toplanmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise, öğretmen ve yöneticilerle yüz yüze yapılan görüşme yoluyla öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlara ilişkin görüşlerini içeren nitel veriler toplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, 2014 - 2015 öğretim yılında Ankara ilinin kamu okullarında görevli 14071 öğretmen ve bu okullarda görev yapan 909 müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarından oluşan yöneticiler oluşturmaktadır.

2013 – 2014 eğitim-öğretim yılı Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü internet sitesinden alınan verilere göre, Ankara ilinde bulunan ilçelerde görev yapan öğretmen ve yönetici sayıları ile örnekleme alınacak öğretmenler ve yöneticiler sayılarının tabakalara (ilçelere) göre dağılımı Çizelge 4'de verilmiştir.

Çizelge 4

İlçelere Göre Resmi İlkokullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yönetici Sayıları

	İLÇELER	Evrendeki Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı	Evrendeki Yönetici Sayısı	Örnekleme Alınan Yönetici Sayısı
1.	Altındağ	1520	41	92	28
2.	Çankaya	2113	57	150	46
3.	Etimesgut	1360	37	91	28
4.	Gölbaşı	470	13	31	9
5.	Keçiören	2535	68	168	50
6.	Mamak	1870	51	133	41
7.	Sincan	1666	45	100	31
8.	Yenimahalle	2144	58	120	37
9.	Pursaklar	393	11	24	7
	TOPLAM	**14071**	**381**	**909**	**277**

Kaynak. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2014 (www. ankara.meb.gov.tr)

Çizelge 4'ten de görüldüğü üzere evreni oluşturan öğretmenlerin tamamına ulaşmanın zor olması ve zaman ile kaynak yönünden ekonomik olmaması nedeniyle, evreni temsil edebileceği varsayılan büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Araştırmada $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 14071 öğretmeni 381 öğretmeninin, 909 okul yöneticisini 277 yöneticinin temsil edebileceği varsayılmıştır (Anderson, 1990; Akt. Balcı, 2004).

Araştırmanın örnekleminde bulunan 381 ilkokul öğretmeninin tamamına tabakalardaki oranlara bağlı kalarak ulaşılmıştır. Ancak örneklemde bulunan 277 okul yöneticisinden 198 yöneticiye (%71.5) anket uygulanmıştır. Bunun nedeni, Milli Eğitim Bakanlığı, 10 Haziran 2014 tarihinde 29026 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik ile (MEB, 2014) okul yöneticilerinin bir eğitim kurumundaki görev süresini dört yıl olarak belirlemiş, okul yöneticilerinin dört yıllığına

görevlendirilmesine karar vermiştir. Dört yıllını tamamlayan okul yöneticilerinin, görev sürelerinin uzatılabilmesi için ise, Yönetmeliğin ekinde yayımlanan "Görev Süresi Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri İçin Değerlendirme Formu" üzerinden 100 üzerinden en az 75 puan almaları gerektiği kurala bağlanmıştır. Bu nedenle dört yıl ve daha fazla süredir okul yöneticiliği yapan okul yöneticilerinin görevleri 2013-2014 eğitim-öğretim yılının bitimiyle sona ermiş ve eğitim kurumlarında bazı yönetici kadrolarına yeni atamalar Aralık ayına kadar yapılmamıştır. Anket uygulamada gönüllülüğün esas olması ve anketlerin uygulanmasında sınırlı sayıda okul yöneticisine ulaşılabilmesi nedeniyle 198 okul yöneticisine anket uygulanabilmiştir.

Araştırmada evrendeki alt grupların belirlenip bu alt grupların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örneklemde temsil edilmelerini sağlayan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Ankara'nın dokuz büyük ilçesi birer tabaka olarak kabul edilmiştir.

Örneklemenin temel kuralı yansızlıktır. Yansızlık, belli bir örneklem büyüklüğüne ulaşmada, evrendeki her ünitenin örnekleme girebilme olasılığının belli, bağımsız ve birbirine eşit olması durumudur (Karasar, 2009). Bu araştırmada seçkisiz örnekleme kullanılmıştır. Seçkisiz örnekleme, evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür. Örneklemde yer alan yöneticilerin ve öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve yüzdeleri Çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5'te de gösterildiği üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin %78'i kadın, %22'isi erkektir. Yöneticilerin ise %21,2'i kadın, %77,8'i erkektir. Buna göre ilkokullarda erkek öğretmen sayısı az iken erkek yöneticilerin sayısının kadınlara göre oldukça fazla olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerden iki kişi cinsiyet sorusuna yanıt vermemiştir.

Çizelge 5 incelendiğinde öğretmenlerin %20,2'sinin 1-10 yıl arası, %20,5'inin 11-15 yıl arası, %33,1'inin 16-20 yıl arası, %19,2'sinin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin ise %34,3'ü 1-5 yıl arası, %32,8'inin 6-15 yıl arası, %27,8'inin 16 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Çizelge 5

Örneklemde Yer Alan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri

Değişken	**Grup**	**Öğretmen**		**Yönetici**	
		N	**%**	**N**	**%**
İlçeler	Altındağ	41	10.76	26	13.13
	Çankaya	57	14,96	25	12.63
	Etimesgut	37	9.71	12	6.06
	Gölbaşı	13	3.41	2	1.01
	Keçiören	68	17.85	45	22.73
	Mamak	51	13.39	41	20.71
	Sincan	45	11.81	18	9.09
	Yenimahalle	58	15.22	26	13.13
	Pursaklar	11	2.89	3	1.51
	Toplam	381	100	198	100
Cinsiyet	Kadın	297	78	42	21,2
	Erkek	84	22	154	77,8
	Kayıp	-	-	2	1
	Toplam	381	100	198	100
Yaş (Yönetici)	29-40	-	-	60	30,3
	41-50	-	-	61	30,8
	51 ve üzeri	-	-	57	28,8
	Kayıp	-	-	20	10,1
	Toplam	-	-	198	100
Yaş (Öğretmen)	25-34	91	23,9	-	-
	35-40	93	24,4	-	-
	41-45	73	19,2	-	-
	46 ve üzeri	87	22,8	-	-
	Kayıp	37	9,7	-	-
	Toplam	381	100	-	-
Mesleki Kıdem (Öğretmenlik Kıdemi)	1-5	21	5.5	-	-
	6-20	260	68.2	-	-
	21 ve üzeri	73	20.6	-	-
	Kayıp	27	7,1	-	-
	Toplam	381	100	-	-
Mesleki Kıdem (Yöneticilik Kıdemi)	1-5	-	-	68	34,3
	6-15	-	-	65	32,8
	16 ve üzeri	-	-	55	27,8
	Kayıp	-	-	10	5,1
	Toplam	-	-	198	100
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	34	8,9	27	13,6
	Lisans	318	83,5	127	65,5
	Lisansüstü	29	7,6	40	20,1
	Kayıp	-	-	4	0,5
	Toplam	381	100	198	100
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Enstitüsü/Fakültesi	171	44,9	81	40,9
	Diğer	87	22,8	34	17,2
	Belirtilmemiş	123	32,3	83	41,9
	Toplam	381	100	198	100

Çizelge 5'te örnekleme alınan ilkokul öğretmen ve yöneticilerinin yaş ve kıdem aralıkları birbirinden çok farklı olduğundan bu aralıklar ayrı ayrı alınmıştır. Bunun nedeni yöneticiliğin öğretmenlik mesleğinin ilk yıllarında müdür vekili öğretmenler haricinde yapılmamasıdır. Araştırmanın demografik değişkenlerinden yaş değişkeni incelendiğinde öğretmenlerin %23,9'unun 25-34 yıl arası, %24,4'ünün 35-40 yıl arası, %19,2'sinin 41-45 yıl arası, %22,8'inin 46 ve üzeri bir yaşa sahip oldukları görülmektedir. Yöneticilerin ise %30,3'ü 29-40 yıl arası, %30,8'inin 41-50 yıl arası, %28,8'inin 51 yıl ve üstü bir yaşa sahip oldukları görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %8,9'u ön lisans mezunu, %83,5'i lisans mezunu ve %7,6'sı lisansüstü eğitim mezunudur. Yöneticilerin ise %13,6'sı ön lisans, %65,5'i lisans mezunu, %20'si lisansüstü eğitim mezunudur. Mezun olunan fakülte değişkeninde öğretmenlerin %32,3'ü, yöneticilerin %41,9'u mezun oldukları fakülteleri yazmamışlardır. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012) %15'ten fazla kayıp değer olması halinde değişkenin analizden çıkarılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu araştırmada da öğretmen ve yöneticilerde mezun olunan fakülte değişkenlerinde kayıp değer oranları %15'i aştığı için bu değişken analizden çıkarılmıştır.

Araştırmanın nitel boyutu, Ankara ilinin dokuz ilçesinde görev yapan 15 ilkokul öğretmeni ve 15 yöneticiden oluşan bir çalışma grubuyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu belirli özellikleri karşılayan kişilerle görüşme yapılacağı için ölçüt örneklem yoluyla belirlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel boyutunda çalışma grubunda yer alan yöneticilerin ve öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve yüzdeleri Çizelge 6'da verilmiştir.

Çizelge 6'da görüldüğü üzere araştırmanın nitel bölümüne katılan öğretmenlerin 11'i kadın, 4'ü erkektir. Yöneticilerin ise 1'i kadın, 14'ü erkektir. Araştırmanın demografik değişkenlerinden yaş değişkeni incelendiğinde öğretmenlerde 24-35 yıl arası 7 kişi, 36-45 yıl arası 6 kişi, 46 ve üzeri 2 kişi olduğu görülmüştür. Yöneticilerde ise 24-35 yıl arası 6 kişi, 36-45 yıl arası 5 kişi, 46 ve üzeri 4 kişi bulunmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemlerini bakıldığında ise öğretmenlerde 1-5 yıl arası kıdeme sahip 2 kişi, 6-15 yıl arası kıdeme sahip 8 kişi 16 ve üzeri kıdeme sahip 4 kişi bulunmaktadır. Öğretmenlerden bir kişi kıdem bilgisini cevaplamak istememiştir. Yöneticilerde ise 1-5 yıl arası kıdeme sahip 2 kişi, 6-15 yıl arası kıdem sahip 8 kişi, 16 ve üzeri kıdeme sahip 5 kişi bulunmaktadır.

Çizelge 6

Çalışma Grubunda Yer Alan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri

Değişken	**Grup**	**Öğretmenler**		**Yöneticiler**	
		N	**%**	**N**	**%**
Cinsiyet	Kadın	11	73.33	1	6.67
	Erkek	4	26.67	14	93.33
	Toplam	15	100	15	100
Yaş	24-35	7	46.67	6	40
	36-45	6	40	5	33.33
	46 ve üzeri	2	13.33	4	26.67
	Toplam	15	100	15	100
Mesleki kıdem (yıl)	1-5	2	13.33	2	13.33
	6-15	8	53.33	8	53.33
	16-üzeri	4	26.67	5	33.33
	Kayıp	1	6.67	-	-
	Toplam	15	100	15	100
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Enstitüsü/ Fakültesi	11	73.33	11	66.67
	Diğer Fakülteler	4	26.67	4	33.33
	Toplam	15	100	15	100
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	1	6.67	1	6.67
	Lisans	13	86.67	10	66.67
	Lisansüstü	1	6.67	4	26.67
	Toplam	15	100	15	100

Öğrenim durumu değişkenine göre ise öğretmenlerde 1 kişinin ön lisans programlarından, 13 kişinin lisans programından ve 1 kişinin ise lisansüstü programlardan mezun olduğu görülmüştür. Yöneticilerde ise 1 kişi ön lisans programından 10 kişi lisans programından 4 kişi ise lisansüstü programlardan mezun olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenler mezun oldukları fakülte açısından değerlendirildiğinde öğretmenlerde 11 kişi eğitim fakültesi ve ya eğitim enstitüsü mezunu iken, 4 kişi eğitim fakültesi harici diğer fakültelerden mezun olmuştur. Yöneticilerde ise 10 yönetici eğitim fakültesi veya eğitim enstitüsü mezunu iken 5 kişi eğitim fakültesi harici diğer fakültelerden mezun olmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bu başlık altında araştırmanın nicel verilerinin toplandığı "Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar", "Rol Fazlası Davranışın Nedenleri" ve "Öğretmenlerin Bireysel Değerleri" ölçme araçlarına ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar-Öğretmen Formu

Araştırmada öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri araştırmacı tarafından geliştirilen" Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar Ölçme Aracı" ile ölçülmüştür. Rol fazlası davranış destekleyici ve müdahaleci olmak üzere iki ayrı yapıdan oluşmaktadır. Bu iki yapıyı ölçmek üzere destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışları ölçebilecek iki alt ölçek geliştirilmeye karar verilmiştir.

Bu amaçla, ilk olarak destekleyici ve müdahaleci boyutlarında rol fazlası davranışı ölçebilecek bir madde havuzu oluşturulmuştur. Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışları Ölçme Aracındaki maddelerin oluşturulmasında önce ilgili alan yazındaki ölçme araçları taranarak maddeler geliştirilmiştir. Ayrıca maddelerin oluşturulmasında Ankara ilinde görev yapan altı sınıf öğretmeni ile ön görüşme yapılmıştır. Görüşmeler içerik analizi ile analiz edilmiş ve destekleyici rol fazlası davranışlar alt ölçeğine sekiz madde, müdahaleci rol fazlası davranış alt ölçeğine iki madde eklenmiştir.

İlgili alan yazın taraması sonucunda uzman görüşüne sunulan formda 40 madde yer almaktadır. Uzman görüşüne sunulan formda destekleyici rol fazlası davranışlar ölçeğinde 29 madde, müdahaleci rol fazlası davranışlar ölçeğinde 11 madde yer almaktadır.

Ölçme aracı taslağı, kapsam geçerliliğini sağlamak üzere tez danışmanının, Eğitim Yönetimi ve Teftişi ile Ölçme ve Değerlendirme alanlarından 12 uzmanın[1*] görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçülmek istenen yapıyı yansıtıp yansıtmadığına dair görüşlerini ve varsa düzeltme önerilerini belirtmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri dikkate alınarak araçta gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Destekleyici rol fazlası davranışı ölçeğine bir madde eklenmiş, müdahaleci rol fazlası davranış ölçeğinden bir madde çıkarılmıştır. Ayrıca bazı maddeler düzeltilmiştir. Bu işlemler sonucunda destekleyici rol fazlası davranış ölçeği 30 madde, müdahaleci rol fazlası davranış ölçeği 10 madde olacak şekilde son şekli verilmiştir.

[1*] Prof. Dr. İnayet Aydın, Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi, Doç. Dr. Şakir Çınkır, Yrd. Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu, Yrd. Doç Dr. Çetin Erdoğan, Yrd. Doç. Dr. Celal Deha Doğan, Arş. Gör. Dr. Pelin Taşkın, Arş. Gör. Özge Erdemli, Arş. Gör. Nuriye Karabulut, Arş. Gör. Yağmur Koç, Arş. Gör. Ayşegül Atalay, Arş. Gör. Gül Kurum.

Hazırlanan ölçek taslağı likert türünde bir ölçektir. Ölçekte yer alan yanıt seçenekleri; "1-Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla, 5-Her zaman" dan oluşmaktadır. Ayrıca ölçme aracının sonunda katılımcıların belirtilen maddeler haricinde belirtmek istedikleri görüşlerini yazabilecekleri bölüm bulunmaktadır.

Verilerin analiz edilmesinden önce, verilerin geçerlik ve güvenirlik analizlerine hazır hale getirilebilmesi için veri tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda veri analizinin ilk aşamasında, veri setindeki maddelerde, eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin herhangi birisinde %5'den (Tabachnick ve Fidell, 2007) fazla eksik veri olmadığı sonucuna varılmıştır. Eksik olan değerler ise, aritmetik ortalama değeri atanarak tamamlanmıştır.

Araştırmada, ölçek geliştirme çalışmalarında Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmıştır. Faktör analizi, ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek anlamlı yeni yapılar keşfetmeyi veya değişkenlerle önerilen yapılar arasındaki ilişkiyi test etmeyi amaçlamaktadır. (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Geçerli bir faktör analizinin yapılabilmesi için en uygun örneklem büyüklüğünün ne kadar olması gerektiğine ilişkin literatürde çeşitli görüşler öne sürülmekte; ancak üzerinde uzlaşılmış bir büyüklükten söz edilememektedir. Bryman ve Cramer (2005) AFA'da madde sayısının en az beş katı örneklem büyüklüğüne ulaşılması gerektiğini belirtirken Kline (1994) ölçekteki madde sayısının en az iki katı kadar bir örnekleme ulaşılması gerektiğini belirtmiştir (Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu görüşler doğrultusunda uygulama çalışması için toplam 203 sınıf öğretmeninden veri toplanılmıştır. Üç anket düzensiz ve eksik bir şekilde doldurulduğu için veri setinden çıkarılmıştır. 12 verinin z puanları incelemesi sonucu çıkmasıyla birlikte geçerlik güvenirlik çalışması Ankara'da görev yapan 188 sınıf öğretmeni ile yürütülmüştür. Böylece ölçekler için katılımcı/madde sayısı oranları şu biçimde gerçekleşmiştir: Destekleyici Rol Fazlası Davranış Ölçeği (188/30= 6.27) ve Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Ölçeği (188/10=18,8). Böylece belirtilen örneklem büyüklüğü oranlarına büyük ölçüde ulaşıldığına karar verilmiştir.

Destekleyici Rol Fazlası Davranış Ölçeği'nin ön uygulama formundan elde edilen verilerin AFA'ya uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği testi ile test edilmiştir. KMO değeri 0,87 olarak bulunmuştur. KMO değerinde 0.60-

0.70 arası zayıf, 0.70–0.80 arası orta, 0.80–0.90 arası iyi ve 0.90 ve üzeri değerler ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Böylece veri setinin AFA için uygun olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca verilerin normalliği de Bartlett küresellik testi (Tavşancıl, 2006) ile test edilmiş ve verilerin normal dağıldığı görülmüştür ($p < .05$). Bu bulgulardan sonra Destekleyici Rol Fazlası Davranış verileri AFA ile analiz edilmiştir.

Ölçeklerin güvenirliği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ile test edilmiştir. Ölçekteki maddelere verilecek yanıtların üç ve daha fazla seçenekli olması durumunda bu katsayının kullanılması daha uygun bulunmakta; hesaplanan güvenirlik katsayısının .70'in üzerinde olması genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2009). Ölçeklerde yer alan maddelerin ayırt ediciliği ise madde toplam puan korelasyonları ile test edilmiştir. Madde toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu görüş doğrultusunda ölçekte madde toplam puan korelasyonu .30'un altında olan maddeler ölçekten çıkarılmış, .30 ve üzerindeki maddeler ölçekte tutulmuştur.

AFA sonucunda faktör sayısının belirlenmesinde olası faktörlerin özdeğerleri, öz-değerlerin açıklanan toplam varyansa katkıları ve çizgi grafiğinden (Scree Plot) yararlanılmıştır. Bu incelemeler sonucunda, ölçeğin tek faktörlü bir yapıyı desteklediği görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelere ilişkin analiz sonuçları Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7'de görüldüğü gibi tek faktörlü bu yapının açıkladığı toplam varyans % 41,99'dır. Faktör analizi esnasında .30'un altında faktör yük değerine sahip veya binişik olan 18 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca madde toplam korelasyonu .30'un altında olan bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan 11 maddenin faktör yük değerlerinin 0.78 ile 0.57 arasında değiştiği görülmektedir. Madde toplam korelasyonları ise 0.66 ile 0.46 arasında değişmektedir. Ayrıca Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Böylece ölçeğin içerdiği 11 madde ile tek faktörlü bir yapı gösterdiğine ve var olan haliyle geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

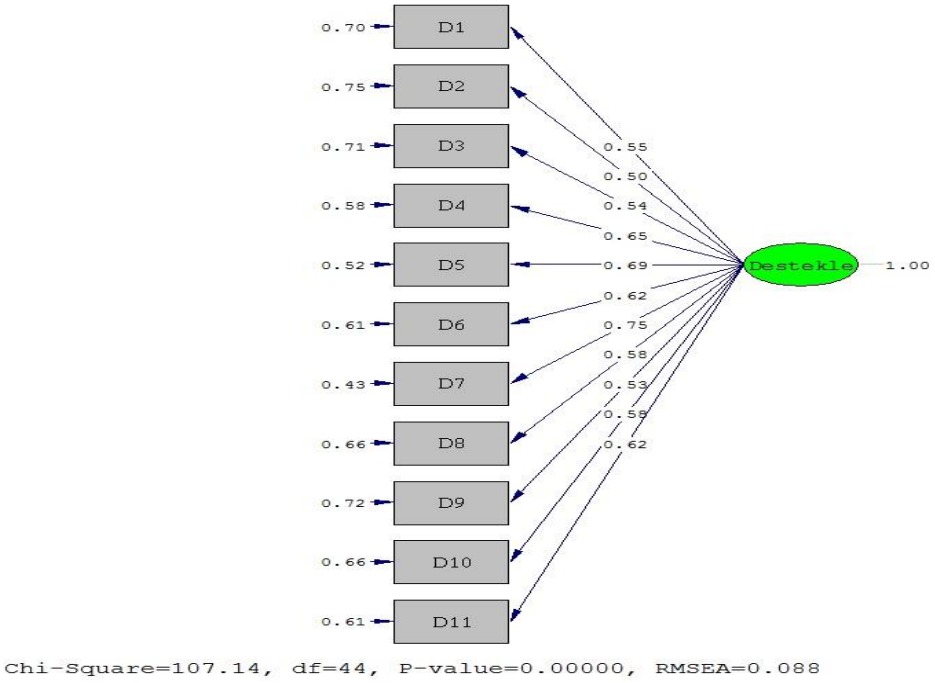
Çizelge 7

Destekleyici Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği-Öğretmen Formu Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Madde No	Faktör 1: Destekleyici Rol Fazlası Davranış	Faktör Yük Değeri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu
16	Okulla ilgili bir iş üzerinde çalışırken yorulsam da o işi tamamlamak için var gücümle çalışırım.	.78	.66
14	Sınıf düzenlenmesini sadece hizmetliden beklemem, kendim de yaparım.	.72	.57
13	Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılırım.	.70	.55
22	Okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılırım.	.66	.53
15	Öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkanlarımı (ulaşım gibi) kullanırım.	.65	.53
17	Aşırı iş yükü olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	.64	.58
21	Kendi eğitim materyallerimi öğretmen arkadaşlarımla paylaşmaktan çekinmem.	.62	.51
2	Mevzuata göre bir öğretmenin görevi olmasa bile okul için yapılması gereken işleri yaparım	.61	.58
10	Öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenir.	.58	.53
18	Okula ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere elinden geldiğince yardımcı olur.	.57	.46
5	Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olurum.	.57	.57
Ölçek Toplam: KMO=.87 Açıklanan Toplam Varyans= %41,99 Barlett Küresellik testi [$\chi 2$=668.05, sd=55, p<0.01] Cronbach Alpha= .91 Özdeğer: 4,62			

Destekleyici Rol Fazlası Davranış alt ölçeğinin AFA ile belirlenen bu 11 maddelik yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, modelin veriye uyumunun farklı yönlerini değerlendiren farklı uyum istatistikleri belirlenmektedir. Bu farklı uyum istatistiklerinden en yaygın kullanılan ve en sık rapor edilen uyum indeksleri, en genel uyum istatistiği olan $\chi 2$ değeri ve ardından GFI, AGFI, RMSEA, CFI ve NNFI değerleridir (Sümer, 2000).

Destekleyici Rol Fazlası Alt ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi Lisrel 8.7 programında analiz edilmiştir. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Destekleyici Rol Fazlası Davranışın Standartlaştırılmış Yol Katsayıları ve Hata Varyansları

Şekil 1'de görüleceği üzere gizil değişken ve göstergeler arasındaki standartlaştırılmış parametre tahminleri (Λ) .43 ile .75 arasına değişmektedir. Gizil değişkenin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri incelendiğinde t değerlerinin 2.56'nın üzerinde olduğu, böylelikle .01 düzeyinde manidar olduğu gözlenmiştir

$\chi 2$/sd oranı 2.43 bulunmuştur. Bu oran, kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır. Analiz ile ulaşılan RMSEA=0.08 olarak bulunmuştur ve bu değer kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Diğer yandan SRMR = 0.046 olarak bulunmuştur ve yeterli düzeyde uyum olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada NFI= 0.93 ve NNFI= 0.94 olarak bulunmuştur. Literatürde NFI değerinin 0.90 ile 1 arasında olması halinde iyi ya da kabul edilebilir uyuma karşılık gelebileceği belirtilmektedir. Bu durumda bu çalışma ile elde edilen NFI ve NNFI değerleri uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlarına yakındır. Bu çalışmada CFI = 0.95 olarak hesaplanmıştır ve bu değer ($0.95 \leq CFI \leq 1.00$) mükemmel uyum olduğu yönünde değerlendirilmektedir.

Müdahaleci Rol Fazlası Davranış alt ölçeğinin KMO değeri .71'dir. Ayrıca Bartlett küresellik testi verilerin normal dağıldığını göstermektedir ($p < .05$). Olası faktörlerin öz-değerleri, öz-değerlerin açıklanan toplam varyansa katkıları ve çizgi

grafiği sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü bir yapıyı desteklediği anlaşılmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri, madde toplam korelasyonları ile ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve açıkladığı toplam varyans Çizelge 8'de verilmiştir.

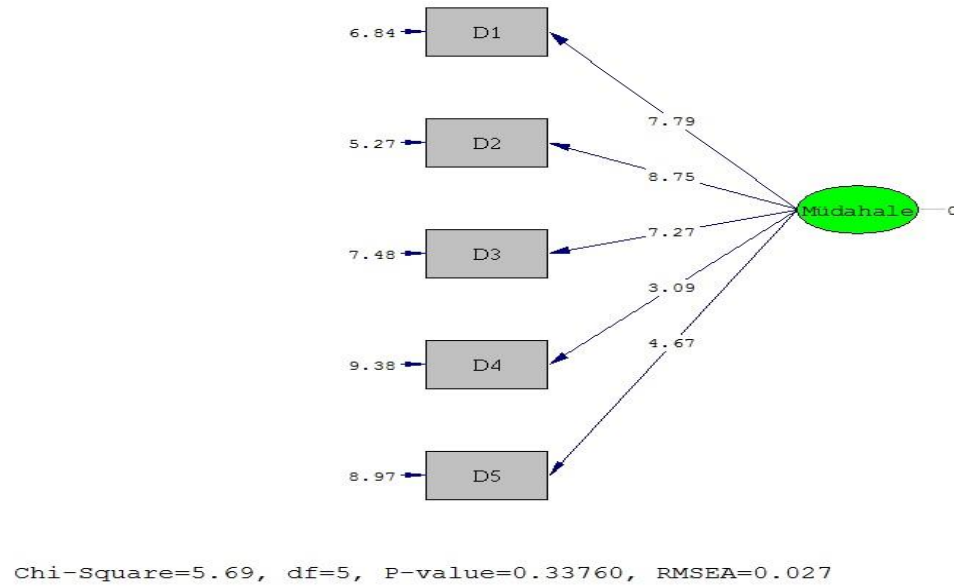
Çizelge 8'de görüldüğü gibi tek faktörlü bu yapının açıkladığı toplam varyans %42.6'dır. Faktör analizi esnasında .30'un altında faktör yük değerine sahip veya binişik olan 4 madde ve madde toplam korelasyonu .30'un altında olan 1 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan beş maddenin faktör yük değerleri .77 ile .38 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonları ise 0.55 ile 0.36 arasında değişmektedir. Ayrıca Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.75 olarak hesaplanmıştır. Böylece Müdahaleci Rol Fazlası davranışın içerdiği 5 madde ile tek faktörlü bir yapı gösterdiğine ve geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Çizelge 8

Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları

	Faktör 1: Müdahaleci Rol Fazlası Davranış	**Faktör Yük Değeri**	**Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu**
m33	Hatalı davranış sergileyen öğretmenleri eleştirerek davranışlarını düzeltmesini isterim.	.77	.55
m31	Öğretmen arkadaşlarım görevlerini yerine getirmedikleri zaman kırılacaklarını bilsem de uyarırım	.74	.43
m34	Etik dışı bir davranış gördüğümde okulun yararı için bunu üst makamlara bildiririm.	.71	.39
m38	Okulda var olan problemleri yöneticilerimle tartışırım	.58	.54
m37	Okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildiririm.	.38	.36
Ölçek Toplam: KMO= .71 Açıklanan Toplam Varyans= %42,6 Barlett Küresellik testi [$\chi 2$=129,71 sd=10, p<0.01] Cronbach Alpha= .754 Özdeğer=2,13			

Müdahaleci Rol Fazlası Davranış alt ölçeğinin AFA ile belirlenen bu 5 maddelik yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile ulaşılan standartlaştırılmış yol katsayıları ve hata varyansları Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Ölçeğinin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları ve Hata Varyansları

Şekil 2'de görüleceği üzere gizil değişkenin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri incelendiğinde t değerlerinin 2.56'nın üzerinde olduğu, böylelikle .01 düzeyinde manidar olduğu gözlenmiştir. Gizil değişken ve göstergeler arasındaki standartlaştırılmış parametre tahminleri (Λ) .18 ile .83 arasına değişmektedir.

$\chi 2$/sd oranı 1.13 bulunmuştur. Bu oran, kabul mükemmel uyum değerleri arasında yer almaktadır. Analiz ile ulaşılan RMSEA=0.027 olarak bulunmuştur ve bu değer mükemmel uyumu göstermektedir. Bu çalışmada NFI= 0.96 ve NNFI= 0.98 olarak bulunmuştur. Literatürde NFI değerinin 0.95 ile 1 arasında olması mükemmel uyuma NNFI değerinin 0.91 ile 1 arasında mükemmel uyuma karşılık gelebileceği belirtilmektedir. Bu çalışmada CFI =0.99 olarak hesaplanmıştır ve bu değer (0.95≤CFI≤1.00) mükemmel uyum olduğu yönünde değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar-Yönetici Formu

Ölçme aracının yönetici formu öğretmenlere yönelik yazılan ifadelerin yönetici bakışıyla ifade edilmesi ile elde edilmiştir. Örneğin; öğretmenler için geliştirilen Destekleyici Rol Fazlası Davranış ölçeğindeki "okulun imajını destekleyici hale getirecek tüm faaliyetlere katılırım" ifadesi yönetici formunda "okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılır" biçiminde ifade edilmiştir. Böylece öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar hem

öğretmenlerin kendi algılarına hem de yöneticilerin görüşlerine dayalı olarak belirleyebilmek amaçlanmıştır. Bu formun ön uygulaması Ankara'da görev yapmakta olan 80 kişilik bir grup üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analiz edilmesinden önce, verilerin geçerlik ve güvenirlik analizlerine hazır hale getirilebilmesi için veri tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda veri analizinin ilk aşamasında, veri setindeki maddelerde, eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin herhangi birisinde %5'den (Tabachnick ve Fidell, 2007) fazla eksik veri olmadığı sonucuna varılmıştır. Eksik olan değerler ise, aritmetik ortalama değeri atanarak tamamlanmıştır.

Geçerli bir faktör analizinin yapılabilmesi için ön uygulamada madde sayısının beş katı olan 200 okul yöneticisine ulaşılmak hedeflenmiş ancak 10 Haziran 2014 tarihli ve 29026 sayılı yönetici atama yönetmeliğindeki değişiklik nedeniyle okul yöneticilerine ulaşılmakta güçlük yaşanmış ve çalışma 80 okul yöneticisi ile yürütülmüştür. Böylece ölçekler için katılımcı/madde sayısı oranları şu biçimde gerçekleşmiştir: Destekleyici Rol Fazlası Davranış Ölçeği (80/30= 2.67) ve Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Ölçeği (80/10=8). Böylece belirtilen örneklem büyüklüğü oranlarına asgari ölçüde ulaşıldığına karar verilmiştir.

Destekleyici Rol Fazlası Davranış Ölçeği'nin ön uygulama formundan elde edilen verilerin AFA'ya uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği testi ile test edilmiştir. KMO değeri 0,91 olarak bulunmuştur. KMO değerinde 0.90 ve üzeri değerler ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Böylece veri setinin AFA için uygun olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca verilerin normalliği de Bartlett küresellik testi (Tavşancıl, 2006) ile test edilmiş ve verilerin normal dağıldığı görülmüştür ($p < .05$). Bu bulgulardan sonra Destekleyici Rol Fazlası Davranış verileri AFA ile analiz edilmiştir.

Ölçeklerle elde edilen verilerin güvenirliği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ile test edilmiştir. Ölçekteki maddelere verilecek yanıtların üç ve daha fazla seçenekli olması durumunda bu katsayının kullanılması daha uygun bulunmakta; hesaplanan güvenirlik katsayısının .70'in üzerinde olması genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2009). Ölçeklerde yer alan maddelerin ayırt ediciliği ise madde toplam puan korelasyonları ile test edilmiştir. Madde toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu görüş doğrultusunda ölçekte madde toplam puan

korelasyonu .30'un altında olan maddeler ölçekten çıkarılmış, .30 ve üzerindeki maddeler ölçekte tutulmuştur.

AFA sonucunda faktör sayısının belirlenmesinde olası faktörlerin özdeğerleri, öz-değerlerin açıklanan toplam varyansa katkıları ve çizgi grafiğinden (Scree Plot) yararlanılmıştır. Bu incelemeler sonucunda, ölçeğin tek faktörlü bir yapıyı desteklediği görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri, madde toplam korelasyonları ile ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve açıkladığı toplam varyans Çizelge 9'da verilmiştir.

Çizelge 9

Destekleyici Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları

	Faktör 1: Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar	**Faktör Yük Değeri**	**Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu**
m18	Okula ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere elinden geldiğince yardımcı olur.	.86	.81
m22	Okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılır.	.85	.83
m10	Öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenir.	.83	.78
m16	Okulla ilgili bir iş üzerinde çalışırken yorulsa da o işi tamamlamak için var gücüyle çalışır.	.83	.80
m5	Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olur.	.82	.80
m17	Aşırı iş yükü olan öğretmen arkadaşlarına yardım eder.	.78	.73
m13	Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılır.	.76	.70
m2	Mevzuata göre bir öğretmenin görevi olmasa bile okul için yapılması gereken işleri yapar.	.75	.70
m21	Kendi eğitim materyallerini öğretmen arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmez.	.72	.66
m14	Sınıf düzenlenmesini sadece hizmetliden beklemez, kendisi de yapar.	.67	.63
m15	Öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkanlarını (ulaşım gibi) kullanır.	.65	.59
Ölçek Toplam KMO= .91 Açıklanan Toplam Varyans= %60,49 Barlett Küresellik testi [$\chi 2$=602.69, sd=55, p<0.01] Cronbach Alpha= .97 Öz Değer 6,65			

Çizelge 9'da görüldüğü gibi tek faktörlü bu yapının açıkladığı toplam varyans % 60,49'dır. Faktör analizi esnasında .30'un altında faktör yük değerine sahip veya binişik olan 17 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra madde toplam korelasyonu .30'un altında olan iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte

kalan 11 maddenin faktör yük değerlerinin 0.83 ile 0.59 arasında değiştiği görülmektedir.

Çizelge 9'da madde toplam korelasyonları ise 0.80 ile 0.59 arasında değişmektedir. Ayrıca Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.96 olarak hesaplanmıştır. Böylece ölçeğin içerdiği 11 madde ile tek faktörlü bir yapı gösterdiğine ve var olan haliyle geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Müdahaleci Rol Fazlası Davranış alt ölçeğinin KMO değer .69'tür. Ayrıca Bartlett küresellik testi verilerin normal dağıldığını göstermektedir ($p< .05$). Olası faktörlerin öz-değerleri, öz-değerlerin açıklanan toplam varyansa katkıları ve çizgi grafiği sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü bir yapıyı desteklediği anlaşılmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri, madde toplam korelasyonları ile ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve açıkladığı toplam varyans Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 10

Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Alt Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları

	Faktör 1: Müdahaleci Rol Fazlası Davranış	**Faktör Yük Değeri**	**Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu**
m33	Hatalı davranış sergileyen öğretmenleri eleştirerek davranışlarını düzeltmesini ister.	.88	.74
m34	Etik dışı bir davranış gördüğü zaman okulun yararı için bunu üst makamlara bildirir.	.80	.60
m38	Okulda var olan problemleri yöneticileriyle tartışır.	.77	.63
m31	Öğretmen arkadaşları görevlerini yerine getirmedikleri zaman kırılacaklarını bilse de uyarır.	.70	.40
m37	Okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildirir.	.42	.63
Ölçek Toplam KMO= .69 Açıklanan Toplam Varyans= %53,53 Barlett Küresellik testi [$\chi 2$=127,91 sd=10, p<0.01] Özdeğer=2,68 Cronbach Alpha= .84			

Çizelge 10'da görüldüğü gibi tek faktörlü bu yapının açıkladığı toplam varyans %53.53'tür. Faktör analizi esnasında .30'un altında faktör yük değerine sahip veya binişik olan 4 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra madde toplam korelasyonu .30'un altında olan 1 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan beş maddenin faktör yük değerleri .88 ile .42 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Böylece ölçeğin

içerdiği 5 madde ile tek faktörlü bir yapı gösterdiğine ve geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları Nedenleri Anketi

Araştırmada öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, araştırmacı tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlarının Nedenleri Ölçme Aracı ile ölçülmüştür. Bu amaçla ilk olarak ilgili literatürün taranması ve öğretmenlerle yapılan ön görüşmeler sonucunda madde havuzu oluşturulmuştur.

İlgili alan yazın taraması sonucunda kapsam geçerliliğini sağlamak için uzman görüşüne sunulacak 16 maddelik form hazırlanmıştır. Uzman görüşü sonrasında madde ekleme ve çıkarma yapılmamakla birlikte maddelerin ifadesinde uzmanların görüşleri doğrultusunda düzenleme yapılmıştır.

Verilerin analiz edilmesinden önce, verilerin geçerlik ve güvenirlik analizlerine hazır hale getirilebilmesi için veri tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda veri analizinin ilk aşamasında, veri setindeki maddelerde, eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin herhangi birisinde %5'den (Tabachnick ve Fidell, 2007, 63) fazla eksik veri olmadığı sonucuna varılmıştır. Eksik olan değerler ise, aritmetik ortalama değeri atanarak tamamlanmıştır. Tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek üzere standardize edilmiş z puanları incelenmiştir. Büyük örneklemlerde (n>100) z puan aralığının -4 ve +4 puan aralığında alınması önerilmektedir (Mertler ve Vannatta, 2005; Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk). Buna dayalı olarak, $Z_{.001} \geq$ 4,00'ı aşan bir aykırı gözlem veri setinden çıkarılmıştır. Çok değişkenli aykırı değerlerin incelenmesinde, Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış ve .001 anlamlılık düzeyinde aykırı değer bulunmadığı belirlenmiştir.

Rol Fazlası Davranışın Nedenleri ölçeği toplam 203 sınıf öğretmeninden veri toplanılmıştır. Üç anket düzensiz ve eksik bir şekilde doldurulduğu için bir verinin z puanları incelemesi sonucu çıkmasıyla birlikte geçerlik güvenirlik çalışması Ankara'da görev yapan 199 sınıf öğretmeni ile yürütülmüştür. Ölçek için katılımcı/madde sayısı oranı 199/18= 11.05 biçimde gerçekleşmiştir. Böylece belirtilen örneklem büyüklüğü oranlarına büyük ölçüde ulaşıldığına karar verilmiştir.

Rol Fazlası Davranışın Nedenleri ölçeğinin ön uygulama formundan elde edilen verilerin AFA'ya uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği testi ile test edilmiştir. KMO değeri 0,86 olarak bulunmuştur. Ayrıca verilerin normalliği de Bartlett küresellik testi (Tavşancıl, 2006) ile test edilmiş ve verilerin normal dağıldığı görülmüştür ($p < .05$). Bu bulgulardan sonra Rol Fazlası Davranışın Nedenleri ölçeğinin verileri AFA ile analiz edilmiştir.

Faktör analizi esnasında .30'un altında faktör yük değerine sahip veya binişik olan beş madde ölçekten çıkarılmıştır. Olası faktörlerin öz-değerleri ve çizgi grafiğine göre ölçeğin iki faktörlü bir yapı gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu faktörler; "Kişisel Sorumluluk" ve "Güç ve Etkin Konum Elde Etme" olarak adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri, madde toplam korelasyonları ile ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve açıkladığı toplam varyans Çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge 11

Rol Fazlası Davranışın Nedenleri Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları

	Faktör 1: Kişisel Sorumluluk	**Döndürülmüş Faktör Yük Değeri**	**Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu**
m18	Mesleğe duyulan saygı gereği	.87	.47
m17	Topluma katkı sağlamak	.87	.53
m16	Kişisel olarak yardımsever olmak	.82	.55
m2	İşinden daha fazla doyum almak	.76	.50
m1	Vicdanen sorumlu hissetmek	.70	.40
m6	Öğrencilerin ailevi problemlerine çözümler bulabilmek	.62	.52
m9	Başarılı bir öğretmen olmak	.57	.50
Özdeğer= 4,71	Açıklanan Varyans= %31, 34		
	Faktör 2: Güç ve Etkin Konum Elde Etme		
m10	Okulda ön planda olmak	.83	.52
m8	Okulda statü elde etmek	.81	.52
m3	Okulda kabul görmek	.81	.60
m4	Okulda takdir edilmek	.80	.58
m5	Okulda yöneticileri etkilemek	.73	.41
m12	Okulda alınacak kararlarda etkili olabilmek	.68	.61
Özdeğer= 3,18	Açıklanan Varyans= %29,31		
Ölçek Toplam: KMO= .86 Açıklanan Toplam Varyans= %60,65 Barlett Küresellik testi [$\chi 2$=1952.82, sd=78, p<0.01] Cronbach Alpha= .88			

Çizelge 11'de görüldüğü gibi ölçeğin tüm faktörlerinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .34 ve üzerindedir. İki faktör, toplam varyansın %60.65'ini açıklamaktadır. Madde toplam puan korelasyonlarının .30'un üzerinde olduğu görülmektedir. Toplamda ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre, ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Bireysel Değerler Ölçme Aracı

Araştırmada öğretmenlerin bireysel değerlerine ilişkin öğretmen görüşleri araştırmacı tarafından geliştirilen Bireysel Değerler Ölçme Aracı ile ölçülmüştür. Bu ölçek sergilenen bir davranıştan ziyade öğretmenlerin benimsediği bireysel değerleri belirlemek amacıyla tasarlandığı için ve bu değerlerin yönetici tarafından gözlenmeye uygun olmaması nedeniyle sadece öğretmen formunda yer almaktadır.

Bu amaçla ilk olarak ilgili literatürün taranması konuyla ilgili ölçeklerden (Taşdan, 2008, Yılmaz, 2006) yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Verilerin analiz edilmesinden önce, verilerin geçerlik ve güvenirlik analizlerine hazır hale getirilebilmesi için veri tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda veri analizinin ilk aşamasında, veri setindeki maddelerde, eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin herhangi birisinde %5'den (Tabachnick ve Fidell, 2007, 63) fazla eksik veri olmadığı sonucuna varılmıştır. Eksik olan değerler ise, aritmetik ortalama değeri atanarak tamamlanmıştır. Ankette yer alan maddelerin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonu Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'de görüldüğü üzere anketin madde toplam korelasyonları ise 0.742 ile 0.451 arasında değişmektedir. Ayrıca Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 12

Bireysel Değerler Anketinin Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayısı Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu

	Bireysel Değerler	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu
m1	**Özgürlük** (Düşünce ve hareket özgürlüğü)	.45
m2	**Adalet** (Herkese adil davranmak)	.51
m3	**Eşitlik** (Herkese eşit fırsat)	.52
m4	**Şeffaflık** (Yapılan iş ve eylemlerde açıklık)	.58
m5	**Güven** (İş arkadaşlarına ve yöneticilere güven)	.62
m6	**Fedakârlık** (Özverili çalışma)	.71
m7	**Dürüstlük** (İçten ve samimi davranış)	.58
m8	**Hoşgörü** (Hata yapma hakkı tanımak)	.69
m9	**Çalışkanlık** (Çalışmaya değer vermek)	.73
m10	**Sadakat** (Okula bağlılık)	.65
m11	**İşbirliği** (Birlikte iş yapabilme)	.74
m12	**Paylaşım** (Sahip olduğunu diğerleri ile paylaşmak)	.70
m13	**Farklılıklara saygı** (Her türlü farklılığı kabul etmek)	.63
m14	**Takdir etme** (Yapılan iyi işlere değer verme)	.60
m15	**Sorumluluk** (İşinde sorumluluk alma)	.68
Cronbach Alpha= .91		

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmanın nitel verilerinin toplanması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Öğretmenlerden ve yöneticilerden nicel yöntemle toplanan veriler ile aynı gruptan görüşme yoluyla toplanan veriler arasında bir karşılaştırma yapma ve görüşleri birlikte değerlendirme olanağı sunması için görüşme formundaki sorular ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarıyla paralel biçimde hazırlanmıştır. Görüşme formunda öğretmen ve yöneticilere öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar ve nedenlerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan kamu ilkokullarından toplanabilmesi için öncelikle Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (Ek-1) ve Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (Ek-2) araştırma izni alınmıştır. Nicel verilerin toplanması aşamasında her bir ilçede yer alan kamu ilkokullarına bizzat gidilerek veriler toplanmıştır. Uygulama yapılan okullardaki

öğretmenlere ve yöneticilere ölçekler dağıtılmış, birkaç gün sonra yanıtlanmış ölçeklerin toplanacağı bilgisi verilmiştir. Dokuz ilçenin her birinden tabakalı örneklemeye göre ulaşılması gereken sayıya bu şekilde ulaşılmaya çalışılmıştır. Nitel verilerin toplanması aşamasında ise öğretmen ve okul yöneticileri ile yüz yüze yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler esnasında katılımcılardan izin alınarak ses kaydı yapılmıştır. Ses kaydına izin vermeyen katılımcıların görüşleri not alınarak toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (SPSS) 20.00 programı kullanılmıştır. Nicel verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, parametrik (t-testi ve ANOVA) ve parametrik olmayan (Mann Whitney U ve Kruskall Wallis H) fark testleri kullanılmıştır.

Verilerin analiz edilmesinden önce, verilerin geçerlik ve güvenirlik analizlerine hazır hale getirilebilmesi için veri tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle hatalı girilen veriler frekanslar, aritmetik ortalamalar, maksimum ve minimum değerler kontrol edilerek düzeltilmiştir. Daha sonra veri setindeki maddelerde, eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin herhangi birisinde %5'den (Tabachnick ve Fidell, 2007) fazla eksik veri olmadığı sonucuna varılmıştır. Eksik olan değerler ise, aritmetik ortalama değeri atanarak tamamlanmıştır. Tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek üzere standardize edilmiş z puanları incelenmiştir. Büyük örneklemlerde (n>100) z puan aralığının -4 ve +4 puan aralığında alınması önerilmektedir (Mertler ve Vannatta, 2005; Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Buna dayalı olarak, $Z_{.001} \geq$ 4,00'ı aşan on iki aykırı gözlem veri setinden çıkarılmıştır. Çok değişkenli aykırı değerlerin incelenmesinde, Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış ve .001 anlamlılık düzeyinde aykırı değer bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların araştırma sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde aşağıdaki değerlendirme aralıkları esas alınmıştır.

Puan	Rol Fazlası Davranışlar	Rol Fazlası Davranışın Nedenleri	Bireysel Değerler	Sınır Değer
1	Hiçbir Zaman	Hiç Katılmıyorum	Hiç	1.00-1,79
2	Nadiren	Az katılıyorum	Az	1,80-2,59
3	Bazen	Orta düzeyde katılıyorum	Orta	2,60-3,39
4	Çoğunlukla	Çok katılıyorum	Çok	3,40-4,19
5	Her zaman	Tam katılıyorum	Pek Çok	4,20-5,00

Nicel verilerin analizinde parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilirken puanların normal dağılım gösterip göstermediğine ve varyansların eşitliğine (homojenliğine) bakılmıştır. Normalliğin test edilmesi amacıyla aritmetik ortalama, ortanca ve mod değerleri, normal dağılım eğrileri, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile normal Q-Q grafikleri incelenmiştir (Büyüköztürk, 2009). Eşvaryanslılık ise Levene testi ile incelenmiştir. Bu istatistik, örneklemin aynı varyansa sahip bir evrenden geldiğini ifade etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012).

Araştırmada elde edilen kişisel bilgilerin (cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu) betimlenmesinde yüzde ve frekans; öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranış durumlarının, rol fazlası davranışlarının nedenlerinin ve bireysel değerlerinin betimlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma analizi kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranış hakkındaki öğretmen ve yönetici görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının saptanmasında t-testi, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerinde ise anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının saptanmasında Kruskal Vallis ve tek tönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin rol fazlası davranışları ile bireysel değerlerine yönelik görüşleri arasındaki ilişkinin düzeyi ya da miktarını ve yönünü (Büyüköztürk, 2009) açıklayabilmek için Spearman-Brown korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünün analizinde NVivo 10 paket programı kullanılmıştır. Veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmada güvenirliği sağlamak için veriler başka bir araştırmacı* tarafından birbirlerinden bağımsız olarak analiz edilerek yorumlanmıştır. Nitekim Creswell'e (1998; Akt. Glesne, 2012) göre meslektaş değerlendirmesi nitel araştırmalarda inandırıcılığı

* Araş. Gör. Özge ERDEMLİ'ye teşekkür ederim.

sağlamak için kullanılan yöntemlerden biridir. Araştırmanın güvenirliğini sınamak amacıyla, Miles ve Huberman'ın (1994) ifade ettiği aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$\text{Uzlaşma Yüzdesi } (P) = \frac{[\text{GörüşBirliği } (Na)]}{\text{GörüşBirliği } (Na) + \text{Görüş Ayrılığı } (Nd)} \times 100$$

Nitel araştırmalarda güvenirliği tespit etmek için, uzlaşma yüzdesinin %70 (Miles ve Huberman, 1994) ve üzerinde olması gerektiği ifade edilmiştir. Araştırmanın güvenirliliğini tespit etmek için iki araştırmacı tarafından analiz edilen görüşlerden, 14 görüş araştırmacılar tarafından farklı kategoriye almıştır. Sonuç olarak araştırmanın güvenirliği, P = 226 / (226 + 14) X 100 = ~%94.1 olarak hesaplanmıştır. Daha sonra araştırmacılar arasında oluşan farklılıkların en aza indirilmesi için bu sonuçlar karşılaştırılarak uzlaşma sağlanmıştır.

Ayrıca araştırmada iç güvenirliliğin artırılması amacıyla öğretmen ve yönetici görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir; çünkü araştırma bulgularının bir bölümünün verilmesi (doğrudan alıntılarla olduğu gibi) araştırmanın iç güvenirliğini büyük ölçüde artırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Öğretmenlerden ve yöneticilerden doğrudan alıntı yapılan görüşler, italik biçimde verilerek katılımcının kodu ait olduğu katılımcı kodu Ö1, Ö2 (1'den 10'a kadar) ve Y1, Y2 (1'den 10'a kadar) şeklinde sunulmuştur.

BÖLÜM III
BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar, bu davranışların nedenleri ve bireysel değerlere ilişkin öğretmen ve yönetici algılarının belirlenmesi amacıyla geliştirilmiş olan veri toplama aracından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır. Ayrıca yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerini içeren nitel veriler de yine bu boyut altında analiz edilmiştir.

Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışlar alt ölçeğinde yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, analiz sonuçları Çizelge 13'te verilmiştir.

Çizelge 13'te görüldüğü gibi öğretmenler ($\overline{X}$ =4.13) ve yöneticiler ($\overline{X}$ =3.53) birbirlerini destekler bir biçimde öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışları çoğunlukla sergilediklerini belirtmektedir. Öğretmenlerin görece en yüksek düzeyde katıldıkları destekleyici rol fazlası davranışların başında "kendi eğitim materyallerini öğretmen arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmeme" ($\overline{X}$ = 4,63) gelmektedir. Bunu sırasıyla "Öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenme" ($\overline{X}$ = 4,54) ve "Okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılma" ($\overline{X}$ = 4,51) davranışları izlemektedir. Öte yandan öğretmenler "Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olma" ifadesine ise diğer ifadelere görece en düşük düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir ($\overline{X}$ = 3,22). Yine "Öğrencilerin sosyal etkinliklere

katılabilmesi için kendi özel imkanlarını (ulaşım gibi) kullanma" ($\overline{X}$ = 3,58) ve "Mevzuata göre bir öğretmenin görevi olmasa bile okul için yapılması gereken işleri yapma" ($\overline{X}$ = 3,78) ifadeleri de öğretmenlerin en düşük düzeyde katıldıkları ifadeler olmuştur.

Çizelge 13

Destekleyici Rol Fazlası Davranış Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar	**Öğretmen**		**Yönetici**	
		$\overline{X}$	**s.s**	$\overline{X}$	**s.s.**
m2	Mevzuata göre bir öğretmenin görevi olmasa bile okul için yapılması gereken işleri yapma	3.78	0.97	3.36	0.99
m5	Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olma	3.22	1.05	3.13	1.06
m10	Öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenme	4.54	0.68	3.81	0.93
m13	Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılma	4.37	0.90	3.84	0.84
m14	Sınıf düzenlenmesini sadece hizmetliden beklememe, kendisi de yapma	4.39	0.76	3.46	1.03
m15	Öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkanlarını (ulaşım gibi) kullanma	3.58	1.14	3.22	1.02
m16	Okulla ilgili bir iş üzerinde çalışırken yorulsa da o işi tamamlamak için var gücüyle çalışma	4.20	0.82	3.49	1.01
m17	Aşırı iş yükü olan öğretmen arkadaşlarına yardım etme	3.87	0.95	3.32	0.97
m18	Okula ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere elinden geldiğince yardımcı olma	4.37	0.76	3.75	0.93
m21	Kendi eğitim materyallerini öğretmen arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmeme	4.63	0.55	3.77	0.89
m22	Okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılma	4.51	0.64	3.71	0.96
	Boyut Ortalaması	**4.13**		**3.53**	

Destekleyici rol fazlası davranışlara ilişkin yönetici görüşlerine bakıldığında Çizelge 13'ten de görüleceği üzere yöneticilerin görece en yüksek düzeyde katıldıkları destekleyici rol fazlası davranış ifadelerinin başında "Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılma" ($\overline{X}$ = 3,84) ifadesi gelmektedir. Bunu sırasıyla "öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenme" ($\overline{X}$ = 3,81) ve "kendi eğitim materyallerini öğretmen arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmeme" ($\overline{X}$ =3,77) ifadeleri izlemektedir. Yöneticilerin görece en düşük düzeyde katıldıkları ifadeler ise "okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk

katılanlardan olma" ($\overline{X}$ = 3,13) ve "öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkânlarını (ulaşım gibi) kullanma" ($\overline{X}$ = 3,22) ve "aşırı iş yükü olan öğretmen arkadaşlarına yardım etme" ($\overline{X}$ = 3,32) ifadeleri olarak sıralanmaktadır.

Yöneticilerin ve öğretmenlerin rol fazlası davranışın destekleyici rol fazlası davranış boyutunda en yüksek ve en düşük düzeyde katılım gösterdikleri ifadelerin büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. "Öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenme" ve "kendi eğitim materyallerini öğretmen arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmeme" maddeleri her iki grupta da en yüksek düzeyde katılım belirtilen ifadeler arasında yer almaktadır.

Çizelge 13'ten hareketle hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin en düşük düzeyde katıldıkları destekleyici rol fazlası davranışın "Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olma" ve "Öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkânlarını (ulaşım gibi) kullanma" olduğu görülmektedir.

Oplatka ve Golan (2011) öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışları belirledikleri çalışmalarında bu araştırmanın bulguları ile benzer şekilde öğrencilere ve meslektaşlara yardım etmek ve bir bütün olarak okula bağlılık öğretmenler tarafından rol fazlası davranışlar olarak belirlenmiştir. Bu araştırmanın bulgularından farklı olarak boşa giden öğrenme zamanından kaçınmak gibi farklı davranışlar da araştırmacıların çalışmasında yer almaktadır.

Özçelik (2011) adalet algısı ile rol fazlası davranışları incelediği çalışmasında perakende sektöründe çalışanların en fazla sergiledikleri rol fazlası davranışları incelemiştir. "İş arkadaşlarımın problemlerini çözmek için yardımcı olurum" ve "kuruma yeni katılan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardım ederim" ifadelerinde bu araştırma ile benzeşmekle birlikte "yaptığım işler konusunda iş arkadaşlarımı bilgilendiririm", "kurumun kural, düzenleme ve prosedürlerine ayak uydururum", ve "herhangi bir karar alırken, bu karardan etkilenebileceğini düşündüğüm kişilerim fikirlerini alırım" gibi ifadeler bu çalışmadan farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmanın altında yatan neden, araştırmaların uygulandığı örneklem gruplarının farklı olması ve buna bağlı olarak meslek gruplarının farklı rol fazlası davranışları sergilemesi ihtimali olabilir.

Müdahaleci Rol Fazlası Davranışlar Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, analiz sonuçları Çizelge 14'te verilmiştir.

Çizelge 14

Müdahaleci Rol Fazlası Davranış Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

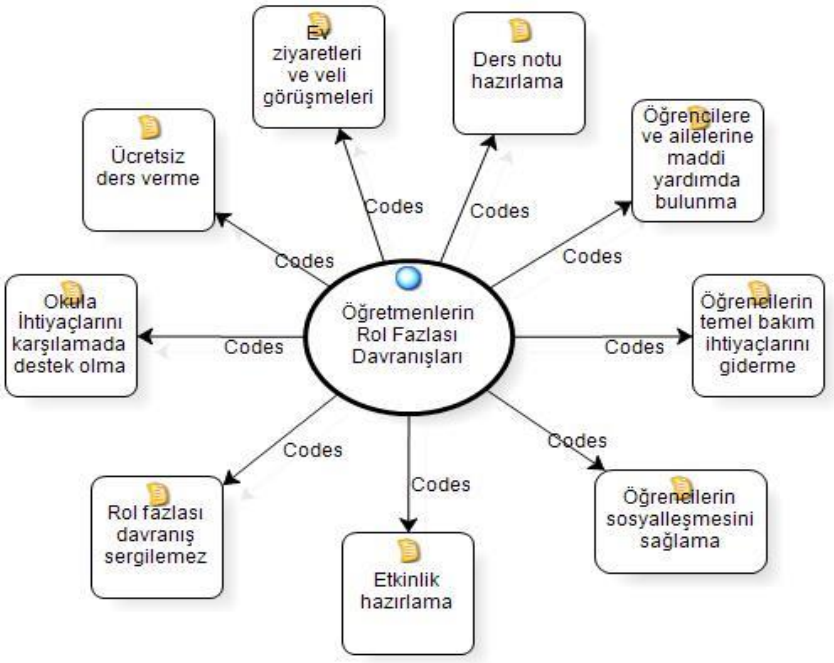
	Müdahaleci Rol Fazlası Davranış	**Öğretmen**		**Yönetici**	
		$\overline{X}$	**s.s**	$\overline{X}$	**s.s**
m31	Öğretmen arkadaşlarım görevlerini yerine getirmedikleri zaman kırılacaklarını bilse de uyarma	2.77	1.04	2.77	0.93
m33	Hatalı davranış sergileyen öğretmenleri eleştirerek davranışlarını düzeltmesini isteme	2.35	1.10	2.64	0.91
m34	Etik dışı bir davranış gördüğümde okulun yararı için bunu üst makamlara bildirme	2.38	1.25	2.78	0.98
m37	Okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildirme	1.51	0.93	2.32	1.03
m38	Okulda var olan problemleri yöneticilerimle tartışma	3.18	1.14	3.18	1.03
	Boyut Ortalaması	**2.42**		**2.74**	

Çizelge 14'te görüldüğü gibi görece öğretmenler ($\overline{X}$ =2.42) müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutundaki davranışları nadiren sergilediklerini belirtirken, yöneticiler ($\overline{X}$ =2.74) müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutundaki davranışları öğretmenlerin bazen sergilediklerini belirtmektedirler. Yöneticiler öğretmenlerden daha fazla öğretmenlerin müdahaleci davranışlar sergilediklerini düşünmektedirler. Öğretmenlerin diğer davranışlara göre en yüksek düzeyde katıldıkları müdahaleci rol fazlası davranış ifadelerinin başında "okulda var olan problemleri yöneticilerimle tartışma" ($\overline{X}$ = 3,18) gelmektedir. Bu ifadeyi "öğretmen arkadaşlarım görevlerini yerine getirmedikleri zaman kırılacaklarını bilse de uyarma" ($\overline{X}$ = 2.77) ifadesi izlemektedir. Öte yandan öğretmenler "okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildirme" ifadesine ise en düşük düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir ($\overline{X}$ = 1.51). Diğer en düşük düzeyde sergilediğini düşündükleri davranış ise "hatalı davranış sergileyen öğretmenleri eleştirerek davranışlarını düzeltmesini isteme" ($\overline{X}$ = 2.35) davranışıdır.

"Etik dışı bir davranış gördüğümde okulun yararı için bunu üst makamlara bildirme" ve "Okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildirme" maddelerine hem öğretmenlerin hem yöneticilerin düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu bulgu Özdemir(2012b) çalışması ile örtüşmektedir. Araştırmacı çalışmasında 'bilgi uçurma' davranışının öğretmenler arasında yaygın bir davranış olmadığını belirtmiştir.

"Okulda var olan problemleri yöneticilerimle tartışma" ifadesi müdahaleci rol fazlası davranışlar içerisinde diğer maddelere kıyasla en yüksek düzeyde katılımın olduğu maddedir. Bu bulgu da Özdemir (2012b)'nin çalışmasıyla örtüşmektedir. Araştırmacı çalışmasında öğretmenlerin en sık sergiledikleri muhalif davranış biçiminin yöneticilere doğrudan itiraz etmek şeklinde kendini gösterdiğini belirtmektedir.

Öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelerle de belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğretmen ve yöneticilere "öğretmenler mevzuatta belirtilen resmi görevlerinin haricinde ne gibi gönüllü davranışlar sergilerler?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen öğretmen yanıtlarının toplandığı temalara Şekil 3'te yer verilmiştir.



Şekil 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar

Şekil 3'ten de görüleceği üzere öğretmen görüşleri dokuz tema altında toplanmıştır. Bu temalar; okula ihtiyaçlarını karşılamada destek olma, ücretsiz ders verme, ev ziyaretleri ve veli görüşmeleri, ders notu hazırlama, öğrencilere ve ailelerine maddi yardımda bulunma, öğrencilerin temel bakım ihtiyaçlarını giderme, öğrencilerin sosyalleşmesini sağlama, etkinlik hazırlama ve rol fazlası davranış sergilemez olarak sıralanmaktadır. Çizelge 15'te bu temalara ait öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.

Çizelge 15

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları

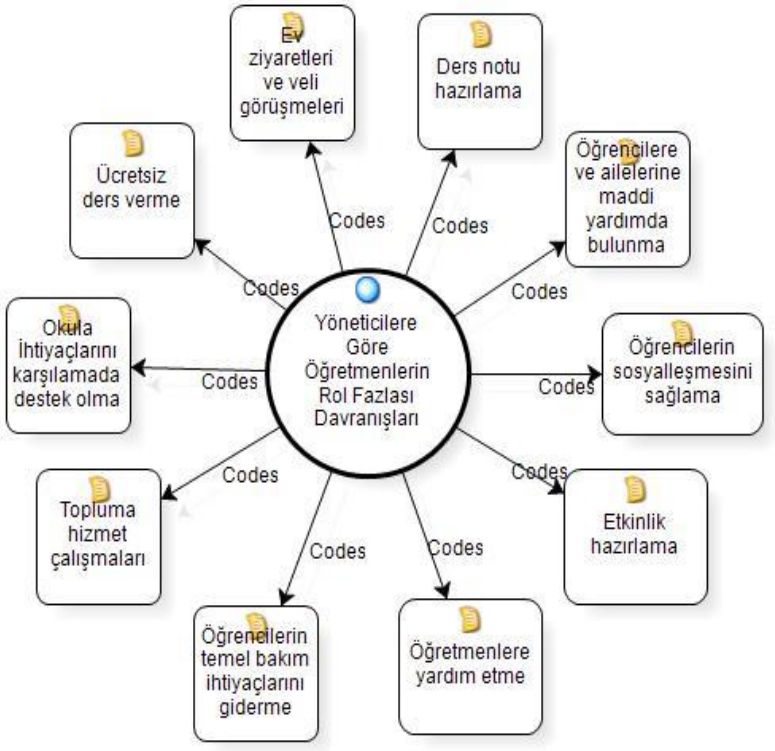
Temalar	**Görüşler**	***f***	**%**
Okula ihtiyaçlarını karşılamada destek olma (Kermes düzenleme vb.)	Ö13- "*Kermes gibi okul yararına etkinliklerde bulunur.* Ö8-" *Önceden ben Siirt'te çalışmıştım. Orada temizliğinden tutun da idareciliğe kadar okulda bizler yapıyorduk. İki sınıflı bir okuldu*."	9	23.08
Ücretsiz ders verme	Ö15- "*Ders zamanının haricinde öğrencilere problemli konularında ders veriyorlar*." Ö1- "*Fazladan test çözümü yapıyoruz"*	8	20.51
Ev ziyaretleri ve veli görüşmeleri	Ö2- "*Öğrenciyi tanımak ve yol göstermek açısından, aileyi tanımanın da önemli olduğunu düşünüyorum. İşte haftada bir gün ben bir velimin evine gidiyorum*."	5	12.82
Ders notu hazırlama	Ö2- "*Okullara gönderilen kitaplar bize kaynak anlamında yetersiz. Ekstradan kaynak bulmamız ve materyaller hazırlamamız gerekiyor.*"	4	10.26
Öğrencilere ve ailelerine maddi yardımda bulunma	Ö13-" *İdealist bir öğretmen ise maddi destek sağlar*."	4	10.26
Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlama	Ö3-" *Çocukların işte sosyal yönden hafta sonları resmi olmasa da ailelerle görüşüp de özellikle doğuda görev yaparken bunların daha çok şehir merkezlerini görsün diye sosyal faaliyetler gezme vb. şeyler yaptım.*	3	7.69
Etkinlik hazırlama	Ö6- "*Daha önce halk oyunları ve drama çalıştırmıştım*"	2	5.13
Öğrencinin temel bakım ihtiyaçlarını giderme	Ö13- *"Çocukların fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması, tuvalete götürülmesi, kıyafetlerinin düzeltilmesi gibi şeylerle ilgileniyorlar*."	2	5.13
Rol fazlası davranış sergilemez	Ö6- *"Hiçbir davranışta bulunmuyoruz. Daha önceki zamanlarda halk oyunları ve drama çalıştırmıştım ama şu an böyle gönüllü davranışlar yok. Bunun nedeni ise bu tür davranışları kimsenin takdir etmemesi, velilerin desteklememesi ve öğrencilerin yaramaz olması."*	2	5.13
TOPLAM		**39**	**100**

Çizelgeden 15'ten de görüleceği üzere öğretmenler öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışları hakkında en fazla okula ihtiyaçlarını gidermede destek olma (kermes düzenleme) (*f*= 9), ücretsiz ders verme (*f*= 8) ve ev ziyaretleri ve veli görüşmeleri yapma (*f*= 5) temalarında görüş belirtmişlerdir.

Araştırmanın nicel boyutunda yöneticilerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri madde olan "Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılma" araştırmanın nitel araştırma bulguları ile de örtüşmektedir. Yapılan görüşmelerde öğretmenler rol fazlası davranış olarak okulun ihtiyaçlarını karşılamada destek olma (kermes düzenleme vb.) davranışını (*f*=9) da belirtmişlerdir. Bu ifadeler şu şekildedir; "*Ö10- Okula yardım etmek için kermes yapıyoruz." "Ö2-Okulun maddi kaynağa ihtiyacı var. Kermes üzerinden para kazanacağız. Bunun da yükü öğretmenlerde. Velileri siz organize edeceksiniz. İşte öğrencileri siz organize edeceksiniz. En çirkini de satışı siz yapacaksınız."*

Çizelge 15 incelendiğinde öğretmenlerin rol fazlası davranış olarak öğrencilere ve ailelerine maddi yardımda bulunduklarını (*f*= 4) belirttikleri görülmektedir. Örneğin Ö10- "*Okula gelen yardımların doğru yerlere ulaşması için peşinden koşturuyoruz. Maddi durumu kötü velilere yardım ediyoruz.*" şeklinde görüş belirtmiştir. Ancak bu konuda Ö9'un "*Maddi gücüm yettiğince maddi ihtiyacı olan velilere yardım ettim. Ancak bu eskidendi. Eskiden maaşlarımız daha iyiydi. Şu an böyle bir şeyi yapabilecek maddi güce sahip değilim.*" şeklindeki görüşü dikkat çekicidir. Bu görüş Serter'in (2012) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Araştırmacı 1930 yılı ile 2012 yılı öğretmen maaşlarını kıyasladığı çalışmasında 1930 yılında bir öğretmen maaşı ile 24 Cumhuriyet altını alabilirken, 2012 yılında bu sayı 2.49'a düştüğü belirtmektedir (Serter, 2012). Bu bilgiler ışığında gittikçe daha da fakirleşen öğretmenin maddi yardımda bulunma gibi gönüllü davranışlarda bulunmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın nitel boyutunda öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlarla ilgili olarak yönetici görüşlerine de başvurulmuştur. Yöneticilerin "öğretmenler mevzuatta belirtilen resmi görevlerinin haricinde ne gibi gönüllü davranışlar sergilerler?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen öğretmen yanıtlarının toplandığı temalara Şekil 4'te yer verilmiştir.



Şekil 4. Yöneticilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar

Şekil 4'ten de görüleceği üzere öğretmen görüşleri on tema altında toplanmıştır. Bu temalar; okula ihtiyaçlarını karşılamada destek olma, ücretsiz ders verme, ev ziyaretleri ve veli görüşmeleri, ders notu hazırlama, öğrencilere ve ailelerine maddi yardımda bulunma, öğrencilerin temel bakım ihtiyaçlarını giderme, öğrencilerin sosyalleşmesini sağlama, etkinlik hazırlama, öğretmenlere yardım etme ve topluma hizmet çalışmaları olarak sıralanmaktadır. Çizelge 16'da bu temalara ait yönetici görüşlerine yer verilmiştir.

Çizelge 16 incelendiğinde görüldüğü üzere yöneticiler öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışları sırasıyla okulun ihtiyaçlarını gidermede destek olma (kermes düzenleme) (*f*= 14), ücretsiz ders verme (*f*= 13), ev ziyaretleri ve veli görüşmeleri yapma (*f*= 6) şeklinde sıralamışlardır. Öğretmen ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında görüşlerinin birbiri ile örtüştüğü görülmektedir.

Çizelge 16

Yöneticilerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları

Temalar	Görüşler	***f***	**%**
Okula ihtiyaçlarını karşılamada destek olma	Y1- "*Bizim öğretmenimiz dün, bizim okulumuzun şu an internette sorun vardı, internet hattını çekti. Yani okulun internet hattını çekmek öğretmenin görevi mi? Değil."*	14	28
Ücretsiz ders verme	*Y13-" Örneğin derste okuma yazma öğrenemeyen çocuğu çıkışta bir saat bekleyip odada ders verme gibi."*	13	26
Ev ziyaretleri ve veli görüşmeleri	Y1- "*Veli ziyaretleri var. Her hafta bazı öğretmenlerimiz sosyo-ekonomik düzeyi düşük parçalanmış ailelerin çocuklarını gidip ziyaret ediyorlar."*	6	12
Öğrencilerin sosyalleşmesini sağlama	Y9-" *Çocukların sosyal yönden gelişimini sağlamak için gezi, tiyatro ve benzeri etkinliklere götürüyorlar"*	4	8
Öğrencinin temel bakım ihtiyaçlarını giderme	Y12-" *Mesela tuvalet eğitimi veriyor ama tuvalete götürmek gibi bir sorumluluğu yok öğretmenin ama bir çoğu tuvalete götürüyor"*	3	6
Etkinlik hazırlama	Y14- "*Derse girip çıkmanın haricinde sosyal etkinliklerde, belirli gün ve haftaların kutlanmasında panonun hazırlanmasında daha iyi yapacağını düşündüğü işlerde hep öne çıkan öğretmenler var"*	3	6
Öğrencilere ve ailelerine maddi yardımda bulunma	Y12- "*Mesela az önce bir kukla gösterisi için bilet satışı gerçekleşti. Veremeyen var. Öğretmenin burada vicdanı devreye giriyor. Onların yerine cebinden parasını çıkarıp veriyor*.	2	4
Öğretmenlere yardım etme	Y5-" *Öğretmen arkadaşları ile araç gereç paylaşma*"	2	4
Topluma hizmet çalışmaları	Y4-" *Yaşlılar yurduna gitmekte bir takım sosyal etkinliklerde yardımcı oluyorlar."*	2	4
Ders notu hazırlama	Y1- *İlk görev yerim bir köy okuluydu. 4 sınıfları okutuyordum. Deneme sınavı hazırlamıştım. Yani mesleğimin ilk yılı. Müdür yetkili arkadaş mesleğinin onuncu yılındaydı. Bana diyordu ki sen kafayı mı yedin?*	1	2
TOPLAM		**50**	**100**

Destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlar yukarıdaki bulgular göz önünde bulunarak değerlendirildiğinde öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışları çoğunlukla sergilediklerini belirtirken müdahaleci rol fazlası davranışları okulun ya da öğrencinin yararına da olsa daha az sergilediklerini belirttikleri gözlemlenmiştir. Öğretmenler destekleyici rol fazlası davranışlar gibi olumlu, muhalefet unsurlarını içermeyen davranışları sergilemekten çekinmezken, daha fazla muhalefet unsurlarını içeren, yeri geldiğinde belli kesimleri

karşısına almak zorunda kalacağı müdahaleci rol fazlası davranışları sergilemekten kaçınmışlardır. Bu durumda etkili olan faktörün destekleyici rol fazlası davranışı sergilerken öğretmenin riske girmezken müdahaleci davranışı sergilerken daha fazla riske girmesi gerektiği düşünülebilir.

Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu başlık altında, ilkokullarda öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiş, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokullarda öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 17'de verilmiştir.

Çizelge 17

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Boyut	**Grup**	**N**	$\overline{X}$	**ss**	**sd**	**t**	**p**
Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar	Kadın	297	45.18	5.82	379	1.85	.07
	Erkek	84	46.51	5.89			
Müdahaleci Rol Fazlası Davranışlar	Kadın	297	11.79	3.50	379	4.12	.00
	Erkek	84	13.58	3.61			

Çizelge 17'de görüldüğü gibi öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlara ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda anlamlı bir farklılık göstermezken ($t_{(379)}$= 1.85 p> 0,05), müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda anlamlı bir biçimde ($t_{(379)}$= 4.12 p< 0,05) farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre rol fazlası davranışların destekleyici rol fazlası davranışlar boyunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erkek

ve kadın öğretmenlerin bu boyuttaki görüşlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Hem erkek hem kadın öğretmenler destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlar sergilemeleri konusunda benzer görüşler taşımaktadırlar. Başka bir deyişle, cinsiyetin, rol fazlası davranışın destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda ayırt edici bir değişken olmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre rol fazlası davranışların müdahaleci rol fazlası davranışlar boyunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Müdahaleci rol fazlası davranış boyutunda erkek öğretmenlerin ($\overline{X}$ =13.58) kadın öğretmenlere göre ($\overline{X}$ =11.79) daha fazla müdahaleci rol fazlası davranış sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulguları kimi çalışmalarla örtüşürken kimi çalışmalarla farklılık göstermektedir. Yapılan bazı araştırmalar kadın çalışanların örgütteki yanlış uygulamalara karşı koyma açısından daha fazla toplumsal sorumluluk hissettiklerini belirtirken (Sims ve Keenan 1998; Rothschild ve Miethe, 1999), bazı araştırma bulguları ise erkek baskın kültürlerde bilgi uçurmanın kadınlar için bir risk olduğunu göstermektedir (Rehg vd. 2008) (Akt. Celep ve Konaklı, 2012). Bu açıdan Türk toplumunun da ataerkil düzeni göz önüne alındığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla müdahaleci rol fazlası davranış sergilemesi anılan çalışmalarla örtüşmektedir

İlkokullarda öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlara ilişkin yönetici görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 18'de verilmiştir.

Çizelge 18

Yöneticilerin Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Boyut	**Grup**	**N**	$\overline{X}$	**ss**	**sd**	**t**	**p**
Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar	Kadın	42	37.89	10.01	194	-0.81	0.41
	Erkek	154	39.26	7.23			
Müdahaleci Rol Fazlası Davranışlar	Kadın	42	13.39	3.32	194	-0.74	0.46
	Erkek	154	13.82	3.31			

Çizelge 18'de kadın ve erkek okul yöneticilerinin görüşleri destekleyici rol fazlası davranışlar ($t_{(194)}$= -0.81 p> 0,05) ve müdahaleci rol fazlası davranışlar ($t_{(194)}$= -0.74 p>0,05) boyutlarında anlamlı farklılaşmamaktadır. Erkek ve kadın yöneticilerin bu boyuttaki görüşlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Hem erkek hem kadın yöneticiler, öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışları sergilediklerini belirtmişlerdir. Özetle yöneticiler göre cinsiyet, destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutlarında ayırt edici bir değişken değildir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokullarda öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlara ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 19'te verilmiştir.

Çizelge 19

Rol Fazlası Davranışların Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Boyut	Yaş (yıl)	N	$\overline{X}$	ss	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı fark
Öğretmen	**Destekleyici**	25-34	91	44.77	5.86	159.89 11151.10 11310.99	3 339 342	53.29 32.89	1.62	0.18	-
		35-40	93	44.84	5.63						
		41-45	72	46.44	5.21						
		46<	87	45.84	6.11						
	Müdahaleci	25-34	91	12.28	3.66	28.50 4543.03 4571.54	3 339 342	9.50 13.40	0.71	0.55	-
		35-40	93	12.05	3.57						
		41-45	72	11.92	3.54						
		46<	87	12.69	3.85						
Yönetici	**Destekleyici**	29-40	60	38.44	8.91	100.21 10654.78 10754.99	2 174 176	50.10 61.23	0.82	0.44	-
		41-50	61	38.62	6.93						
		51<	57	40.13	7.48						
	Müdahaleci	29-40	60	13.58	3.28	32.26 1664.46 1696.72	2 174 176	16.13 9.56	1.69	0.18	-
		41-50	61	13.25	2.98						
		51<	57	14.28	3.01						

Çizelge 19'dan görüleceği üzere öğretmenlerin, destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda ($F_{(3–339)}$= 1,62, p> 0,05) ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda ($F_{(3–339)}$= 0,71, p> 0,05) görüşleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde yöneticilerin görüşleri de destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda ($F_{(2–174)}$= 0,82, p> 0,05) ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda ($F_{(2–174)}$= 1,69, p> 0,05) yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çizelge 19'dan da izlenebileceği gibi destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutlarında yaş değişkenin tüm grupları arasında hem öğretmen hem de yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buradan hareketle yaş değişkeninin rol fazlası davranışların sergilenmesinde ayırt edici bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokullarda öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 20'de verilmiştir.

Çizelge 20

Rol Fazlası Davranışların Mesleki Kıdeme Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Boyut	**Mesleki Kıdem (yıl)**	**N**	**Sıra Ort**	**sd**	**x^2**	**p**	**Anlamlı fark**
Öğretmen	**Destekleyici**	1-5	21	136.67	2	9.51	.01*	1-3 2-3
		6-20	260	172.84				
		21 ve üzeri	73	205.85				
	Müdahaleci	1-5	21	185.57	2	8.57	.01*	2-3
		6-20	260	168.39				
		21 ve üzeri	73	207.61				
Yönetici	**Destekleyici**	1-5	68	95.32	2	5.38	.07	-
		6-15	65	83.47				
		16 ve üzeri	55	106.52				
	Müdahaleci	1- 5	68	90.89	2	13.12	.01*	1-3 2-3
		6-15	65	80.36				
		16 ve üzeri	55	115.67				

Çizelge 20'de görüldüğü gibi öğretmenlerin rol fazlası davranışlara ilişkin görüşleri, mesleki kıdem değişkenine göre destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(3)= 9.51$, $p< 0,05$) ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(3)= 8.57$, $p< 0,05$) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farkın kaynağını incelemek için kıdem grupları ikili kombinasyonlar halinde Mann Whitney U-testi ile incelenmiş ve farkın kaynaklandığı gruplar belirlenmiştir.

Buna göre, destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=205.85), 1-5 yıl (S.O=136.67) kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla destekleyici rol fazlası davranışlar sergilediği görülmektedir. Bunun yanı sıra 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler (S.O=205.85), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere (S.0= 172.84) göre de daha fazla rol fazlası davranışlar sergilemektedir. Özetle öğretmenlerin görüşlerine göre kıdem arttıkça rol fazlası davranış sergileme oranı artmaktadır.

Literatürde destekleyici rol fazlası davranışların kapsadığı örgütsel vatandaşlık davranışının kıdem değişkeni açısından incelendiği çalışmalara rastlanılmıştır. Podsakoff, Mac Kenzie, Paine ve Bachrach (2000) çalışmalarında kıdem değişkeni ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Alotaibi (2001) ise Kuveyt'te örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri üzerinde yaptığı çalışmasında çalışanın kıdeminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Akt. Aktay, 2008).

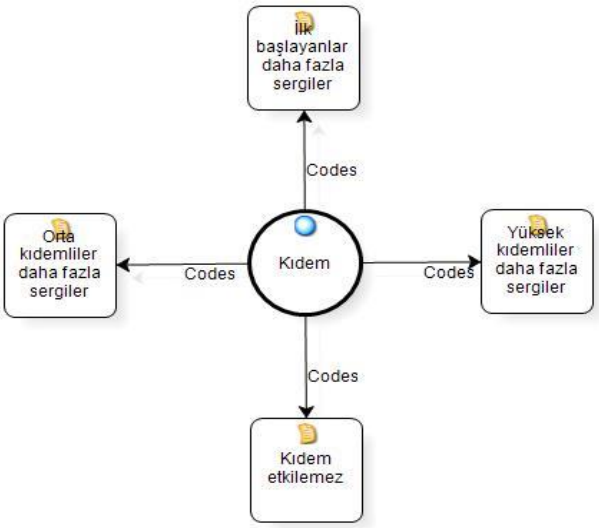
Araştırmalar göstermektedir ki, çalışanların yaşı ve kıdemi arttıkça örgütte çalışma sürelerinin artmasına bağlı olarak örgüte duydukları güven ve bağlılıkları da çoğunlukla artmakta ve örgüte ve işlerine karşı daha fazla sorumluluk hissetmekte, bu nedenle de rol kapsamlarını genişletmektedirler (Turnipseed ve Murkison, 2000). Aktay (2008) çalışmasında 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip çalışanların 1-5 yıl kıdeme sahip çalışanlara göre daha fazla gönüllü davranışlar sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum bu çalışmanın nicel bulguları ile örtüşmektedir. Müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda da benzer şekilde 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=207.61), 6-20 yıl (S.O=168.39) kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla müdahaleci rol fazlası davranışlar sergilediği görülmektedir.

Yöneticilerin rol fazlası davranışlara ilişkin görüşleri mesleki kıdem (yöneticilik kıdemi) değişkenine göre destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda

$X^2(2)= 5.38$, $p> 0,05$) anlamlı bir farklılık göstermezken, müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(2)= 13.12$, $p< 0,05$) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farkın kaynağını incelemek için kıdem grupları ikili kombinasyonlar halinde Mann Whitney U-testi ile incelenmiş ve farkın kaynaklandığı gruplar belirlenmiştir.

Yöneticilerin mesleki kıdem (yöneticilik kıdemi) değişkeninde 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip yöneticiler (S.O=115.67), 1-5 yıl kıdeme sahip yöneticilere (S.O=90.89) göre öğretmenlerin daha fazla müdahaleci rol fazlası davranışlar sergilediklerini belirtmektedirler. Benzer şekilde 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip yöneticiler (S.O= 115.67), 6-15 yıl kıdeme sahip yöneticilere (S.O= 80.36) göre de öğretmenlerin daha fazla müdahaleci rol fazlası davranışları sergilediklerini belirtmektedirler. Özetle kıdem yükseldikçe öğretmenlerin müdahaleci davranışlarda bulunma eğiliminin arttığı görülmüştür. Bu bulgu literatür ile uyumludur (Kassing ve DiCioccio, 2004; Kassing ve Avtgis, 1999). Bahsedilen çalışmalarda iş deneyimi az olan örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içerisinde ifade etmekten çekindikleri saptanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelerde elde edilen veriler kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar hakkında bilgi vermektedir. Öğretmenlere "göreve başlamalarından itibaren öğretmenler hangi dönemde daha fazla rol fazlası davranış sergilerler?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen öğretmen yanıtlarının toplandığı temalara Şekil 5'te yer verilmiştir.



Şekil 5. Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşleri

Şekil 5'ten de görüleceği üzere öğretmenlerin kıdem değişkenine dair öğretmen görüşleri dört tema altında toplanmıştır. Bu temalar; ilk başlayanlar daha fazla sergiler, orta kıdemliler daha fazla sergiler, yüksek kıdemliler daha fazla sergiler ve kıdem etkilemez olarak sıralanmıştır. Çizelge 21'de bu temalara ait öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.

Çizelge 21

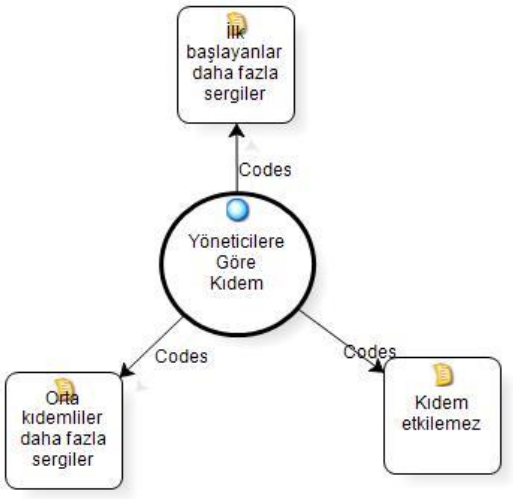
Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları

Temalar	**Görüşler**	***f***	**%**
İlk başlayanlar daha fazla sergiler	*Ö3- Kıdemler arttıkça artık belki de onların da dediğim gibi ailevi problemlerden ya da sorumluluklarından kaynaklı fazla kıdemi artanlar bu tarz şeye bıkkınlıktan mı bilemiyorum yanaşmıyorlar kesinlikle. Özellikle mesleğe ilk başlayanlar yapıyor.*	15	75
Orta kıdemliler daha fazla sergiler	*Ö4- Genelde orta kıdemliler daha fazla sergiler. Çünkü göreve yeni başlayanlar acemilik içerisindedir. Orta kıdemdekiler ise artık öğretmenliğe alıştıkları için böyle gönüllü davranışları daha fazla sergilerler. Son dönemdeki öğretmenler ise öğretmenlerin çabasıyla var olan problemlerin çözüleceğine olan inançlarını kaybetmeleri nedeniyle bu tür davranışları daha az sergilerler.*	2	10
Yüksek kıdemliler daha fazla sergiler	*Ö13- Bence şu an kıdemlilerde daha fazla. Eskiden ben başladığım zamanlarda yeni başlayanlar daha hevesliydi. Şu anda ise yeni mezunların ihtiyaçları çok fazla. Ev için ailesi için. Kıdemli olanlar tüm ihtiyaçlarını karşılamış durumdalar bu yüzden bu tür davranışları daha fazla sergiliyorlar.*	2	10
Kıdem etkilemez	Ö2- *Ben kendim açısından değerlendiriyorum. İlk bir köy okulunda başlamıştım. Orada da aynı bakış açısı ile hareket ettim. Bu sekizinci yılımda da aynı bakış açısı ile hareket ediyorum. Ama kıdem olarak benden daha yukarıda olan hocalarla görüştüğümüzde işte boşuna emek veriyorsun. Bizde zamanında çok yaptık dediklerini duyuyorum. Ama bu benim için kıstas mıdır? Hayır. İşte bizde 25 yılını çalışıp ta hala öyle arı gibi didinen hocalarımızda var. Yok değil.*	1	5
TOPLAM		**20**	**100**

Çizelge 21'de görüldüğü üzere, öğretmenler rol fazlası davranışları daha çok mesleğin ilk yıllarında sergilendiği (*f*=15) belirtmişlerdir. Özellikle vurgulanan mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin daha idealist olduğu yönündeki görüştür. Katılımcılardan biri kıdemin ilerlemesine bağlı olarak bu tür gönüllü davranışların düşmesini şu şekilde açıklamaktadır: "*Ö3- Kişinin kıdemi arttıkça ailevi*

problemlerdin ya da sorumluluklarının artmasından kaynaklı olarak bu tür gönüllü davranışlar sergilemekten kişiler kaçınıyorlar. Özellikle mesleğe ilk başlayanlar yapıyor."

Öğretmenlerin yanı sıra yöneticilere de "göreve başlamalarından itibaren öğretmenler hangi dönemde daha fazla rol fazlası davranış sergilerler" sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen öğretmen yanıtlarının toplandığı temalara Şekil 6'da yer verilmiştir.



Şekil 6. Yöneticilerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşleri

Şekil 6 incelendiğinde yöneticilerin kıdem değişkenine dair yönetici görüşleri üç tema altında toplanmıştır. Bu temalar; ilk başlayanlar daha fazla sergiler, orta kıdemliler daha fazla sergiler ve kıdem etkilemez olarak sıralanmıştır. Çizelge 22'de bu temalara ait yönetici görüşlerine yer verilmiştir.

Çizelge 22 incelendiğinde öğretmenlerin görüşleri ile yöneticilerin görüşlerinin birbiri ile örtüştüğü görülmüştür. Yöneticiler de belirgin bir farkla göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha fazla gönüllü davranışlar sergilediğini belirtmişlerdir (f=12). Yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak yüksek kıdemlilerin daha fazla gönüllü davranış sergilediğini hiç savunmazken ota kıdemlilerin daha fazla gönüllü davranış sergilediği belirten iki görüş bulunmaktadır. Kıdem değişkeninin öğretmenin sergileyeceği gönüllü davranışlar üzerinde bir etkisinin olmayacağını ifade eden dört görüş saptanmıştır.

Çizelge 22

Yöneticilerin Kıdem Değişkeni Açısından Rol Fazlası Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları

Temalar	**Görüşmeden Elde Edilen İfadeler**	***f***	**%**
İlk başlayanlar daha fazla sergiler	Y4- "Yeni mesleğe giren öğretmenler daha ateşli olur." Y9- "G*enç öğretmen arkadaşlar biraz daha idealist oluyor. Orta düzeydeki arkadaşların da idealistliği devam ediyor ama yaş ilerledikçe bu idealistlik azalıyor tabi."*	12	*66.67*
Orta kıdemliler daha fazla sergiler	*Y8-" İlk başlangıçta değil ama orta kıdemlilerde bu davranış türü daha fazladır. İlk gruptakiler daha mekanikler. İlk başlayanlar maddeler üzerine (doğru/yanlış) yoğunlaşıyorlar. Orta gruptakiler mesleğin manevi haz kısmındalar. Yüksek kıdemliler bu davranışı daha az sergilerler. İşin rehavet kısmındalar.*	2	*11.11*
Kıdem etkilem ez	*Y14- Ayırt edileceğini sanmıyorum. Her düzeyde yapanlar var. Dedim ya emekli olacak olup da yapan da var. İşte genç olup yeni başlayan olup yapan da var. Orta yaştaki olan da var.*	4	*22.22*
TOPLAM		**18**	

Araştırmanın nitel ve nicel bulguları arasında kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar farklılık göstermektedir. Nicel bulgularda öğretmenler kıdem arttıkça sergilenen rol fazlası davranışın arttığını belirtmektedir. Diğer bir deyişle kıdemli öğretmenler göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha fazla rol fazlası davranış sergilediklerini ifade etmektedirler. Ancak araştırmanın nitel kısmında öğretmenler ve yöneticiler göreve yeni başlayanların daha fazla rol fazlası davranış sergilediklerini belirtmektedirler. Bu farklılığın çalışma grubunun özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çünkü çalışma grubunda yüksek kıdemli iki öğretmen ve iki yönetici bulunmaktadır. Ayrıca bu farklılığının nedeni, nicel verilerin toplanmasında kullanılan ölçme araçlarında yer alan maddelerin sosyal beğenilirliğinin yüksek olmasından dolayı katılımcılar böyle davranışlarda bulunmasalar bile bulunduklarını ifade etmiş olması olabilir.

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokullarda öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine

göre anlamlı fark olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 21'de verilmiştir.

Çizelge 23

Rol Fazlası Davranışların Öğrenim Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Boyut	Öğrenim Durumu (yıl)	N	Sıra Ort	sd	x^2	p	Anlamlı fark
Öğretmen	Destekleyici	Ön Lisans	34	226.04	2	4.74	.09	-
		Lisans	318	189.31				
		Lisanüstü	29	168.47				
	Müdahaleci	Ön Lisans	34	227.18	2	5.26	.07	-
		Lisans	318	185.50				
		Lisanüstü	29	208.84				
Yönetici	Destekleyici	Ön Lisans	27	105.28	2	1.98	.37	-
		Lisans	127	99.10				
		Lisanüstü	40	87.16				
	Müdahaleci	Ön Lisans	27	105.54	2	0.65	.72	-
		Lisans	127	96.18				
		Lisanüstü	40	96.26				

Çizelge 23'den de anlaşılacağı üzere öğretmenlerin görüşleri arasında hem destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(2)= 4.74$, $p> 0,05$) hem de müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(3)= 5.26$, $p> 0,05$) öğrenim durumları değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde yöneticilerin görüşleri de destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(2)= 1.98$, $p> 0,05$) ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda ($X^2(2)= 0.65$, $p> 0,05$) öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bulgulardan hareketle eğitim durumu değişkeninin rol fazlası davranışlar üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışların Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışların nedenleri, kişisel sorumluluk ile güç ve etkin konum elde etme boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Kişisel Sorumluluk Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin rol fazlası davranışın nedenleri anketinin kişisel sorumluluk boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, analiz sonuçları Çizelge 24'de verilmiştir.

Çizelge 24

Kişisel Sorumluluk Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kişisel Sorumluluk	**Öğretmen**		**Yönetici**	
		$\overline{X}$	**S.S.**	$\overline{X}$	**S.S**
m1	Vicdanen sorumlu hissetmek	4.49	0.73	3.83	0.94
m2	İşimden daha fazla doyum almak	4.25	0.88	3.55	0.98
m6	Öğrencilerin ailevi problemlerine çözümler bulabilmek	3.85	0.98	3.32	0.97
m9	Başarılı bir öğretmen olmak	4.24	0.99	3.89	0.88
m16	Kişisel olarak yardımsever olmak	4.38	0.73	3.83	0.87
m17	Topluma katkı sağlamak	4.47	0.70	3.84	0.92
m18	Mesleğe duyulan saygı gereği	4.56	0.65	3.89	0.99
Boyut Ortalaması		**4.32**		**3.74**	

Çizelge 24 incelendiğinde öğretmenlerin rol fazlası davranışın nedenleri olarak kişisel sorumluluk boyutuna ilişkin maddelere tam katıldıkları ($\overline{X}$ = 4.32) görülürken, yöneticilerin çok katıldığı ($\overline{X}$ = 3.74) görülmüştür. Öğretmenlerin görece sırasıyla "mesleğe duyulan saygı gereği" ($\overline{X}$ = 4.54) ve "vicdanen sorumlu hissetmek" ($\overline{X}$ = 4.49), "başarılı bir öğretmen olmak" ($\overline{X}$ =4.24) ve "öğrencilerin ailevi problemlerine çözümler bulabilmek" ($\overline{X}$ =3.85) ve maddelerine yüksek düzeyde katıldıkları gözlemlenmiştir.

Yöneticilerin kişisel sorumluluk boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin en yüksek düzeyde "başarılı bir öğretmen olmak" ($\overline{X}$ = 3.89) ve "mesleğe duyulan saygı gereği" ($\overline{X}$ = 3.89) ifadelerine katıldıkları görülmüştür. "öğrencilerin ailevi problemlerine çözümler bulabilmek" ($\overline{X}$ =3.32) ve "işimden

daha fazla doyum almak" ($\overline{X}$ =3.55) ifadelerine görece diğer ifadelere göre daha düşük düzeyde katılmışlardır.

Güç ve Etkin Konum Elde Etme Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin rol fazlası davranışın nedenleri anketinin güç ve etkin konum elde etme boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, analiz sonuçları Çizelge 25'de verilmiştir.

Çizelge 25

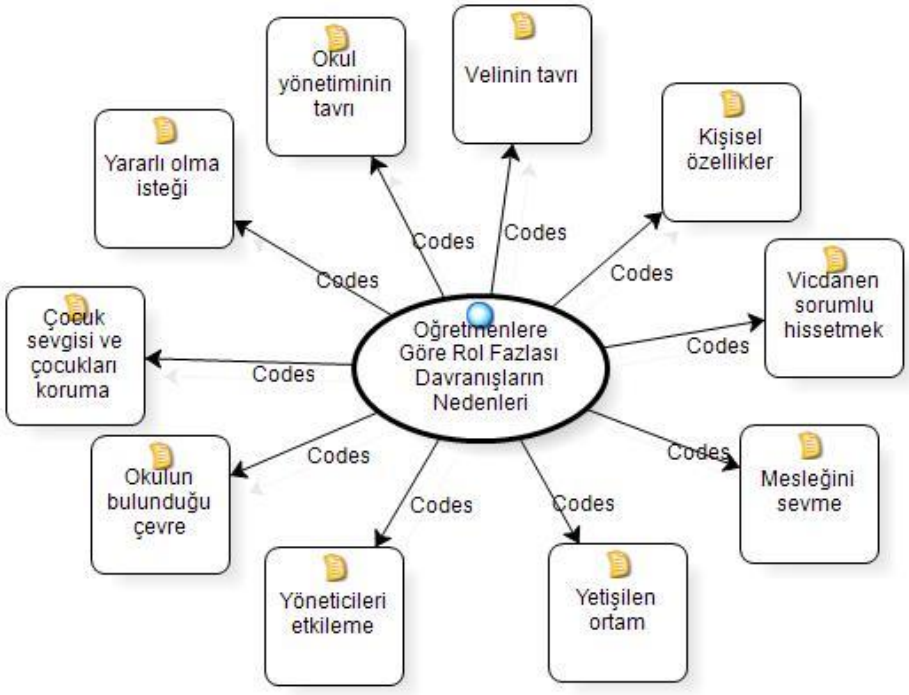
Güç ve Etkin Konum Elde Etme Boyutuna İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Güç ve Etkin Konum Elde Etme	**Öğretmen**		**Yönetici**	
		$\overline{X}$	**S.S.**	$\overline{X}$	**S.S.**
m3	Okulda kabul görmek	3.45	1.27	3.62	0.98
m8	Okulda statü elde etmek	2.99	1.35	3.17	1.05
m4	Okulda takdir edilmek	3.35	1.34	3.60	0.95
m10	Okulda ön planda olmak	2.67	1.32	3.25	1.03
m12	Okulda alınacak kararlarda etkili olabilmek	3.15	1.21	3.44	0.97
m5	Okul yöneticilerimi etkilemek	2.51	1.39	3.17	1.11
Boyut Ortalaması		**3.02**		**3.37**	

Çizelge 25'de öğretmenlerin ve yöneticilerin güç ve etkin konum elde etme boyutuna orta düzeyde katıldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin diğer ifadelere kıyasla "okulda kabul görmek" ($\overline{X}$ =3.45) ve "okulda takdir edilmek" ($\overline{X}$ =3.35) ifadelerine daha yüksek düzeyde katıldıkları görülürken, "okul yöneticilerimi etkilemek"($\overline{X}$ =2.51) ve "okulda ön planda olmak" ($\overline{X}$ =2.67) ifadelerine daha düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür. Yöneticiler de benzer şekilde "okulda kabul görmek" ($\overline{X}$ =3.62) ve "okulda takdir edilmek" ($\overline{X}$ =3.60) ifadelerine daha yüksek düzeyde katılırken, "okul yöneticilerimi etkilemek"($\overline{X}$ =3.17) ve "okulda statü elde etmek" ($\overline{X}$ =3.17) ifadelerine daha düşük düzeyde katılmışlardır.

Araştırmada öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlarının nedenlerine ilişkin bilgiler de sunmaktadır. Öğretmenlere sorulan "Öğretmenlerin resmi görevleri

dışında gönüllü olarak sergiledikleri rol fazlası davranışların nedenleri neler olabilir?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen öğretmen yanıtlarının toplandığı temalara Şekil 7'de yer verilmiştir.



Şekil 7. Öğretmenlere Göre Rol Fazlası Davranışlarının Nedenleri

Şekil 7 incelendiğinde öğretmenlerin rol fazlası davranışların nedenlerine ilişkin görüşlerinin on tema altında toplandığı görülmüştür. Bu temalar; okul yönetiminin tavrı, velinin tavrı, kişisel özellikler, vicdanen sorumlu hissetmek, mesleğini sevme, yetişilen ortam, yöneticileri etkileme, okulun bulunduğu çevre, çocuk sevgisi ve çocukları koruma ve yararlı olma istediği olarak sıralanmıştır. Çizelge 26'da bu temalara ait öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.

Çizelge 26'da görüleceği üzere öğretmenler ve yöneticiler öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışların nedeni olarak gördükleri şeyleri sırasıyla okul yönetiminin tavrı (f= 11), velinin tavrı (f= 9), yararlı olma isteği ve kişisel özellikler (f= 6) olarak sıralamışlardır. Öğretmen ve yöneticilerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri okul yönetiminin tavrı temasındaki görüşlerden birkaçına aşağıda yer verilmiştir.

Çizelge 26

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları

Temalar	**Görüşler**	***f***	**%**
Okul yönetiminin tavrı	Ö5-"*Okul yönetiminin desteği gönüllü davranışlar etkiler."* Ö8- "*Ancak okulda idareci öğretmeni güdülüyorsa, öğretmenin ihtiyaçları gideriliyorsa bu ihtiyaçlardan kastettiğim öğretmen bilgisayar istediğin bilgisayar ihtiyacı karşılanıyorsa bu etkiler"*	11	22
Velinin tavrı	Ö4-"*Eğer veliler öğretmeni teşvik ederlerse öğretmenler de daha fazla gönüllü davranışlarda bulunurlar."*	9	18
Yararlı olma isteği	Ö1- "*Daha fazla faydalı olabilmek için yaptığı faaliyetler.*" Ö10- "*Öğrencilere yararlı olduğunun bilinmesi*"	6	12
Kişisel özellikler	Ö10- *"Kişisel özellikleri bir nedendir. Kişi özverili biriyse yardım etmeden duramaz."*	6	12
Vicdanen sorumlu hissetmek	Ö8- "*En önemli neden vicdandır."* Ö7- *"Kişinin vicdanıdır."*	5	10
Çocuk sevgisi ve çocukları koruma	Ö14- "*Çocuk sevgisi başka bir şey değil. Onların gözlerindeki o ışığı gördükten sonra fedakar şeyler yapmamak çok daha zor.*"	5	10
Okulun bulunduğu çevre	Ö2- "*Ben kenar mahallede çalışıyorum. Mesela o çocukların yoksulluklarını, yokluklarını görüyorum. Ailenin eğitimsizliğini görüyorum. Bu gönüllülük konusunda benim için itici bir neden."*	3	6
Mesleğini sevme	Ö15-"*Mesleğini seviyorsa bu tür davranışları sergiler.*"	2	4
Yetişilen ortam	Ö13- "Kişinin ailesinden gelen kültür nedenleri arasındadır."	2	4
Yöneticileri etkileme	Ö3-"Bazı arkadaşlarında gösteriş amaçlı yaptığını biliyorum."	1	2
TOPLAM		**50**	**100**

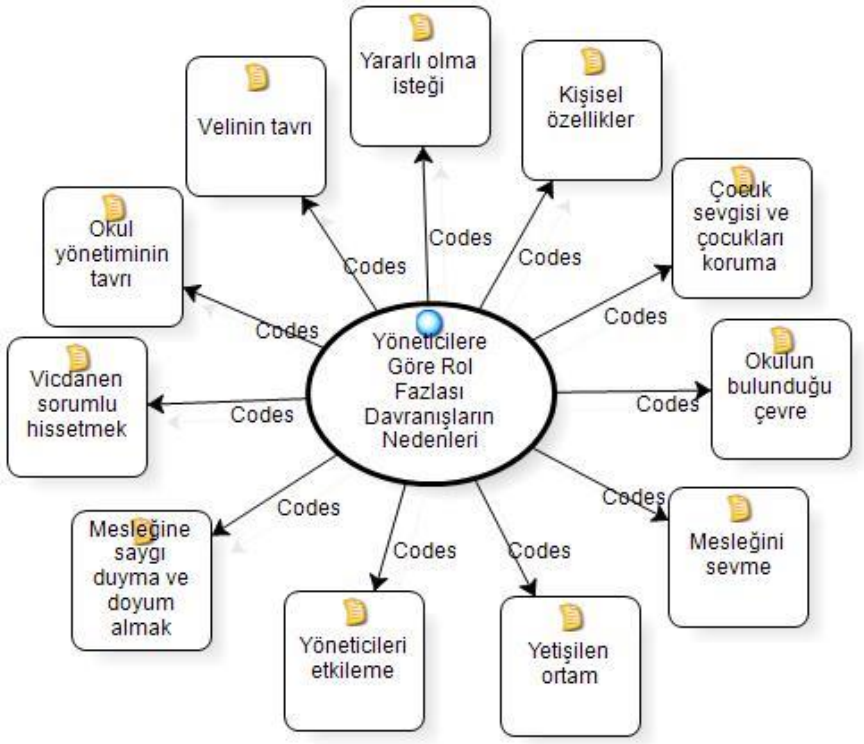
> Ö2-İdare gerçekten böyle tepeden bir müdür gibi davranmaz da okulu birlikte yöneteceğiz mesajını verirse öğretmene, öğretmen bu konuda sorumluluk alıyor. Şahsen ben de öyle. Yani bu bana görevim dışındaki bir şey, bir emir olarak söylendiğinde bunu yapmıyorum. Ama öğrenci yararı söz konusuysa ve benimle kurulan iletişim dili olumluysa eğer evet o sorumluluğu alıyorum. Öğretmenlerin genel bakış açısı da bu.

> Ö8- Ancak okulda idareci güdülüyorsa, öğretmenin ihtiyaçları gideriliyorsa bu ihtiyaçlardan kastettiğim öğretmen bilgisayar istediği zaman bilgisayar ihtiyacı karşılanıyorsa bu etkiler. Ancak bu bahsettiklerimin aksi durumunda da öğretmendeki heyecan azalmakta ve öğretmen bu tarz gönüllü davranışlar sergilemekten vazgeçmektedir.

Öğretmenlerin görüşlerinde de görüldüğü üzere öğretmenin rol fazlası davranışlarını etkileyen en önemli unsur okul yönetiminin tavrıdır. Nitekim Morrison

ve Phelps (1999) de örgütte çalışanların rol gereklerinin ötesinde davranış sergileme konusunda üst yönetimin tutumunu oldukça önemli gördüklerini belirtmiştir. Eğer üst yönetim çalışanların önerilerine ve çalışanlarca başlatılan değişimlere açıksa, çalışanlar bu konuda daha fazla sorumluluk almaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışın nedenleri hakkında yönetici görüşlerine de başvurulmuştur. Yöneticilere "Öğretmenlerin resmi görevleri dışında gönüllü olarak sergiledikleri rol fazlası davranışların nedenleri neler olabilir?" sorusu yönetilmiştir. Bu soruya verilen yönetici yanıtlarının toplandığı temalara Şekil 8'de yer verilmiştir.



Şekil 8. Yöneticilere Göre Rol Fazlası Davranışlarının Nedenleri

Şekil 8'den görüleceği üzere yöneticilerin öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışların nedenlerine ilişkin görüşlerinin 11 tema altında toplandığı görülmüştür. Bu temalar; okul yönetiminin tavrı, velinin tavrı, kişisel özellikler, vicdanen sorumlu hissetmek, mesleğini sevme, yetişilen ortam, yöneticileri etkileme, okulun bulunduğu çevre, mesleğine saygı duymak ve doyum almak, çocuk sevgisi ve çocukları koruma ve yararlı olma istediği olarak sıralanmıştır. Çizelge 27'de bu temalara ait yönetici görüşlerine yer verilmiştir.

Çizelge 27

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışların Nedenlerine İlişkin Yönetici Görüşlerinin Frekans- Yüzde Dağılımları

Temalar	**Görüşler**	***f***	**%**
Okul yönetiminin tavrı	Y1-“ *Siz öğretmenin yanında iseniz, öğretmen sizin yanınızda kendini güvende hissediyorsa, değerli olduğunu hissediyorsa sizin yaptırdığınız hiçbir çalışmadan gocunmaz.”*	20	33.33
Vicdanen sorumlu hissetme	Y2- “*Öğretmenlik tamamen bana göre vicdani bir meslek.*” Y11- “*Tamamen vicdan*”	9	15
Mesleğini sevme	Y1- “*Mesleğini seven öğretmenler bu işlere daha yatkınlar.”*	7	11.67
Velinin tavrı	Y7- “*Öğretmeni veli idare ne kadar desteklerse öğretmen de o kadar istekli arzulu çalışır. Öbür türlü herhangi bir idareden ve velilerden destek gelmezse çocuklardan istek gelmezse ne olacak bir süre sonra şevki kırılır öğretmenin de.”*	4	6.67
Çocuk sevgisi ve çocukları koruma	Y12- “*Çocuğu sevmeyle alakalı*.” Y8- *“Sosyal gelecek(çocukların gelişimine yönelik)*”	4	6.67
Yetişilen ortam	Y13-“Bizde şunu söylerler. Anasız kuzu melemez. Yani onu ailede görüyor çevrede görüyor ki kendisi tekrar etsin.”	4	6.67
Yararlı olma isteği	Y7- “*Çocukların daha iyi olması için yani mesleki olarak idealist olmasından kaynaklı. Neden olabilir başka? İşte çocuklar için yapıyorsa onların daha iyiye gitmeleri için.”*	3	5
Kişisel özellikler	Y14- “*Tamamen içsel motivasyona bağlı bence. Yani o karakteri ile alakalı*.”	3	5
Mesleğine saygı duyma	Y3- “*Mesleğine biraz o konuda saygısı olmayanlar ise ite kalka gidiyor.”*	2	3.33
Doyum almak		2	3.33
Okulun bulunduğu çevre	Y8- “*Okulun bulunduğu sosyo ekonomik çevrenin de etkisi vardır. Dar gelirli bir çevre de ailelerinin eğitim düzeyi de düşük olmaktadır. Veliler eğitim için harcama kalemi oluşturamamaktadırlar.”*	1	1.67
Yöneticileri etkileme	Y5- “*Okula ve çevreye karşı olumlu bir izlenim verme isteği”*	1	1.67
TOPLAM		**60**	**100**

Çizelge 27’de görüleceği üzere yöneticiler öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlarını nedeni olarak gördükleri şeyleri sırasıyla okul yönetiminin tavrı (*f*= 20), vicdanen sorumlu hissetmek (*f*=9) ve mesleğini sevme (*f*= 7) olarak sıralamışlardır. Öğretmen ve yöneticilerin görüşleri birlikte ele alındığında bu görüşlerin büyük oranda birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Okul yönetiminin tavrı

hem öğretmen hem yöneticiler açısından en çok belirtilen görüş olmuştur. Öğretmenler velinin tavrını (*f*= 9) ve yararlı olma isteğini (*f*= 6) daha sık bir neden olarak belirtirken yöneticiler vicdanen sorumlu hissetme (*f*= 9) ve mesleğini sevme (*f*= 7) konusunda fazla görüş belirtmişlerdir. Vicdanen sorumlu hissetme temasında bir öğretmen, "*Ö8- En önemli neden vicdandır*" olarak belirtmiştir. Bir yönetici ise, "*Y2-Öğretmenlik tamamen bana göre vicdani bir meslek."* diyerek öğretmenlik mesleğinin doğası gereği birçok gönüllü davranışı gerektirdiğini belirtmiştir.

Rol fazlası davranışın nedenlerini inceleyen Pearce ve Gregersen (1991) çalışanların ruh halleri, sorumluluk hissetme ve görev dayanışmasını bu davranışın nedenleri olarak sıralamıştır. Bu bulgular bu araştırmanın bulguları ile de büyük ölçüde örtüşmektedir. Sorumlu hissetme hem nicel bulgularda hem de nitel bulgularda en yüksek düzeyde belirtilen nedenlerden biri olmuştur.

Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin bireysel değerler anketinde yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, analiz sonuçları Çizelge 28'de verilmiştir.

Çizelge 28

Bireysel Değerlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Bireysel Değerler	$\overline{X}$	S.S
m1	Özgürlük (Düşünce ve hareket özgürlüğü)	4.80	0.44
m2	Adalet (Herkese adil davranmak)	4.94	0.25
m3	Eşitlik (Herkese eşit fırsat)	4.94	0.25
m4	Şeffaflık (Yapılan iş ve eylemlerde açıklık)	4.87	0.39
m5	Güven (İş arkadaşlarına ve yöneticilere güven)	4.92	0.29
m6	Fedakârlık (Özverili çalışma)	4.77	0.48
m7	Dürüstlük (İçten ve samimi davranış)	4.94	0.26
m8	Hoşgörü (Hata yapma hakkı tanımak)	4.79	0.46
m9	Çalışkanlık (Çalışmaya değer vermek)	4.83	0.45
m10	Sadakat (Okula bağlılık)	4.75	0.52
m11	İşbirliği (Birlikte iş yapabilme)	4.77	0.48
m12	Paylaşım (Sahip olduğunu diğerleri ile paylaşmak)	4.79	0.47
m13	Farklılıklara saygı (Her türlü farklılığı kabul etmek)	4.85	0.43
m14	Takdir etme (Yapılan iyi işlere değer verme)	4.77	0.54
m15	Sorumluluk (İşinde sorumluluk alma)	4.86	0.40

Çizelge 28'de görüleceği üzere öğretmenlerin en önemli gördükleri değerler "Adalet" (4.94), "Eşitlik" (4.94) ve "Dürüstlük" (4.94) olarak sıralanmaktadır. Diğer değerlere kıyasla öğretmenler "Sadakat" (4.75), "Takdir Etme" (4.77) ve "Fedakarlık"(4.77) değerlerini daha az benimsediklerini belirtmişlerdir.

Güngör'e göre (1998) bir kimsenin değer sıralamasında en önemli gördüğü birinci veya en üst sırada bulunan değer, onun *temel değeri* olarak görülebilir. Bir kişiye kuramsal olarak varlığı mümkün olan bütün değerler sunulup bir sıralama yapması istenirse kişinin en üste koyduğu değer aslında onu en çok etkileyen değerdir. Diğer değerler ise bu değerin yanında kişinin gerek psikolojik gerek sosyal açıdan mutluluğu ve huzuru sağlamak adına bir araç konumundadır. Bu anlamda öğretmenlerin sahip oldukları temel değerin "adalet" olduğu söylenebilir.

Taşdan (2008) ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini incelediği çalışmasında kamu ilkokullarında öğretmenlerin en çok önem verdikleri bireysel değerleri sırasıyla; adalet, dürüstlük, insan odaklı olmak, güven ve çalışkanlık olarak sıralamıştır. Yılmaz (2006) ise ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlerini araştırdığı çalışmasında araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerin ilk beş sırada gördükleri bireysel değerler sırası ile adalet, dürüstlük, insana saygı, eşitlik ve sorumluluk değerleri olarak sıralamıştır. Her iki çalışmanın bulguları ile bu çalışmanın bulgularının büyük ölçüde örtüştüğü gözlemlenmiştir.

Bireysel Değerlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu başlık altında, bireysel değerlere ilişkin öğretmen görüşleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiş, elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. İlkokullarda bireysel değerlere ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı Mann Whitney U- testi ile analiz edilmiş ve analiz sonuçları Çizelge 29 'da verilmiştir.

Çizelge 29'da görüldüğü üzere kadın ve erkek öğretmenlerinin görüşleri bireysel değerlerden özgürlük (U= 12415.50 p> 0,05), adalet (U= 12068.00 p> 0,05), eşitlik (U= 12258.00 p> 0,05), şeffaflık (U= 12014.50 p> 0,05), fedakarlık (U=

12427.50 p> 0,05), hoşgörü (U= 11508.00 p> 0,05), çalışkanlık (U= 11632.00 p> 0,05), işbirliği (U=12027.50 p> 0,05), paylaşım (U= 12089.00 p> 0,05), farklılıklara saygı (U= 11562.00 p> 0,05), takdir etme (U= 11564.50 p> 0,05), sorumluluk (U= 11783.00 p> 0,05) değerlerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çizelge 29

Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Değer	**Grup**	**n**	**Sıra Ort.**	**Sıra Top**	**U**	**P**
Özgürlük	Kadın	297	190.80	56668.50	12415.50	.92
	Erkek	84	191.70	16102.50		
Adalet	Kadın	297	192,37	57133.00	12068.00	.26
	Erkek	84	186.17	15638.00		
Eşitlik	Kadın	297	191.73	56943.00	12258.00	.55
	Erkek	84	188.43	15828.00		
Şeffaflık	Kadın	297	192.55	57186.50	12014.50	.35
	Erkek	84	185.53	15584.50		
Güven	Kadın	297	194.37	57727.00	11474.00	.01
	Erkek	84	179.10	15044.00		
Fedakarlık	Kadın	297	191.16	56773.50	12427.50	.94
	Erkek	84	190.45	15997.50		
Dürüstlük	Kadın	297	194.32	57713.50	11487.50	.01
	Erkek	84	179.26	15078.00		
Hoşgörü	Kadın	297	194.25	57693.00	11508.00	.11
	Erkek	84	179.50	15078.00		
Çalışkanlık	Kadın	297	193.84	57569.00	11632.00	.12
	Erkek	84	180.98	15202.00		
Sadakat	Kadın	297	195.17	57966.00	11235.00	.04
	Erkek	84	176.25	14805.00		
İşbirliği	Kadın	297	192.50	57173.50	12027.50	.47
	Erkek	84	185.68	15597.50		
Paylaşım	Kadın	297	192.30	57112.00	12089.00	.52
	Erkek	84	186.42	15659.00		
Farklılıklara Saygı	Kadın	297	194.07	57639.50	11562.00	.07
	Erkek	84	180.14	15132.00		
Takdir Etme	Kadın	297	194.06	57636.50	11564.50	.13
	Erkek	84	180.17	15134.50		
Sorumluluk	Kadın	297	193.33	57418.00	11783.00	.17
	Erkek	84	182.77	15353.00		

Çizelge 29'dan izlenebileceği gibi güven (U= 11474.00 p> 0,05), dürüstlük (U= 11487.500 p> 0,05) ve sadakat (U= 11235.00 p> 0,05) değerlerinde anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerine göre bireysel değerlerden güven değerini kadınlar görece (S.0=194) erkeklerden (S.O= 179.10) daha fazla önemli görmektedirler. Benzer şekilde dürüstlük değerini kadınlar (S.0=194.37)

erkeklerden (S.O= 179.26) daha fazla önemli görmektedirler. Sadakat değerini de kadınlar (S.O =195.17) erkeklerden (S.O=176.25) daha fazla önemli görmektedirler.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular. İlkokullarda bireysel değerlere ilişkin öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 30'da verilmiştir.

Çizelge 30

Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

Değer	Grup	n	Sıra Ort.	sd	x^2	P
Özgürlük	< 34	91	172.20	3	5.39	.14
	35-40	93	162.14			
	41-45	73	185.75			
	46 <	87	172.78			
Adalet	< 34	91	166.04	3	.7.08	.06
	35-40	93	171.82			
	41-45	73	183.00			
	46 <	87	171.17			
Eşitlik	< 34	91	166.04	3	5.13	.16
	35-40	93	171.82			
	41-45	73	180.65			
	46 <	87	173.14			
Şeffaflık	< 34	91	171.69	3	4.04	.26
	35-40	93	166.27			
	41-45	73	183.27			
	46 <	87	170.97			
Güven	< 34	91	171.25	3	6.24	.10
	35-40	93	173.24			
	41-45	73	182.16			
	46 <	87	164.90			
Fedakarlık	< 34	91	166.28	3	6.08	.11
	35-40	93	166.19			
	41-45	73	190.09			
	46 <	87	170.99			
Dürüstlük	< 34	91	170.31	3	3.91	.27
	35-40	93	170.59			
	41-45	73	181.15			
	46 <	87	169.58			
Hoşgörü	< 34	91	168.96	3	3.01	.39
	35-40	93	178.39			
	41-45	73	179.32			
	46 <	87	164.20			
Çalışkanlık	< 34	91	171.63	3	3.71	.29
	35-40	93	171.71			
	41-45	73	183.55			
	46 <	87	164.98			
Sadakat	< 34	91	166.00	3	2.753	.43
	35-40	93	176.31			
	41-45	73	181.88			
	46 <	87	167.36			

Çizelge 30'un devamı

Değer	Grup	n	Sıra Ort.	sd	x^2	P
İşbirliği	< 34	91	162.05	3	4.89	.18
	35-40	93	173.08			
	41-45	73	185.91			
	46 <	87	171.56			
Paylaşım	< 34	91	170.18	3	1.81	.61
	35-40	93	168.39			
	41-45	73	181.68			
	46 <	87	171.62			
Farklılıklara Saygı	< 34	91	179.62	3	7.82	.05
	35-40	93	168.49			
	41-45	73	182.79			
	46 <	87	160.70			
Takdir Etme	< 34	91	166.60	3	4.33	.29
	35-40	93	173.58			
	41-45	73	185.92			
	46 <	87	166.26			
Sorumluluk	< 34	91	163.81	3	5.46	.14
	35-40	93	173.55			
	41-45	73	184.45			
	46 <	87	170.44			

Çizelge 30'dan da anlaşılacağı üzere yaş değişkenine göre öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin görüşleri özgürlük ($X^2_{(2)}$= 4.74, p> 0.05), adalet ($X^2_{(2)}$= 4.74, p> 0.05), eşitlik ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), şeffaflık ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), güven ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), fedakarlık ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), dürüstlük ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), hoşgörü ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), çalışkanlık ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), sadakat ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), işbirliği ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), paylaşım ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0,05), farklılıklara saygı ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), takdir etme ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05), sorumluluk ($X^2_{(3)}$= 4.74, p> 0.05) değerlerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulardan hareketle yaş değişkenin bireysel değerler üzerinde belirleyici olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi sonuçları Çizelge 31'de yer almaktadır.

Çizelge 31

Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Değer	**Grup**	**N**	**Sıra Ort.**	**sd**	**x^2**	**P**	**Anlamlı Farklılık**
Özgürlük	Ön Lisans	34	191.49	2	2.74	.25	-
	Lisans	318	188.98				
	Lisansüstü	29	212.60				
Adalet	Ön Lisans	34	185.24	2	.74	.69	-
	Lisans	318	191.81				
	Lisansüstü	29	188.90				
Eşitlik	Ön Lisans	34	189.87	2	.07	.96	-
	Lisans	318	192.76				
	Lisansüstü	29	188.90				
Şeffaflık	Ön Lisans	34	189.87	2	2.83	.50	-
	Lisans	318	192.76				
	Lisansüstü	29	173.07				
Güven	Ön Lisans	34	181.76	2	1.39	.50	-
	Lisans	318	191.99				
	Lisansüstü	29	190.97				
Fedakarlık	Ön Lisans	34	190.09	2	4.32	.12	-
	Lisans	318	193.67				
	Lisansüstü	29	162.74				
Dürüstlük	Ön Lisans	34	184.93	2	2.06	.36	-
	Lisans	318	192.44				
	Lisansüstü	29	182.34				
Hoşgörü	Ön Lisans	34	176.76	2	1.56	.46	-
	Lisans	318	191.89				
	Lisansüstü	29	197.93				
Çalışkanlık	Ön Lisans	34	186.18	2	0.21	.89	-
	Lisans	318	191.30				
	Lisansüstü	29	193.34				
Sadakat	Ön Lisans	34	197.71	2	0.55	.76	-
	Lisans	318	191.00				
	Lisansüstü	29	183.17				
İşbirliği	Ön Lisans	34	190.81	2	2.99	.22	-
	Lisans	318	193.16				
	Lisansüstü	29	167.50				
Paylaşım	Ön Lisans	34	186.40	2	2.61	.27	-
	Lisans	318	193.33				
	Lisansüstü	29	170.90				
Farklılıklara Saygı	Ön Lisans	34	169.12	2	4.86	.09	-
	Lisans	318	193.64				
	Lisansüstü	29	187.69				
Takdir Etme	Ön Lisans	34	182.71	2	9.32	.01	-
	Lisans	318	195.39				
	Lisansüstü	29	152.60				
Sorumluluk	Ön Lisans	34	203.50	2	7.99	0.02	-
	Lisans	318	192.37				
	Lisansüstü	29	161.29				

Çizelge 31'den de görüldüğü gibi öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin görüşleri özgürlük ($X^2_{(2)}$= 2.74, p> 0,05), adalet ($X^2_{(2)}$= 0.74, p> 0,05), eşitlik ($X^2_{(2)}$= 0.07, p> 0,05), şeffaflık ($X^2_{(2)}$= 2.83, p> 0,05), güven ($X^2_{(2)}$= 1.39, p> 0,05), fedakarlık ($X^2_{(2)}$= 4.32, p> 0,05), dürüstlük ($X^2_{(2)}$= 2.06, p> 0,05), hoşgörü ($X^2_{(2)}$= 2.99, p> 0,05), çalışkanlık ($X^2_{(2)}$= 0.21, p> 0,05), sadakat ($X^2_{(2)}$= 0.55, p> 0,05), işbirliği ($X^2_{(2)}$= 2.99, p> 0,05), paylaşım ($X^2_{(2)}$= 2.61, p> 0,05), farklılıklara saygı ($X^2_{(2)}$= 4.86, p> 0,05), takdir etme ($X^2_{(2)}$= 9.32, p> 0,05), sorumluluk ($X^2_{(2)}$= 7.99, p> 0,05) boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulara göre eğitim durumu değişkeninin rol fazlası davranışların belirleyici olmadığı görülmüştür.

Öğretmenleri Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki

Bu başlık altında, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışlar ile öğretmenlerin bireysel değerleri arasındaki ilişki incelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 32'de yorumlanmıştır.

Çizelge 32'den da görüleceği üzere destekleyici rol fazlası davranışlar adalet (r=.16, p=.005), şeffaflık (r=.12, p=.005), güven (r=.19, p=.005), fedakarlık (r=.17, p=.005), dürüstlük (r=.17, p=.005), çalışkanlık (r=.18, p=.005), sadakat (r=.21, p=.005), iş birliği (r=.15, p=.005), paylaşım (r=.15, p=.005), farklılıklara saygı (r=.12, p=.005), takdir etme (r=.18, p=.005), ve sorumluluk (r=.17, p=.005) değerlerinin tamamıyla düşük düzeyde pozitif bir ilişkiye sahiptirler. Destekleyici rol fazlası davranışlar ile eşitlik ve hoşgörü değerleri ile bir ilişkisi bulunmamaktadır. Müdahaleci rol fazlası davranışlar ile bireysel değerlerin tamamı arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Destekleyici rol fazlası davranışın bir temsilcisi olan örgütsel vatandaşlık davranışının değerlerle ilişkisini ele alan çalışmalara rastlanılmıştır. Cohen ve Liu' nun (2011) İsrail'de 192 öğretmenle yaptığı çalışmasında da tüm değer gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Dündar (2012) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin sahip olduğu değer ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemiş ve verilere dayalı olarak en güçlü ilişkinin evrenselcilik değer grubu ile erdemlilik davranış boyutlarında olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu bu çalışmanın bulguları ile uyuşmamaktadır. Bu durum farklı değer gruplarının seçilmesinden kaynaklanmaktadır.

Çizelge 32
Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları ile Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki

	Özgürlük	**Adalet**	**Eşitlik**	**Şeffaflık**	**Güven**	**Fedakarlık**	**Dürüstlük**	**Hoşgörü**	**Çalışkanlık**	**Sadakat**	**İşbirliği**	**Paylaşım**	**Farklılıklara Saygı**	**Takdir Etme**	**Sorumluluk**	**Destekleyici**	**Müdahaleci**
Özgürlük	1																
Adalet	.35**	1															
Eşitlik	.38**	.81**	1														
Şeffaflık	.46**	.38**	.44**	1													
Güven	.36**	.52**	.42**	.49**	1												
Fedakarlık	.23**	.29**	.28**	.38**	.40**	1											
Dürüstlük	.27**	.43**	.33**	.39**	.48**	.42**	1										
Hoşgörü	.25**	.27**	.27**	.34**	.37**	.53**	.44**	1									
Çalışkanlık	.32**	.28**	.18**	.38**	.37**	.39**	.35**	.38	1								
Sadakat	.33**	.28**	.28**	.33**	.39**	.44**	.44**	.44	.53**	1							
İş birliği	.28**	.24**	.22**	.32**	.29**	.49**	.40**	.43	.50**	.58**	1						
Paylaşım	.32**	.23**	.18**	.34**	.31**	.41**	.45**	.42	.47**	.54**	.78**	1					
Farklılıklara saygı	.32**	.35**	.29**	.38**	.35**	.36**	.39**	.45	.34**	.33**	.37**	.57**	1				
Takdir etme	.31**	.26**	.23**	.41**	.34**	.50**	.39**	.36	.48**	.52**	.57**	.54**	.44	1			
Sorumluluk	.39**	.42**	.39**	.49**	.47**	.48**	.46**	.43	.45**	.51**	.49**	.50**	.42	.58**	1		
Destekleyici	.07	.16**	.10	.12**	.19**	.17**	.17**	.16	.18**	.21**	.15**	.15**	.12**	.18**	.17**	1	
Müdahaleci	.06	.062	.39	.01	.03	.08	.02	-.02	.02	.01	.02	.02	.05	.07	.09	.28**	1

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara göre geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlarına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin rol fazlası davranışları destekleyici rol fazlası davranışlar ve müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerinden elde edilen sonuçlar, bu başlık altında yer almaktadır.

Destekleyici rol fazlası davranışlara ilişkin sonuçlar. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenler destekleyici rol fazlası davranışları çoğunlukla sergilemektedirler. Özellikle öğrencilerle ilgili maddelere daha yüksek katılım görülmektedir. Yöneticiler de öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışları çoğunlukla sergilediklerini belirtmektedirler.

Öğretmenlerin destekleyici rol fazlası davranışları öğretmen ve yönetici görüşleri açısından cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde yaş ve öğrenim durumu değişkenine göre de öğretmenlerin sergilediği destekleyici rol fazlası davranışlar hem öğretmen hem de yöneticilerinin görüşleri açısından farklılaşmamaktadır.

Destekleyici rol fazlası davranışlar boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşleri sadece kıdem değişkeni açısından farklılaşmaktadır. Bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenler kıdemi arttıkça destekleyici rol fazlası davranışları daha fazla sergilemektedirler. Bunun yanı sıra yönetici görüşleri destekleyici rol fazlası davranışlar boyutunda farklılaşmamaktadır.

Müdahaleci rol fazlası davranışlarına ilişkin sonuçlar. Öğretmenler müdahaleci rol fazlası davranışları nadiren sergilemektedir. Yöneticiler göre

öğretmenler, görece daha fazla müdahaleci rol fazlası davranışlar sergilemektedirler. Öğretmen görüşleri açısından müdahaleci rol fazlası davranışlar cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu açısından fark yaratan bir değişken değildir. Yönetici görüşlerine göre müdahaleci rol fazlası davranışlar yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre fark yaratan bir değişken değilken cinsiyet değişkeni açısından erkek yöneticiler kadın yöneticilere göre öğretmenlerin daha fazla müdahaleci rol fazlası davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir.

Müdahaleci rol fazlası davranışlar boyutunda kıdem değişkeninde hem öğretmenler hem de yöneticilerin görüşleri farklılaşmaktadır. Kıdemli öğretmenler, orta kıdemli öğretmenlere göre daha fazla müdahaleci rol fazlası davranış sergilemektedirler. Yöneticilerde de benzer şekilde kıdemli yöneticiler, göreve yeni başlayanlara ve orta kıdemli yöneticilere göre öğretmenler daha fazla müdahaleci rol fazlası davranış sergilemektedirler.

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlere göre sergilenen rol fazlası davranışın nedenleri kişisel sorumluluk boyutunda, en yüksek düzeyde vicdanen sorumlu hissetme ve topluma katkı sağlamadır. Yöneticilere göre ise bu boyutta öğretmenlerin rol fazlası davranışların nedenleri en yüksek düzeyde başarılı bir öğretmen olma isteği ve mesleğe duyulan saygıdır. Öğretmenler ve yöneticilerle yapılan görüşmelerde de öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışın nedenlerinden biri vicdanen sorumlu hissetmektir. Öğretmenler ve yöneticiler öğretmenlik mesleğini bir vicdan işi olarak görmektedirler.

Rol fazlası davranışın nedenleri anketinin güç ve etkin konum elde etme boyutunda ise öğretmenler kişisel sorumluluk boyutundaki nedenlere kıyasla bu boyuttaki nedenleri daha az düzeyde tercih etmişlerdir. Bu boyutta öğretmenlerin ve yöneticilerin en çok tercih ettikleri nedenler birbiri ile örtüşmekle birlikte okulda kabul görmek, okulda takdir edilmek ve okulda alınacak kararlarda etkili olabilmek şeklinde sıralanmaktadır.

Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenler bireysel değerlerden en fazla "adalet", "eşitlik" ve "dürüstlük" değerlerine önem vermektedirler. Diğer değerle kıyasla öğretmenler "sadakat", "takdir etme" ve "fedakârlık" değerlerine daha düşük düzeyde katılmışlardır.

Yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin bireysel değerleri arasında bir farklılaşma görülmezken cinsiyet değişkenine göre bazı değerlerde farklılaşma vardır. Öğretmenlerin bireysel değerlerinden güven, dürüstlük ve sadakat değerlerinde cinsiyet değişkeninde kadınlar lehine bir farklılaşma görülmektedir.

Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarından destekleyici rol fazlası davranışları ile bireysel değerlerinden adalet, şeffaflık, güven, fedakârlık, dürüstlük, çalışkanlık, sadakat, işbirliği, paylaşım, farklılıklara saygı, takdir etme ve sorumluluk değerleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır. Ancak müdahaleci rol fazlası davranışlar ile bireysel değerlerin hiçbirisinde bir ilişki bulunamamıştır.

Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler şöyledir:

1. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler sergiledikleri rol fazlası davranışların okul yönetimi tarafından bilinip takdir edilmesinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu nedenle okul yönetiminin öğretmenleri rol fazlası davranışlara teşvik etmek ve öğretmenlerin var olan rol fazlası davranışlarını güdülemek adına öğretmenleri takdir etmeleri faydalı olacaktır.
2. Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarını etkileyen bir diğer unsurun ise veliler olduğu görülmüştür. Velilerin öğretmenlerin fedakâr davranışlarının farkında olmalarını sağlamak amacıyla öğretmen veli iletişimini arttırmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.
3. Araştırma sonucunda yüksek kıdemli öğretmenlerin düşük kıdemli öğretmenlere göre daha fazla rol fazlası davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Bu açıdan kıdemli öğretmenler rol fazlası davranışlar konusunda yeni başlayan öğretmenlere rehberlik rolü üstlenebilir.

4. Bu çalışmanın uygulandığı örneklemin kamu ilkokulları olması ve öğretmenlerin küçük yaşta daha fazla ilgiye ihtiyaç duyan öğrencilerle karşı karşıya olması öğretmenlerin rol fazlası davranışlarını tetikleyici bir unsurdur. Bu açıdan bu çalışmanın görece daha büyük yaştaki öğrencilere hitap eden ortaokullarda ve liselerde yapılması önerilebilir.
5. Araştırma sonucunda öğretmenlerin sahip olduğu bazı değerler ile destekleyici rol fazlası davranışlar arasında düşük düzeyli pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle öğretmenlerin sergileyecekleri rol fazlası davranışları etkilemesi bakımından değerler konusunda farkındalıklarının arttırılması önerilebilir.
6. Bu çalışma Ankara ilindeki dokuz ilçede yapılmıştır. Bu çalışmanın Türkiye genelinde özellikle büyükşehirler yerine daha küçük yerleşim birimlerinde yapılması öğretmenlerin rol fazlası davranışları hakkında daha ayrıntılı bilgiler verecektir.
7. Bu çalışmada rol fazlası davranışlar öğretmenlerin bireysel değerleri ile ilişkilendirilmiştir. İleriki çalışmalarda rol fazlası davranış kavramı çeşitli örgütsel davranış kavramları ile ilişkilendirilerek incelenebilir.

KAYNAKLAR

Acar, A. Z. (2006) Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 7(1), 1-14.

Akın, U. (2012). Kamu ilköğretim okulu müdürlerinin kişisel insiyatif alma durumları ve öz yeterlilikleriyle ilişkisi**.** *Yayınlanmamış doktora tezi.* Ankara Üniversitesi, Ankara.

Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*,10, 1-13.

Aktay, A. (2008). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Allison, B. J., Voss, R. S., ve Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, *76*(5), 282-288

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 163-178.

Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.

Aydın, İ. (2014). Değer kavramı ve değer yükleme. İ. Aydın ve K. Yılmaz (Ed). *Prof. Dr. Haydar Taymaz Armağan Kitabı* (s. 42-49). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (whistleblowing**).** *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 79-100.

Baker, C. R. (1999). Customer's perceptions of the service they receive: the influence of employee extra-role job behaviors (Doktora tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9960038)

Balcı, A. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler.* (8. Baskı).Ankara: Pegem-A Yayıncılık.

Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Barksdale, K., ve Werner, J. M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, *51*(2), 145-155.

Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Bursalıoğlu, Z. (2011). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Batson, C.D. (1998). Altruism and prosocial behaviour. G. Lindzey, D. Gilbert, and S. T. Fiske (Ed.) *The handbook of social psychology* (s. 282-316). New York: Oxford University Press.

Belogolovsky, E., ve Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher education*, *26*(4), 914-923.

Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?. *Academy of Management Review*, *24*(1), 82-98.

Borman, W. C., ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.

Bowling, A. (1995). What things are important in people's lives? A survey of the public's judgements to inform scales of health related quality of life. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1447-1462.

Bowling, N. A. (2010). Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *25*(1), 119-130.

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

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. Baskı) . Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. Baskı), Ankara: Pegema Akademi.

Carlo, G., ve Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 31(1), 31-44.

Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki/whistleblowing. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4).

Çalık, T., Özbay, Y., Özer, A., Kurt, T., ve Kandemir, M. (2009). İlköğretim okulu öğrencilerinin zorbalık statülerinin okul iklimi, prososyal davranışlar, temel ihtiyaçlar ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(60), 555-576.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları.* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, H, N. (2012). Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: Örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 197 – 211.

Çetin, F., ve Fıkırkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4),41-65.

Cohen, A., ve Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, *46*(4), 271-287.

Daly, C. L. (1998). *Explaining the extra-role behavior of part-time and full-time workers: a matter of support?* (Yayınlanmamış doktora tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9909283)

Demiröz, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış doktora tezi.* Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 219–240

Duyar, İ., ve Aydın, İ. (2012). What do we know about assistant principals? A cross-national examination of the factors affecting task performance, discretionary performance, and the future career aspirations of assistant principals. *Advances in Educational Administration, 13,* 299-330.

Dündar, H. (2012). Öğretmenlerin sahip olduğu değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi***.** 14(2), 215-234.

Ergun Özler, D. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı. D. E. Özler (Ed.) *Örgütsel Davranışta Güncel Olaylar* (s.101-127). Bursa: Ekin Yayıncılık.

Ergun Özler, D., Dil Şahin, M., ve Atalay Giderler, C. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 182.

George, J. M.,ve Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship.*Psychological bulletin*, *112*(2), 310.

Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*. (A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık

Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar.* İstanbul: Ötüken Neşriyat.

Güngör, E. (2010). *Değerler psikolojisi üzerine araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Neşriyat

Hall, A. T., ve Ferris, G. R. (2011). Accountability and extra-role behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(2), 131-144.

Hogg, M. A. (2006). Social identity theory. P. J. Burke (Ed.) *Contemporary social psychological theories* (s. 111-136). USA: Stanford University Press.

İpek, M. (2014). Prososyal davranışta liderlik tarzının rolü: Milletvekili-danışman ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kane, R. E., Magnusen, M. J., ve Perrewé, P. L. (2012). Differential effects of identification on extra-role behavior. *Career Development International*, 17(1), 25-42.

Karadağ, E., ve Mutafçılar, I. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 41-69.

Karaman, K., Yücel, C., ve Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Kış 2008 (53), 49-74.

Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.

Kaskel, R. J. (2000). *Value congruence and satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation. The California School of Professional Psychology at Alameda.

Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.

Kassing, J. W., ve Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, *13*(1), 100-115.

Kassing, J. W. (2001). From the looks of things assessing perceptions of organizational dissenters. *Management Communication Quarterly*, *14*(3), 442-470.

Kassing, J. W. (2002). Speaking up identifying employees' upward dissent strategies. *Management Communication Quarterly*, 16(2), 187-209.

Kassing, J. W., ve DiCioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, *17*(2), 113-120.

Katz, D. ve Kahn R. L. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi (Çev. H. Can, Y. Bayar). Ankara: Doğan Basımevi.

Koike, C. (2010). *Peer evaluations in self-managing work teams: the role of specific emotions in extra-role behaviours* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Lethbridge Universitiy, Kanada.

Kuçuradi, İ. (2010). *İnsan ve değerleri.* Ankara: Türkiye Felesefe Kurumu.

LePine, J. A., ve Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, *86*(2), 326.

Liedtka, J. M. (1989). Value congruence: The interplay of individual and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 805-815.

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation.*Journal of Business Ethics*, *21*(1), 77-94.

Mann, M. J. (2010). *A quantitative and qualitative analysis identifying antecedents of work ethic beliefs and the relationship between work ethic beliefs and in-role and extra-role work behavior: new work ethic dimensions and scale introduced* (Doktora tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3433447)

MEB. (2014). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik. *Resmi Gazete,* Sayı: 29026, 10 Haziran 2014.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., ve Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 51-57.

Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publication.

Morrison, E. W., ve Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of management Journal*, *42*(4), 403-419.

Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.

Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1985b). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.

Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal Of Management*, 22(3), 50

O'Connell, J. T. (1999). *The employer/employee relationship: identifying type and level of employee involvement and relationship to extra role behavior and intent to remain* (Yayınlanmamış doktora tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9945219)

Oplatka, I., and Golan, R. (2011). The teacher's extra-role behaviors: Some illuminations from a study of the israeli religious state education system. *Religious Education*, 106(5), 516-536.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. SAGE Publications, Incorporated.

Ötken, A. B., ve Cenkçi, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.

Özçelik, Ö. (2011). Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin adalet algısının rol performansı ve ekstra rol performansı üzerindeki etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Özdemir, M. (2010b). Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özdemir, Z. (2010a). Lise öğrencilerinin prososyal davranışlarının; mizah, öfke ve utangaçlık düzeylerine göre incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özlem, D. (2010). *Etik, ahlak felsefesi* (2. Baskı).İstanbul: Say Yayınları

Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, D. M. (2010). Whistleblowing., D. E. Özler (Editör) *Örgütsel Davranışta Güncel Olaylar*. Bursa: Ekin Yayıncılık.

Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M. K., ve Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, *82*(4), 929-939.

Pearce, J. L., ve Gregersen, H. B. (1991). Task interdependence and extrarole behavior: A test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, *76*(6), 838.

Petitta, L., ve Vecchione, M. (2011). Job burnout, absenteeism, and extra role behaviors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *26*(2), 97-121.

Platow, M. J., Filardo, F., Troselj, L., Grace, D. M., and Ryan, M. K. (2006). Non-instrumental voice and extra-role behaviour. *European Journal of Social Psychology*, *36*(1), 135-146.

Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, *10*(2), 133-151.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351–363.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, *26*(3), 513-563.

Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış 14. Basım*. (Çev. Ed. İnci Erdem). Nobel Yayınevi, Ankara.

Rokeach, M. (1979). *Understanding Human Values.* New York: The Free Press.

Runhaar, P., Konermann, J., ve Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader–member exchange. *Teaching And Teacher Education*, *30*, 99-108.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., ve Laczo, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, *19*(4), 441-464.

Sadykova, G., ve Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, *2*(1), 1-16.

Schnake, M. E., ve Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(3), 283-301.

Serter, (2012). *AKP iktidarı ile öğretmenlerin itibarsızlaştırılma çalışması devam etmektedir*. http://www.chp.org.tr/?p=95074 adresinden 05.12.2014 tarihinde alınmıştır.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 25 (1), 317-339.

Sezici, E. (2010). Örgütsel özdeşleşme. D. E. Özler (Ed.) *Örgütsel Davranışta Güncel Olaylar* (s.167-190). Bursa: Ekin Yayıncılık.

Shahinpoor, N., ve Matt, B. F. (2007). The power of one: Dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*, *74*(1), 37-48.

Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, *68*(4), 653.

Somech, A., ve Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and

teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, *16*(5), 649-659.

Somech, A., ve Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, *43*(1), 38-66.

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6). 49-74.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education Inc.

Taşdan, M. (2008). Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, *16*(1), 113-148.

Tavşancıl, E. (2006). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Turnipseed, D. L., ve Murkison, E. (2000). A bi-cultural comparison of organization citizenship behavior: does the OCB phenomenon transcend national culture?. *International Journal of Organizational Analysis*, *8*(2), 200-222.

Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,*65*(02), 196-218.

Tyler, T. R., ve Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, *4*(3), 207-226.

Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing The South African context. *Current Sociology*, 56 (6), 904-921.

Van Dyne, L., Cummings, L.L., and McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In L. L. Cummings ve B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*.

Van Dyne, L., ve LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal,41*(1), 108-119.

Verschoor, C. C. (2005). To blow the whistle or not is a tough decision!. *Strategic Finance*, *87*(4), 21-22.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi.* 17(10), 109-128.

Yılmaz, K. (2006). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, K., ve Tombak, N. (2014). Gönülden Öğretmenlik (Ed. M. Sever ve A. Aypay (Editör). *Öğretmenlik Halleri Türkiye'de Öğretmen Olmak Üzere Nitel Bir Araştırma*. Pegem Akademi, Ankara.

EKLER

EK1: Ankara İl Milli Eğitim İzni

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481/605.99/4736598 22/10/2014
Konu: Araştırma İzni
(Tuğba GÜNER DEMİR)

ANKARA ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu genelgesi
b) 16/10/2014 tarih ve 4961 sayılı yazınız

Üniversiteniz yüksek lisans öğrencisi Tuğba GÜNER DEMİR'in "Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ve Bireysel Değerleri İle İlişkisi" konulu tez önerisi kapsamında uygulama yapma isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve araştırmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Anketlerin uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde iki örneğinin (CD ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme-1 Şube Müdürlüğüne gönderilmesini arz ederim.

Müberra OĞUZ
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:
Mühürlü Anket Örnekleri (6 sayfa)

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı İle Aynıdır
22/10/2014

Yaşar SUBAŞI
Şef

EK2: Ankara Üniversitesi Etik Kurul İzni

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : **16/10/2014**

Toplantı Sayısı : **176**

Karar Sayısı : **1297**

1297- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden **Tuğba Güner Demir**'in "Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ve Bireysel Değerler İle İlişkisi" başlıklı tezi ile ilgili 23/09/2014 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, **Tuğba Güner Demir**'in "Öğretmenlerin Sergiledikleri Rol Fazlası Davranışlar ve Bireysel Değerler İle İlişkisi" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
28/10/2014

Ramazan TOPAL
Genel Sekreterlik Şubesi

EK3: ÖLÇEKLER- ÖĞRETMENLERİN SERGİLEDİKLERİ ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR-ÖĞRETMEN FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu ölçek, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin sergiledikleri rol fazlası davranışlar ve bireysel değerlerine ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Rol fazlası davranışlar, resmi iş tanımlarının ve gerekliliklerinin ötesine geçen gönüllü davranışlardır. Ölçek, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde rol fazlası davranışa ilişkin ifadeler üçüncü bölümde rol fazlası davranışın nedenlerine ilişkin ifadeler ve dördüncü bölümde ise bireysel değerlere ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen her bölümdeki her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Araştırmanın objektifliği açısından lütfen ölçeğe isminizi yazmayınız ve bütün soruları ya da ifadeleri yanıtladığınızdan emin olunuz. Araştırmanın gerçekleşmesine yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Arş. Gör. Tuğba Güner Demir
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
e-mail: tugbaguner87@gmail.com

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız: **……..**
3. Öğretmenlik Kıdeminiz: **……**yıl
4. Öğrenim Durumunuz: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5. Mezun olduğunuz fakülte (Lütfen yazınız): **……**

II. BÖLÜM: ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR

Aşağıda **öğretmenlerin rol fazlası davranışlarını** belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.		**Hiçbir zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Çoğunlukla**	**Her zaman**
	Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar					
1.	Mevzuata göre bir öğretmenin görevi olmasa bile olsa ***okul için*** yapılması gereken işleri yaparım.	①	②	③	④	⑤
2.	Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olurum.	①	②	③	④	⑤
3.	Öğrencilerimi kendi çocuklarım gibi sahiplenirim.	①	②	③	④	⑤
4.	Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılırım.	①	②	③	④	⑤
5.	Sınıf düzenlenmesini sadece hizmetliden beklemem, kendim de yaparım.	①	②	③	④	⑤
6.	Öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkanlarımı (ulaşım gibi) kullanırım.	①	②	③	④	⑤
7.	Okulla ilgili bir iş üzerinde çalışırken yorulsam da o işi tamamlamak için var gücümle çalışırım.	①	②	③	④	⑤
8.	Aşırı iş yükü olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	①	②	③	④	⑤
9.	Okula ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere elimden geldiğince yardımcı olurum.	①	②	③	④	⑤
10.	Kendi eğitim materyallerimi öğretmen arkadaşlarımla paylaşmaktan çekinmem.	①	②	③	④	⑤
11.	Okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılırım.	①	②	③	④	⑤
	Müdahaleci Rol Fazlası Davranışlar					
12.	Öğretmen arkadaşlarım görevlerini yerine getirmedikleri zaman kırılacaklarını bilsem de uyarırım.	①	②	③	④	⑤
13.	Hatalı davranış sergileyen öğretmenleri eleştirerek davranışlarını düzeltmesini isterim.	①	②	③	④	⑤
14.	Etik dışı bir davranış gördüğümde okulun yararı için bunu üst makamlara bildiririm.	①	②	③	④	⑤
15.	Okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildiririm.	①	②	③	④	⑤
16.	Okulda var olan problemleri yöneticilerimle tartışırım.	①	②	③	④	⑤

Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarıyla ilgili olarak yukarıdaki maddelerde yer almayan ancak belirtmekte yarar gördüğünüz bilgileri lütfen yazınız.

III. BÖLÜM ROL FAZLASI DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ

Aşağıda **öğretmenlerin rol fazlası davranışlarının nedenlerini** belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan nedenlere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
Kişisel Sorumluluk						
1.	Vicdanen sorumlu hissetmek	①	②	③	④	⑤
2.	İşlerinden daha fazla doyum almak	①	②	③	④	⑤
3.	Öğrencilerin ailevi problemlerine çözümler bulabilmek	①	②	③	④	⑤
4.	Başarılı bir öğretmen olmak	①	②	③	④	⑤
5.	Kişisel olarak yardımsever olmak	①	②	③	④	⑤
6.	Topluma katkı sağlamak	①	②	③	④	⑤
7.	Mesleğe duyduğum saygı gereği	①	②	③	④	⑤
Güç ve Etkin Konum Elde Etme						
8.	Okulda kabul görmek	①	②	③	④	⑤
9.	Okulda statü elde etmek	①	②	③	④	⑤
10.	Okulda takdir edilmek	①	②	③	④	⑤
11.	Okulda ön planda olmak	①	②	③	④	⑤
12.	Okulda alınacak kararlarda etkili olabilmek	①	②	③	④	⑤
13.	Okul yöneticilerini etkilemek	①	②	③	④	⑤
Bunların dışında öğretmenlerin rol fazlası davranışlarına neden olarak belirtmek istediğiniz bir neden varsa lütfen yazınız.						

IV. BÖLÜM BİREYSEL DEĞERLER

Aşağıdaki listede verilen değerleri, önem sırasına göre "1 ile 5" arasında derecelemeniz beklenmektedir. Bunun için de ***sizden hayatınızı yönlendiren ilke olması açısından*** listedeki değerleri taşıdıkları öneme göre, bireysel olarak "**ilkelerime ters düşer**" dediğiniz değerler için "**1**" "**benim için en üst düzeyde önemlidir**" dediğiniz değerler için ise "**5**" i işaretlemeniz, diğer değerlerden size uygun olanları ise önem derecesine göre derecelemeniz gerekmektedir.

	BİREYSEL DEĞERLER	**Önemsiz↔ Önemli**				
1.	**Özgürlük** (Düşünce ve hareket özgürlüğü)	①	②	③	④	⑤
2.	**Adalet** (Herkese adil davranmak)	①	②	③	④	⑤
3.	**Eşitlik** (Herkese eşit fırsat)	①	②	③	④	⑤
4.	**Şeffaflık** (Yapılan iş ve eylemlerde açıklık)	①	②	③	④	⑤
5.	**Güven** (İş arkadaşlarına ve yöneticilere güven)	①	②	③	④	⑤
6.	**Fedakârlık** (Özverili çalışma)	①	②	③	④	⑤
7.	**Dürüstlük** (İçten ve samimi davranış)	①	②	③	④	⑤
8.	**Hoşgörü** (Hata yapma hakkı tanımak)	①	②	③	④	⑤
9.	**Çalışkanlık** (Çalışmaya değer vermek)	①	②	③	④	⑤
10.	**Sadakat** (Okula bağlılık)	①	②	③	④	⑤
11.	**İşbirliği** (Birlikte iş yapabilme)	①	②	③	④	⑤
12.	**Paylaşım** (Sahip olduğunu diğerleri ile paylaşmak)	①	②	③	④	⑤
13.	**Farklılıklara saygı** (Her türlü farklılığı kabul etmek)	①	②	③	④	⑤
14.	**Takdir etme** (Yapılan iyi işlere değer verme)	①	②	③	④	⑤
15.	**Sorumluluk** (İşinde sorumluluk alma)	①	②	③	④	⑤

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER ☺

ÖĞRETMENLERİN SERGİLEDİKLERİ ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ-YÖNETİCİ FORMU

Sayın Yönetici,

Bu ölçek, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin sergiledikleri rol fazlası davranışlara ilişkin yönetici görüşlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. Rol fazlası davranışlar, resmi iş tanımlarının ve gerekliliklerinin ötesine geçen gönüllü davranışlardır. Ölçek, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde rol fazlası davranışlara ilişkin ifadeler ve üçüncü bölümde ise rol fazlası davranışın nedenlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen her ifadeyi dikkatle okuyarak, **okulunuzdaki öğretmenlerinizi göz önünde bulundurarak** katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Araştırmanın objektifliği açısından lütfen ölçeğe isminizi yazmayınız ve bütün soruları yanıtladığınızdan emin olunuz. Araştırmanın gerçekleşmesine yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Arş. Gör. Tuğba Güner Demir
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
e-mail: tugbaguner87@gmail.com

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız: **……..**
3. Öğretmenlik Kıdeminiz: **……**yıl
4. Yöneticilik Kıdeminiz: **……**yıl
5. Öğrenim Durumunuz: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
6. Mezun olduğunuz fakülte (Lütfen yazınız): **……**

II. BÖLÜM: ROL FAZLASI DAVRANIŞLAR

Aşağıda **öğretmenlerin rol fazlası davranışlarını** belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.

Okulumdaki öğretmenler;

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
	Destekleyici Rol Fazlası Davranışlar					
1.	Mevzuata göre bir öğretmenin görevi olmasa bile **okul için** yapılması gereken işleri yapar.	①	②	③	④	⑤
2.	Okulda gönüllülük gerektiren çalışmalara ilk katılanlardan olur.	①	②	③	④	⑤
3.	Öğrencilerini kendi çocukları gibi sahiplenir.	①	②	③	④	⑤
4.	Okulun ihtiyaçlarına yönelik yapılan kermes gibi etkinliklere katılır.	①	②	③	④	⑤
5.	Sınıf düzenlenmesini sadece hizmetliden beklemez, kendisi de yapar.	①	②	③	④	⑤
6.	Öğrencilerin sosyal etkinliklere katılabilmesi için kendi özel imkanlarını (ulaşım gibi) kullanır.	①	②	③	④	⑤
7.	Okulla ilgili bir iş üzerinde çalışırken yorulsa da o işi tamamlamak için var gücüyle çalışır.	①	②	③	④	⑤
8.	Aşırı iş yükü olan öğretmen arkadaşlarına yardım eder.	①	②	③	④	⑤
9.	Okula ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere elinden geldiğince yardımcı olur.	①	②	③	④	⑤
10.	Kendi eğitim materyallerini öğretmen arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmez.	①	②	③	④	⑤
11.	Okulun imajını olumlu hale getirecek tüm faaliyetlere katılır.	①	②	③	④	⑤
	Müdahaleci Rol Fazlası Davranışlar					
12.	Öğretmen arkadaşları görevlerini yerine getirmedikleri zaman kırılacaklarını bilse de uyarır.	①	②	③	④	⑤
13.	Hatalı davranış sergileyen öğretmenleri eleştirerek davranışlarını düzeltmesini ister.	①	②	③	④	⑤
14.	Etik dışı bir davranış gördüğü zaman okulun yararı için bunu üst makamlara bildirir.	①	②	③	④	⑤
15.	Okulda yanlış bir uygulamayı sendika, siyasi parti ya da sivil toplum kuruluşlarına bildirir.	①	②	③	④	⑤
16.	Okulda var olan problemleri yöneticileriyle tartışır.	①	②	③	④	⑤

Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarıyla ilgili olarak yukarıdaki maddelerde yer almayan ancak belirtmekte yarar gördüğünüz bilgileri lütfen yazınız.

III. BÖLÜM ROL FAZLASI DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ

	Aşağıda **öğretmenlerin rol fazlası davranışlarının nedenlerini** belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan nedenlere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
	Kişisel Sorumluluk					
1.	Vicdanen sorumlu hissetmek	①	②	③	④	⑤
2.	İşlerinden daha fazla doyum almak	①	②	③	④	⑤
3.	Öğrencilerin ailevi problemlerine çözümler bulabilmek	①	②	③	④	⑤
4.	Başarılı bir öğretmen olmak	①	②	③	④	⑤
5.	Kişisel olarak yardımsever olmak	①	②	③	④	⑤
6.	Topluma katkı sağlamak	①	②	③	④	⑤
7.	Mesleğe duydukları saygı gereği	①	②	③	④	⑤
	Güç ve Etkin Konum Elde Etme					
8.	Okulda kabul görmek	①	②	③	④	⑤
9.	Okulda statü elde etmek	①	②	③	④	⑤
10.	Okulda takdir edilmek	①	②	③	④	⑤
11.	Okulda ön planda olmak	①	②	③	④	⑤
12.	Okulda alınacak kararlarda etkili olabilmek	①	②	③	④	⑤
13.	Okul yöneticilerimi etkilemek	①	②	③	④	⑤

Bunların dışında öğretmenlerin rol fazlası davranışlarına neden olarak belirtmek istediğiniz bir neden varsa lütfen yazınız.

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER ☺

EK4- Görüşme Formu

Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları Görüşme Formu

Değerli Katılımcı,

Yüksek lisans tezi kapsamında öğretmenlerin rol fazlası davranışları ile ilgili bir çalışma yürütmekteyim. Sizden öğretmenlerin rol fazlası davranışları yani resmi görevlerinin gerektirdiğinin ötesine giden gönüllü davranışları ile ilgili olarak bilgi almak istiyorum. İzniniz olursa görüşmeyi ses kaydı ile kayıt altına alacağım.

Bu görüşme yaklaşık bir saat sürecek olup görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu görüşme ile sizden alınan bilgiler, yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Araştırmaya sağlayacağınız katkı için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Tuğba GÜNER DEMİR
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü
tugbaguner87@gmail.com

Tarih:_____

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Göreviniz: ☐ Yönetici ☐ Öğretmen
3. Yaş: ……
4. Kıdeminiz: ……
5. Öğrenim Durumunuz: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
6. Mezun olduğunuz fakülte: ……...
7. Mezun olduğunuz bölüm: ……

Görüşme Soruları

1. Öğretmenler mevzuatta belirtilen resmi görevlerinin haricinde gönüllü olarak ne gibi fedakarca çalışmalar ve etkinlikler yapmaktadırlar?

a) Bu davranışlara örnekler verebilir misiniz?
b) Öğretmenler resmi görevlerinin dışında okulun yararına ne gibi etkinliklerde bulunmaktadırlar?
c) Öğretmenler resmi görevlerinin dışında öğrencinin yararına ne gibi etkinliklerde bulunmaktadırlar?

d) Öğretmenler okulda önemli sorumlulukları üstlenmeye istekli olurlar mı? Bu sorumluluklar neler olabilir?

2. Öğretmenlerin resmi görevlerinin dışında gönüllü olarak sergiledikleri rol fazlası davranışların nedenleri neler olabilir?

a) Bu tür çalışmalar yapan öğretmenler daha çok ne tür özelliklere sahiptir?
b) Bu davranışlara okul yönetiminin etkisi nedir? Neden?
c) Bu davranışlara öğrencilerin etkisi nedir? Neden?
d) Bu davranışlara velilerin etkisi nedir? Neden?
e) Bu davranışlara öğretmenlerin geçmiş yaşantılarının etkisi nedir?

3. Öğretmenler rol fazlası davranışlar sergilerken herhangi bir karşılık beklemekte midirler ve bu karşılıklar neler olabilir?

4. Göreve başlamalarından itibaren öğretmenler hangi dönemde daha fazla rol fazlası davranış sergilerler? Görevi yeni başlayanlar ile orta kıdemliler ve yüksek kıdemliler arasında bir kıyaslama yapabilir misiniz?

5. Öğretmenlerin resmi görevlerinin dışında gönüllü olarak sergiledikleri rol fazlası davranışlarının nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin başka görüş ve önerileriniz var mı? Lütfen belirtiniz.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı **:** Tuğba GÜNER DEMİR

Doğum Tarihi **:** 11/08/1987

İletişim Bilgileri **:**Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü /Tel: 03123633350/3015

E-Posta Adresi **:**tguner87@gmail.com

Öğrenim Durumu **:** Lisans

Derece	**Bölüm/Program**	**Üniversite**	**Yıl**
Lisans	İlköğretim Bölümü/Fen Bilgisi Öğretmenliği	Gazi Üniversitesi	2005-2009

İş Deneyimi **:**

Unvan	**Görev Yeri**	**Yıl**
Arş. Gör.	Kastamonu Üniversitesi- Eğitim Fakültesi	2010-2011
Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi(Kastamonu Üniversitesi'nden ÖYP ile 35. Madde kapsamında görevlendirme)	2011-Halen