



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ,
YÖNETSEL DESTEK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ALANYA İLÇESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tuğçe BİLECİK

Danışman

Prof. Dr. Kamile DEMİR

ALANYA

2021

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ,
YÖNETSEL DESTEK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ALANYA İLÇESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tuğçe BİLECİK

Danışman
Prof. Dr. Kamile DEMİR

ALANYA
(2021)

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Tuğçe BİLECİK'in "Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetmelik Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği" başlıklı tezi 17/06/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Unvanı-Adı Soyadı

İmza

Üye

: Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

.....

Üye

: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN

.....

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Kamile DEMİR

.....

Dr. Öğr. Üyesi İshak Suat ÖVEY

Enstitü Müdürü

ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

.....

Tuğçe BİLECİK

ÖNSÖZ

Tez yazım sürecim boyunca bana her zaman destek veren, içtenlikle sorularımı cevaplandırarak ilerlememi sağlayan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Kamile DEMİR'e , yüksek lisans eğitim programımda bana önemli katkılar sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN ve Doç. Dr. Duygu KOÇAK'a, yüksek lisans eğitim sürecim boyunca ve hayatımın her alanında desteğini esirgemeyen sevgili eşim Şükrü BİLECİK'e, anneme ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamın alanyazına önemli bir katkı sağlamasını dilerim.

.../.../2021

Tuğçe BİLECİK

ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ, YÖNETSEL DESTEK ALGISI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ALANYA İLÇESİ ÖRNEĞİ

Tuğçe BİLECİK

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Haziran,2021

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın verileri Alanya ilçesinde devlete bağlı ortaokullarda görev yapmakta olan 277 öğretmene uygulanan ölçe araçları ile elde edilmiştir. Verileri toplamak için kişisel bilgi formu, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve yönetsel destek algısı ölçeğinden yararlanılmıştır. Toplanan verilen SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ve yönetsel destek algılarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumunu tespit etmek için t testi ve tek boyutlu varyans analizi kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları diğerkamalık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutları, pozitif psikolojik sermaye iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, ve öz yeterlilik boyutlarının; örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik, diğerkamalık, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem boyutu davranışlarının ve yönetsel destek algısının öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik boyutu davranışları mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak öğretmenlerin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları sivil erdem boyutu davranışları mesleki deneyime göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye iyimserlik ve umut boyutu davranışları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutu düzeyi mesleki deneyime göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Araştırma neticesine göre öğretmenlerin yönetsel destek algıları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre ortaokul öğretmenlerinin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket, vicdanlılık, diğerkamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutu davranış düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutu düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğerkamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutu davranış düzeyleri ile öğretmenlerin yönetsel destek algısı düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarının anlamlı yordayıcıları belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları diğerkamlık boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu davranışları, yönetsel destek algısı ve pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu davranışları şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları vicdanlılık boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu davranışları ve yönetsel destek algısı olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcısının yalnızca pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları, pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu davranışları ve yönetsel destek algısı şeklinde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sivil erdem boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu davranışları ve yönetsel destek algısı şeklinde olup tüm yordayıcıların pozitif yönlü olduğu bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, Pozitif psikolojik sermaye, Yönetsel destek algısı, ortaokul öğretmenleri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF LOWER SECONDARY SCHOOL TEACHERS, PERCEPTION OF MANAGEMENT SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: EXAMPLE OF ALANYA DISTRICT

Tuğçe BİLECİK

Department of Educational Sciences

Alanya Alaaddin Keykubat University, Institute of Graduate Studies,

June,2021

In this study, the relationship between lower secondary school teachers positive psychological capital, managerial support perceptions and organizational citizenship behaviors was examined. This research is a quantitative research and is in the relational screening model. The data of the study were obtained by measuring tools applied to 277 teachers working in public lower secondary schools in Alanya district. Personal information form, organizational citizenship behavior scale, positive psychological capital scale and managerial support perception scale were used as data collection tools. The data obtained were analyzed using the SPSS program.

The t test and one-dimensional analysis of variance were used to determine the differentiatinal status of lower secondary school teachers organizational citizenship behavior subdimensions, positive psychological capital subdimensions and administrative support perceptions according to demographic characteristics. organizational citizenship behavior examines, altruism, gentleman's, conscientiousness, and civic virtue dimensions, positive psychological capital optimism, psychological resilience, hope and self-efficacy dimensions; it was concluded that the behaviors of organizational citizenship behavior courtesy, conscientiousness, altruism gentleman's and civic virtue dimension and the perception of administrative support did not differ significantly according to the teachers' gender, educational status and seniority at the school. According to the study, teachers' behaviors of organizational citizenship behavior courtesy, conscientiousness, altruism and gentleman's dimensions do not show a

significant difference according to their professional experience. However, teachers' organizational citizenship behavior civic virtue dimension behaviors differ significantly according to professional experience. According to results of the research, teachers' perceptions of managerial support do not differ significantly according to professional experience.

According to the results of the correlation analysis, a positive and significant relationship was determined between lower secondary school teachers' behavioral levels of organizational citizenship behavior conscientiousness, altruism, gentleman's, courtesy and civic virtue dimensions and positive psychological capital optimism, psychological resilience, hope and self-efficacy dimensions. A positive and significant relationship was determined between teachers' level of behavior in organizational citizenship behavior altruism, conscientiousness, courtesy, gentleman's and civic virtue dimensions and teachers' managerial support perception level.

Regression analyzes were conducted to determine the meaningful predictors of the organizational citizenship behavior dimensions of lower secondary school teachers. According to the results, the significant predictors of the behaviors of lower secondary school teachers in the organizational citizenship behavior altruism dimension are positive psychological capital self-efficacy behaviors in order of importance, managerial support perception and positive psychological capital optimism dimensions behaviors. Significant predictors of teachers' behaviors in the organizational citizenship behavior dimension of conscientiousness were determined as positive psychological capital optimism dimension behaviors and managerial support perception. It was seen that the significant predictor of teachers' behaviors of the organizational citizenship behavior kindness dimension was only the behaviors of the positive psychological capital psychological resilience dimension. Significant predictors of teachers' behaviors of the organizational citizenship behavior gentlemen dimension were determined to be positive psychological capital psychological resilience dimension behaviors, positive psychological capital optimism dimension behaviors and managerial support perception. Significant predictors of teachers' behaviors of the organizational citizenship behavior civic virtue dimensions were positive psychological capital self-efficacy dimension behaviors and managerial support perception. All the predictors were found to be positive.

Key words: Organizational citizenship behavior, positive psychological capital, managerial support perception, Lower secondary school teacher

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	Error! Bookmark not defined.
ÖNSÖZ.....	Error! Bookmark not defined.
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	viii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.5. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	8
2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı.....	8
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi	9
2.1.2.1.Roetlishberger ve Dickson’ın katkıları	10
2.1.2.2.Chester Barnard’ın katkıları	10
2.1.2.3. Gouldner’in katkıları.....	10
2.1.2.4. Blau’nun katkıları	11
2.1.2.5. Adams’ın katkıları	11
2.1.2.6. Katz ve Kahn’ın katkıları	12
2.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	12
2.1.3.1. Diğerkamlık.....	13

2.1.3.2. Vicdanlılık.....	13
2.1.3.3. Centilmenlik	14
2.1.3.4. Nezaket.....	14
2.1.3.5. Sivil erdem	14
2.1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	15
2.1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler	17
2.1.5.1. Bireysel faktörler	17
2.1.5.2. İşin özelliklerinden kaynaklanan faktörler	18
2.1.5.3. Örgütün özelliklerinden kaynaklanan faktörler.....	19
2.1.5.4. Lider faktörü.....	19
2.1.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık	20
2.2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE.....	21
2.2.1. Sermaye ve Sermaye Türleri	21
2.2.1.1. Ekonomik Sermaye.....	21
2.2.1.2. İnsan Sermayesi.....	22
2.2.1.3. Sosyal Sermaye	22
2.2.2. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış	23
2.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Boyutları	24
2.2.3.1. Umut	25
2.2.3.2. İyimserlik	26
2.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık	27
2.2.3.4. Öz yeterlilik.....	27
2.2.3.5. Güven.....	28
2.2.3.6. Dışadönüklük.....	28
2.2.4. Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermaye	29
2.3. YÖNETSEL DESTEK ALGISI.....	29
2.3.1. Yönetmel Destek Algısı Kavramı	29
2.3.2. Yönetici Desteğinin Temelini Oluşturan Teoriler	30
2.3.2.1.Sosyal Mübadele Teorisi.....	30
2.3.2.2. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi	31
2.3.2.3. Psikolojik Sözleşme Teorisi	32
2.3.3. Yönetici Desteğinin Boyutları	32
2.3.3.1. Bilgisel Yönetici Desteği	32

2.3.3.2. Maddi Yönetici Desteği	33
2.3.3.3. Duygusal Yönetici Desteği	33
2.3.4. Algılanan Yönetici Desteğinin Sonuçları	34
2.3.5. Eğitim Kurumlarında Yönetmel Destek Algısı	35
2.4. İlgili Araştırmalar	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	40
3.3. Veri Toplama Araçları	43
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	43
3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	43
3.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	44
3.3.4. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği	45
3.4. Verilerin Çözümlemesi	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	48
4. BULGULAR	48
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Düzeyleri, Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ve Yönetmel Destek Algısı Düzeylerine İlişkin Bulgular	48
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	49
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	52
4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Mesleki Deneyime Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	56
4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Çalıştığı Okuldaki Kıdem Süresine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	61
4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Pozitif Psikolojik Sermaye Unsurları ve Yönetmel Destek Algısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	66
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	76
SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	76
5.1. Sonuçlar	76

5.1.1. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Düzeyleri, Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ve Yönetmel Destek Algısı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	76
5.1.2. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Cinsiyete, Öğrenim Durumuna, Mesleki Deneyime ve Okuldaki Kıdem Süresine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Sonuçlar	76
5.1.3. Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Boyutları ile PPS Boyutları ve YDA Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar	80
5.1.4. Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Boyutlarının Yordayıcılarına Dair Sonuçlar	82
5.2. Tartışma	83
5.3. Öneriler	91
5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	91
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	92
KAYNAKLAR	94
Ek-1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçek Kullanım İzinleri	103
Ek-2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçek Kullanım İzinleri	104
Ek-3: Yönetmel Destek Algısı Ölçek Kullanım İzini	105
Ek-4: Etik Kurul İzni	106
Ek-5: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) İzin Belgesi	107
Ek-6: Veri Toplama Araçları	108
Ek-7: İntihal Raporu	112
ÖZGEÇMİŞ	113

KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

PPS : Pozitif Psikolojik Sermaye

YDA: Yönetmel Destek Algısı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Büyüklükleri ve %95 Kesinlik Düzeyi Tolerans Gösterilebilir Hata İçin Gerekli Örneklem.....	40
Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları.....	41
Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	41
Tablo 4. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları.....	42
Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Çalışma Sürelerinin Göre Dağılımları.....	42
Tablo 6. Öğretmenleri Okullarındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	43
Tablo 7. Öğretmenlerin ÖVD Boyutları, PPS Boyutları ve YDA Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	48
Tablo 8. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamalık Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	49
Tablo 9. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	49
Tablo 10. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	50
Tablo 11. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	50
Tablo 12. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	50
Tablo 13. Öğretmenlerin PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	51
Tablo 14. Öğretmenlerin PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	51
Tablo 15. Öğretmenlerin PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	51
Tablo 16. Öğretmenlerin PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	52
Tablo 17. Öğretmenlerin YDA Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları.....	52
Tablo 18. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamalık Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	52

Tablo 19. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	53
Tablo 20. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	53
Tablo 21. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	53
Tablo 22. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	54
Tablo 23. Öğretmenlerin PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	54
Tablo 24. Öğretmenlerin PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	54
Tablo 25. Öğretmenlerin PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 26. Öğretmenlerin PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları	55
Tablo 27. Öğretmenlerin YDA Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 28. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre ÖVD Diğerkamlık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	56
Tablo 29. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	56
Tablo 30. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	57
Tablo 31. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	57
Tablo 32. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 33. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 34. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 35. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	59

Tablo 36. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	60
Tablo 37. Öğretmenlerin Mesleki Deneyime Göre YDA Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 38. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Diğerkamlık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	61
Tablo 39. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	61
Tablo 40. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	62
Tablo 41. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	62
Tablo 42. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	63
Tablo 43. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	63
Tablo 44. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	64
Tablo 45. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	64
Tablo 46. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	65
Tablo 47. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre YDA Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları	65
Tablo 48. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Boyutları ile Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları ve Yönetmel Destek Algısı Arasındaki Korelasyon	66
Tablo 49. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamlık Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 50. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamlık Boyutunun Yordayıcılarının B ve Beta Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	68
Tablo 51. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	69

Tablo 52. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutunun Yordayıcılarının B ve Beta Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	70
Tablo 53. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 54. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutunun Yordayıcılarının B ve Beta Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	71
Tablo 55. Öğretmenlerin ÖVD Centimenlik Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	73
Tablo 56. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutunun Yordayıcılarının B ve Beta Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	73
Tablo 57. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	74
Tablo 58. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutunun Yordayıcılarının B ve Beta Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	74

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Gelişen çağı yakalamaya çalışan iş örgütleri değişme ayak uydurmak durumundadır. Bu değişim esnasında örgütlerin rekabette avantajlı duruma geçebilmesi için çalışanların temel unsur olduğu fark edilmiştir. Diğer yandan örgütlerin birleştirilmesi, devredilmesi, yeniden yapılandırılması ise örgütsel hayatın rutinleri haline gelmiştir (Karabey ve İşcan, 2007, s.231). Bu noktada çalışanların örgüt için sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha önemli hale geldiği düşünülmektedir. Örgütlerin ayakta kalabilmesi için görev tanımında bulunan davranışlar kadar görev tanımında yer almayan davranışları da gönüllü olarak yapabilecek çalışanlara ihtiyacı vardır (Işık, 2019, s.5).

Başlarda örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişki örgütün çalışandan tek taraflı olarak olabildiğince faydalanması şeklinde olmuştur. Ancak yapılan bilimsel çalışmalarla bu ilişki farklı açılardan incelenmeye başlanmış ve yeni kavramlar doğmuştur (Karaaslan, Ergun Özler, Kulaklıoğlu, 2009, s.136). Psikolojik sermaye bu kavramlardan biridir. Bir sermaye türü olarak düşünüldüğünde pozitif psikoloji örgüt hayatında önemli kazanımlar sağlamaktadır. Çalışma hayatında pek çok sorunla karşılaşmak kaçınılmazdır. Ancak sürekli sorunların göz önünde bulundurulması, sadece sorunlara odaklanması iş hayatının bir sorunlar bütünü haline gelmesine sebep olur. Tıpkı günlük hayatta olduğu gibi iş yaşamında da sadece olumsuzluklar değil olumlu durumlar ve başarılar bulunmaktadır. Pozitif psikoloji geleneksel bakış açısının aksine olumsuz durumlara değil olumlu durumlara odaklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye çoğunlukla çalışanların memnuniyetini artırmayı sağlamaktadır. Çalışanların memnun olması, iş ortamının buna göre düzenlenmesi ile örgüt verimliliğinde artış sağlanabilir (Torun, 2020, s.7-11).

Çalışanlar her zaman örgütleri tarafından desteklenmek istemektedirler. Yöneticilerini ise örgütün temsilcisi olarak gördükleri için bu desteği yöneticiden beklemektedirler (Dodanlıoğlu Irmak, 2019, s.85). Roman ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmaya göre (2013) çalışanların yöneticisi tarafından destek görmesi istenen davranışlarda bulunmalarına pozitif yönde etki etmektedir (Zincirkıran,

Yalçınsoy, Işık, 2016, s.977-978). Bu noktada çalışanların yönetsel destek algısı seviyesi fazla ise örgütsel vatandaşlık davranışı seviyesinin de fazla olabileceği düşünülmektedir.

1.1.Problem Durumu

Dünya var olduğundan beri değişim, mücadele ve rekabet vazgeçilmez olmuştur. Örgütlerin bu rekabet ortamında var olabilmesi ve varlığını devam ettirebilmesi için sahip olduğu bütün fiziki ve beşeri unsurları etkin bir şekilde kullanması, bütün yeteneklerini sergileyerek rakiplerine üstünlük sağlaması gerekmektedir. Bu noktada örgütlerin sahip olduğu pek çok unsurdan bahsedilebilir. Ancak tüm teknolojik gelişmelere rağmen ‘insan unsuru’ örgütler için en önemli olandır. Çünkü diğer unsurlar rakipler tarafından kolayca taklit edilebilmektedir. Dolayısıyla insan unsuru örgütün başarılı olabilmesi için anahtar konumda bulunmaktadır (Kalkan, 2013, s.1). İnsan faktörünün ön plana çıkması; çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri, sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları, yöneticilerinden ne kadar destek gördüklerine ilişkin algıları gibi insana dair kavramları da beraberinde ön plana getirebilmektedir.

Eğitim işi büyük ölçüde okullarda gerçekleşmektedir ve eğitim çalışanlarının büyük çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda başarılı bir eğitim sürecinden bahsedebilmek için öğretmenlere odaklanmakta yarar vardır. Öğretmenler eğitim sürecinde pek çok davranış sergilemektedir. Bu davranışlardan bazıları öğretmenin görev tanımında yer alan davranışlardır. Örneğin öğretim etkinliklerini uygulama ve sonucu değerlendirme, program hazırlama, araç gereç sağlama gibi davranışlardır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin üstendiği başka davranışlar da vardır. Mesela danışmanlık yapmak, rehberlik yapmak, çocukların rahatlamasını sağlama, öğrencilerin problemlerini dinleme gibi davranışlar bulunmaktadır (Sünbül, 1996, s.598-607). Buna ek olarak öğretimde başarıyı artırabilmek adına yapılan toplantılara katılma ve fikir beyan etme, deneme sınavları hazırlama, eğitimle ilgili yeni platformları ve kaynakları takip etme, öğrenci velileriyle etkili iletişim kurma, çalışma arkadaşlarıyla işbirliği içerisinde olma gibi gerek mesai saatleri içerisinde gerek mesai saatleri haricinde gösterilen görev tanımı dışında bulunan çalışanların sergilemiş olduğu pek çok

davranış bulunmaktadır. Günümüz rekabet ortamı düşünüldüğü zaman çalışanların görev tanımının ötesinde örgüte katkı niteliğinde davranışlar sergilemesi, zorunlu olmasalar bile diğer çalışanlara yardımda bulunmaları örgüt verimliliği adına oldukça önemlidir (Sezgin, 2005, s.334-335). Bu durum birer eğitim örgütleri olan okullar için de benzer şekildedir. Örgüte fayda sağlayan, emir vermeye dayalı olmayan, biçimsel olmayan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamındadır (Aktay ve Ekşi, 2009, s.21). Buradan hareketle okulların amaca giden yolda başarıyı yakalayabilmesi için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının (ÖVD) önemli olduğu öne sürülebilir.

Öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri için okulların geleneksel yönetim anlayışı yerine öğretmenlerin duygusal ve psikolojik yanları üzerinde duran modern yönetim anlayışlarıyla yönetilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin yaptığı işte mutlu olmasını sağlamak, psikolojik durumlarının olumlu düzeyde olmasını sağlamak yaptıkları işin niteliğini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Aslan, 2017, s.1-2). Bu noktada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ön plana çıkmaktadır.

Çalışanların duyguları ile performansları arasında bir ilişki olduğu Hawthorne araştırmalarından günümüze kabul görmüş bir gerçek olarak gelmiştir. Çalışanların iş yerindeki psikolojik durumlarının işe yansmasıyla ekonomik sermaye, sosyal sermaye gibi kavramların yanı sıra psikolojik sermaye kavramı da önem kazanmaya başlamıştır (Berberoğlu,2013,s.10-18). Luthans'ın (2007) tanımıyla psikolojik sermaye kişinin psikolojik açıdan genel olarak pozitif yönlü gelişimini ifade etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye (PPS) ise bu yapıyı meydana dört bileşen üzerinden tanımlanan bir kavramdır. Birer eğitim örgütü olan okullarda psikolojik sermaye ile ilgili fikir sahibi olmak için bu dört bileşen üzerine yoğunlaşmak gerekir. Luthans (2007) bu bileşenleri zorlu bir görevi başarabilmek için gerekli olan güven duygusu (öz-yeterlik), şuanda ve ileride başarılı olacağına ilişkin pozitif yönlü tutum (iyimserlik), amaçlara ulaşmak için gösterilen irade ve gerekli olursa yeni yollar belirleyebilme (umut) ve son olarak ortaya çıkan problemler karşısında dayanma gücü ve buna benzer durumlardan güçlenerek çıkma (psikolojik dayanıklılık) şeklinde belirlemiştir (Büyükgöze ve Kavak,2017, s.4-5). Bu araştırmada, öğretmenlerin okullarda bu bileşenlere ne derece sahip olduğu, pozitif psikolojik

sermayelerinin ne düzeyde olduğu belirlenmek istenmektedir. Çünkü öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin okullardaki davranışlarına yansıdığı düşünülmektedir. Örneğin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan dışadönüklük boyutu ele alınmıştır. Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler yeni deneyimlere açık olabilir, dışadönüklük düzeyi yüksek olan öğretmenlerin enerjik oldukları düşünülürse mesai arkadaşlarına yardımcı olarak uyumluluk boyutunda örgütsel vatandaşlık sergileme düzeyi de yüksek olabilir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlarından umut düzeyi ve iyimserlik düzeyi yüksek olan öğretmenler ise kendini yaptığı işte geliştirme girişiminde bulunarak sivil erdem boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilir. Öğretmenlerin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt için önemi göz önünde bulundurulduğu zaman bununla bağlantılı olabileceği düşünülen pozitif psikolojik sermaye kavramının incelenmesinde fayda olduğu düşünülmektedir.

Çalışan davranışlarını etkilediği düşünülen bir başka unsur yönetici desteğidir. Çalışanlara desteklendiklerini hissettirmek ihtiyaç ve beklentilerini belirlemek gereklidir. Bunu sağlayabilecek olan çalışanla yönetici arasındaki ilişkidir (Bayraktar, 2019, s.15). Bhanthumnavin'nın (2003) ifadesiyle destekleyici yönetici, çalışanlarının ideal verimlilikle çalışabilmesi için ihtiyaçlarını belirleyen ve bu ihtiyaçları karşılayan yöneticilerdir. Çalışanlar ile yönetici arasında gerçekleşen olumlu iş ilişkisinin algılanan yönetici desteğini etkilediği belirlenmiştir (Aydın Göktepe, 2016, s.13). Podsakoff ve arkadaşları (1996) yöneticisi tarafından desteklenen çalışanların yöneticilerine daha fazla güvendiğini, daha etkili takım çalışması sergilediğini ve örgüt amaçları doğrultusunda daha fazla çaba sarf ettiğini ortaya çıkarmışlardır (Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011, s.92). Bu durum öğretmenler için düşünülürse eğitimin hedeflerine ulaşması için yönetsel desteğin önemli olduğu düşünülebilir. Bu araştırma göz önünde bulundurulduğunda yöneticisi tarafından desteklendiğini hisseden öğretmenlerin eğitim amaçları doğrultusunda daha fazla çaba sarf etmesi beklenebilir. Yöneticisi tarafından desteklendiğini algılayan öğretmenlerin okulda yararlı olacağına inandığı işlere daha özgüvenle girişeceği ve desteklendiğini hissettiği için yararlı olabilecek işlerde yarı yolda kalmadan ilerleyebileceğine inanarak bu yararlı davranışları göstermeye daha kolaylıkla girişimde bulunabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin yönetsel destek algısı ile ÖVD arasındaki ilişki bu araştırma kapsamındaki problemlerden biridir.

Bu araştırmada ortaokul ğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye, yönetsel destek algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Ortaokul ğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi mevcut araştırmanın temel hedefidir. Bu doğrultuda araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekildedir:

- 1)Ortaokul ğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri nedir?
- 2) Ortaokul ğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri
 - a)cinsiyet
 - b)ğrenim durumu
 - c)mesleki deneyim
 - d)okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 3) Ortaokul ğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri nedir?
- 4) Ortaokul ğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri
 - a)cinsiyet
 - b)ğrenim durumu
 - c)mesleki deneyim
 - d)okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 5) Ortaokul ğretmenlerinin yönetici desteğine ilişkin algısı ne düzeydedir?
- 6) Ortaokul ğretmenlerinin yönetici desteğine ilişkin algı düzeyleri
 - a)cinsiyet
 - b)ğrenim durumu
 - c)mesleki deneyim
 - d)okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 7) Ortaokul ğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri, pozitif psikolojik sermaye düzeyler, ve yönetsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

8) Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye boyutları ile yönetsel destek algıları örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının anlamlı birer yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim yönetimi alanında örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılmış bir çok araştırma olmakla beraber örgütsel vatandaşlık davranışının öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve yönetsel destek algıları ile ilişkisini inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın sonuçlarının alanyazına katkı sağlar nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Böylece eğitim yönetimini daha kolay ve daha verimli hale getirebilmek adına öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesinden ya da yönetsel destek algısından ne düzeyde yararlanılabileceği ortaya çıkarılmış olacaktır. Bu çıkarımlar, okul müdürlerinin daha verimli bir eğitim yönetimi gerçekleştirmeleri hususuna katkı sağlar nitelikte olabilir. Bu sebeple, örgütsel vatandaşlık davranışlarının pozitif psikolojik sermaye ve yönetsel destek algısı ile ilişkisinin belirlenmesinin eğitim yönetimi alanına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Mevcut araştırma Alanya ilçesinde devlet ortaokullarında çalışmakta olan 277 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Öğretmen: Bu araştırma için, devlet ortaokullarında görev yapmakta olan kadrolu ortaokul öğretmenleri

Yönetici: Devlet ortaokullarda çalışan okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müdür baş yardımcıları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Öğretmenlerin görev tanımında bulunmamasına rağmen okul veya öğrenci yararına sergilemiş oldukları fazladan rol davranışları

Pozitif Psikolojik Sermaye: Öğretmenlerin okullarda çalışırken sahip oldukları sorunlarla başa çıkabileceğine olan inanç, iyimserlik, başarılı olacağına dair

güveninin olması, geleceğe dair umudunun yüksek olması gibi bileşenleri barındıran psikolojik iyi oluş halidir.

Yönetmel Destek Algısı: Öğretmenlerin geliştirmiş olduğu, okul müdürleri ve müdür yardımcılardan oluşan yönetim kadrosunun kendisine sağladığı desteğe ilişkin algılarıdır.

BÖLÜM 2

2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgüt, ortak bir amaç etrafında toplanmış kişilerin veya kurumların oluşturduğu birliktir (TDK). Örgütlerin amaçları doğrultusunda sorunsuz ilerleyebilmesi için takım kuralları oluşturulur. Çalışanlar bu kurallar doğrultusunda davranışlar sergilerler. Örgütler yalnızca yazılı kurallarla ilerlememektedirler. Çalışanlar örgütlerde yapmakla yükümlü oldukları işlerin dışında olsa bile örgüt amaçları kapsamında bir takım davranışlar sergileyebilirler. Bu kapsamda Organ, Smith ve Near derinlemesine çalışma yapmış ve örgütsel vatandaşlık kavramını ortaya atmışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), Organ'a göre (1988) resmi kurallar çerçevesinde direkt ödül sistemi içerisinde yeri olmayan ancak bütüncül olarak örgüte katkı sağlar nitelikteki gönüllülük esaslı davranışlardır. Bu tanımda bahsedilen davranışlar yapılması zorunlu olmayan ve yapılmadığı takdirde ceza alınmayan davranışlardır. Ancak Organ örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilgili yayınlamış olduğu kitabının son baskısında bazı değişikliklere gitmiş olup örgütsel vatandaşlık davranışının belirli ölçülerde ödül beklentisiyle de yapılabilmekte olduğunu belirtmiştir (Çankır ve Yener, 2017, s.131-133).

ÖVD kavramını Green ve Baron (2000), çalışanın örgüt tarafından prosedürlerle belirlenen zorunlu görevlerin ötesinde kendinden istenenlerden fazlasını gerçekleştirmesi olarak tanımlamıştır (Özdevecioğlu, 2003, s.118). Yine bu tanımda çalışanın zorunlu tutulmayıp gönüllü olarak davranış sergilemesi göze çarpmaktadır. Benzer şekilde Walter C. Borman ve S.J. Motowidlo (1994) örgütsel vatandaşlık davranışını görev tanımında olmayan ancak örgütsel işleyişe ve etkinliğe katkı sağlayan davranışlar şeklinde tanımlamıştır (Çankır ve Yener, 2017, s.133). Tanımlardaki benzer unsurlar bir araya getirildiği zaman, Bingöl'ün (2003) belirlemiş olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel unsuru ortaya çıkacaktır. Bunlar şu şekildedir (Yıldız ve Akgemci, 2011, s.74):

- Davranışlar, prosedürlerin veya iş tanımının ötesine geçer.
- Davranışlar, gönüllülük esasına dayanır, çalışanlar hiçbir şekilde bu davranışlara zorlanmazlar.
- Davranışların örgütün ödül sisteminde yer alması gerekmez.

Öyleyse ÖVD, çalışanların sergilemiş olduğu resmi zorunluluğu bulunmayan, gönüllülük esasına dayalı, örgütün ödül sistemi içerisinde yer almayan ancak örgüt işleyişine katlı sağlayan davranışlardır şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Baron'a göre (2000) ÖVD iki şekilde gerçekleşir. Birincisi çalışanın örgüt hedeflerine ve işleyişe aktif olarak sağladığı katkı şeklindedir, ikincisi ise çalışanın örgüt hedeflerine ve işleyişine zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklindedir. Bu iki tür davranış arasındaki farklılık şu şekildedir: Birinci tür davranışları sergileyen çalışanlar örgüt içinde aktiftir, üretkendir. İkinci tür davranışlar sergileyen çalışanların davranışlarındaki temel ise örgüte katkı sağlamak değil örgüte zarar vermekten kaçınma şeklindedir (Basım ve Şeşen, 2015, s.85). Örneğin bir çalışanın mesai saatleri dışında işiyle ilgili çalışmalar yapması, gönüllü olarak işine katkı sağlayabilecek eğitimlere katılması, çalışma arkadaşlarının görevlerini yapmasına yardım etmesi gibi davranışlar birinci durumdaki örgütsel vatandaşlık davranışlarındandır. Çalışanın iş yerinde gereksiz harcamalar yapmaması (suyu boşa akıtmaması, gerekli olmadığı zaman ışıkları kapatması...vb), örgütün adını lekeleyecek davranışlardan kaçınması, örgüte ait malzemeleri onlara zarar vermeden kullanmaya özen göstermesi gibi davranışlar ise ikinci durumdaki örgütsel vatandaşlık davranışlarındadır. Yani yalnızca görev tanımında olmamasına rağmen gönüllü olarak örgüte katkı sağlayan çalışanlar değil, herhangi bir yasaklama olmamasına rağmen örgüte zarar verebilecek davranışlarda bulunmaktan kaçınan çalışanlar da ÖVD sergilemektedir.

ÖVD yaygın olarak olumlu etkilerle birlikte anılmaktadır. Ancak Bolino vd.(2004)'nin araştırmasına göre örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının sıklıkla gösterilmesi aslında örgütün bazı eksikliklerinin bir göstergesi olabilir. ÖVD bazen yönetimden kaynaklanan sorunların veya personel eksikliğinin bir sonucu olabilir. Çalışanların diğer çalışanlara sıklıkla yardım etmesi çalışanlara yeterli eğitimin verilmediği, örgütün personel seçimi konusunda yetersiz kaldığı anlamına gelebilir(Karaman ve Aylan, 2012, s.45).

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ortaya çıkışı birikimsel bir süreç şeklinde olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla birebir örtüşmemekle beraber Roetlishberger ve Dickson, Chester Barnard, Gouldner, Blau, Adams, Katz ve

Kahn gibi kuramcıların teorileri örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışını açıklamaya yardımcı olacaktır.

2.1.2.1. Roethlisberger ve Dickson'ın katkıları

Çoğunluğu fiziki olan bazı etmenlerin çalışanların verimliliği üzerine etkisini inceleyen ve Hawthorne Araştırmaları olarak literatüre geçen araştırmalar 1924'te başlamış olup sonuçları 1932'de ortaya çıkmaya başlamıştır. Roethlisberger ve Dickson ışık, fiziki düzenleme, çalışanların dinlenme zamanı, ortam ısısı gibi etmenlerin iyileştirildiği zaman çalışanların daha verimli çalışmaya başladıklarını ortaya çıkarmışlardır. Ancak bazen şartlar iyileştirilmeden de çalışanların daha verimli çalışmaya başladığı veya şartlar iyileştirilse bile çalışanların verimliliğinin değişmediği görülmüştür. Bu noktada araştırmacıların dikkati sosyal faktörlerle (motivasyon, iş tatmini, yönetsel destek ...vb.) çalışanların verimliliği arasındaki ilişkiye çevrilmeye başlamıştır (Yıldız, 2011, s.53). Bu şekilde çalışanların kendiliğinden ortaya koyduğu verimlilik artışının sebepleri araştırılmaya başlanmıştır.

2.1.2.2. Chester Barnard'ın katkıları

Çalışanların görev tanımında olmamasına rağmen örgütte sergilemiş olduğu olumlu davranışlar, zaman içinde araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır. Chester Barnard'ın (1938) araştırmalarıyla 'kooperatif sistem' tabirini oluşturmuştur. Buna göre örgütleri oluşturan esasında çalışanlar değildir, çalışanların hizmetleri, davranışları ve örgüte sağladıkları katkılardır. Barnard'a göre çalışanların örgütte işbirliği adına gönüllü olarak yapmış olduğu davranışlar daha önemlidir. Burada gönüllülük kavramı, çalışanların görev tanımları dışında olmasına rağmen çalışanlar arasında işbirliği oluşturmaya eğilimli olmalarını ifade etmektedir. Gönüllülük, fedakarlık ve katlanmayı gerektirir. Barnard bu teoriyle çalışanlar ne kadar fazla işbirliğine yönelik gönüllü davranışlar sergilerse çalışanların otorite ile problem yaşama durumu o düzeyde azalacaktır yargısını ortaya koymuştur. Organ, Barnard'ın prosedürde yer almayan aynı zamanda gönüllülük ile alakalı bu görüşlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelini oluşturan yaklaşımlardan biri olduğunu ifade etmiştir (Kalkan, 2013, s.72-73).

2.1.2.3. Gouldner'in katkıları

Çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş olduğu davranışları açıklamaya çalışan bir başka kavram 'karşılıklılık normu' olmuştur. Yayımlamış olduğu makalesinde Gouldner 'karşılıklılık normu' kavramıyla alakalı düşüncelerini ifade etmiştir. Gouldner'a göre

(1960) karşılıklılık normunun meydana gelmesi iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan biri çalışanın kendisine yardım edenlere yardım etmesi, diğeri ise çalışanın kendisine yardım edenleri incitmemesi şeklindedir. Karşılıklılık normu evrenseldir ancak koşullara bağlı olarak değişebilir. Alıcının elde edeceği kazancın değerine, bu kazanca çalışanın o an ne ölçüde ihtiyacı olduğuna, kazancın sağlanacağı kaynağa ve vericinin güdülerine bağlı olarak değişebilir. Bir arkadaşın ihtiyaç duyduğu anda ona gösterilen ilgi, hasta olduğu halde başka bir hastaya fedakarca yardımda bulunmak, hiç kazanç sağlamayı beklemeden yapılan bir yardım karşılıklılık normunun doğmasına sebep olur (İşbaşı, 2000, s.12). Bir çalışanın örgütteki durumu da karşılıklılık normuyla değerlendirilebilir. Eğer bir çalışan, zor günlerinde örgütünün desteğini hissediyorsa veya güzel günlerinde örgütünün yanında olduğunu hissediyorsa örgüt yararına fazladan davranışta bulunmak isteyecektir.

2.1.2.4. Blau'nun katkıları

Örgüt içerisinde sergilenen, örgüte katkı niteliğindeki davranışları açıklamaya çalışan bir başka kavram 'sosyal mübadele teorisi'dir. Blau (1964) yayımlamış olduğu kitabında sosyal mübadeleyi ekonomik mübadeleden ayırarak sosyal mübadele kuramını geliştirmiştir. Sosyal mübadelede de ekonomik mübadelede olduğu gibi bireylerin yapmış oldukları katkıların ileride kendilerine kazanç olarak döneceği düşüncesi vardır. Burada ekonomik mübadeleden farklı olarak getiriler paraya değil taraflar arası sevgi ve güvene dayanmaktadır ayrıca kazanç beklentisi olmasına rağmen kazancın niteliği belli değildir ve pazarlık konusu olamaz. Konovsky ve Pugh'a göre (1994) astlar ile üstlerin sosyal mübadele ilişkisi çalışanları görevlerini yerine getirirken daha fazla enerji harcamaya, yaratıcılıklarını artırmaya, ayrıca ek sorumlulukları yerine getirmeyi kabul etmeye yönlendirdiğini belirtmişlerdir (Bolat, 2008, s.123). Burada bahsedilen zorunlu olunmamasına rağmen yapılan örgüte katkı niteliğindeki davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamına girmektedir.

2.1.2.5. Adams'ın katkıları

Çalışanlar, örgütlerde kendilerine eşit davranılıp davranılmadığını sorgularlar. Adams'ın eşitlik teorisi (1965) çalışanların, çalıştığı ortamla alakalı geliştirdiği eşitlik ya da eşitsizlik algısıyla ilgilidir. Bu teoride çalışanlar kendi çalışmaları sonucunda edindiği getiriler ile kendi örgütünde benzer durumdakilerin edindiği getirileri kıyaslar. Kişi bu kıyaslama sonunda örgüt, yöneticiler ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir. Birey eğer bir eşitsizliğin var olduğu algısına kapılırsa daha az etkin çalışma, devamsızlık yapma, istifa

etme gibi davranışlar sergileyebilir. Bu durumun tersi olarak eşitlik algılayan bireyler ise görev tanımındaki davranışların yanında gönüllü olarak örgüte katkı sağlayan ekstra davranışlar sergileyecektir (Atalay, 2005, s.8-9). Bu teorisiyle Adams çalışanların sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının sebebini çalışanların geliştirmiş olduğu eşitlik algısına bağlamıştır. Bu yönüyle teori diğer teorilerden ayrılmaktadır.

1.1.2.6. Katz ve Kahn'ın katkıları

Örgütlerin verimli olabilmesi çalışanların sergilemiş olduğu davranışlara bağlıdır. Katz ve Kahn 1966'da yayımlamış olduğu 'The Social Psychology of Organization' adlı kitabıyla örgütlerdeki davranışların ayrıntılı bir analizini yapmışlardır. Örgütlerin verimli olabilmesi için üç çalışan davranışı kategorisi tanımlamışlardır (İşbaşı, 2000, s.11). Bunlar:

- Çalışanların örgüt tarafından örgüte yeni katılma veya örgütten ayrılmamaya ikna edilmeleri,
- Çalışanların, sözleşmelerinde tanımlanmış olan örgütteki görevlerini tümüyle yerine getirmeleri,
- Çalışanların örgüt yararına olacak şekilde ve resmi görevlerinin ötesinde olan gönüllü davranışlar sergilemeleri şeklindedir.

Smith, Organ ve Near (1983), belirtilen davranışlardan sonuncusunu örgütsel vatandaşlık davranışı olarak isimlendirmiştir. Çalışanların birbirleriyle yardımlaşması, örgütü koruyan ve örgüte katkı sağlayan düşünce ve davranışları, çalışanların kendini geliştirme davranışları ve örgüt imajına katkı sağlayan davranışları bu kategorideki davranışlardandır (Kalkan, 2013, s.74).

2.1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD üzerine bir çok çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutlarla açıklamaya çalışmışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışını boyutlandıran ilk araştırmacı Katz (1964) olmuştur. Katz örgütsel vatandaşlık davranışını; çalışanların birbirleriyle işbirliği davranışları, bölüm veya alt bölümleri korumaya yönelik davranışlar, gelişimi sağlamak adına yaratıcı düşünceler, artırılmış bireysel sorumluluğun yüksek olması doğrultusunda kişisel eğitim, örgütsel imajı destekleyen davranışlar şeklinde beşe ayırmıştır. Daha sonra Smith ve arkadaşları (1983) ÖVD kavramını özgecilik ve genel uyumluluk şeklinde ikiye ayırmıştır. Bundan sonra

ise Organ (1998) ÖVD kavramını diğerkamlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beşe ayırmıştır. Daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) ÖVD kavramını yardım etme, centilmenlik, sivil erdem, bireysel inisiyatif, örgütsel sadakat, örgütsel itaat ve özgeleşim olarak yedi boyut şeklinde ele almıştır. Bunların dışında farklı boyutlandırmalar yapan araştırmacılar da olmuştur (Kaplan, 2011, s.29-30).

Pek çok farklı araştırmacı pek çok farklı boyutlandırma yapmış olsa da araştırmacılar en çok Organ'ın belirlediği boyutlandırma üzerinde durmuştur. Mevcut çalışmada Organ'ın belirlemiş olduğu boyutlardan bahsedilecektir.

2.1.3.1. Diğerkamlık

Diğer adıyla özgecilik kavramı sözlükte diğer kişilerin refahı adına çıkar gözetmeden kendinden fedakarlık yapmayı ilke edinme tutumu olarak karşılığını bulmaktadır (TDK). Bu kavramın örgütsel davranış olarak karşılığını Podsakoff ve Mackenzie (1994) örgütlerde iş ile ilgili problemlerde diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmak şeklinde betimlemiştir (Özdevecioğlu, 2003, s.120). Bolino'ya göre (1999) diğerkamlık davranışı sergileyen çalışanlar örgütte sorunların ortaya çıkmasını engellediği gibi diğer çalışanları rahatlatan ve onlara destek olan davranışlar da sergilerler (Kaplan, 2011, s.31). Okulda önceden beri görev yapan bir öğretmenin yeni gelen bir öğretmene yardımcı olması örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlık boyutuna bir örnek olarak verilebilir.

2.1.3.2. Vicdanlılık

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarından bir diğeri vicdanlılıktır. Organ ve Koronovsky, vicdanlılığı çalışanın yalnızca belirli birine katkı sağlamaktan ziyade bir küme veya örgüte katkı sağlaması şeklinde tanımlamıştır. Podsakoff ve Mackenzie (2000) vicdanlılık davranışı kapsamında bir başkasının işini daha iyi yapmasına yardımcı olma, gönüllü olarak ek görev ve sorumluluk alma, örgütün yenilikçi çalışmalarına katkı sağlama şeklindeki davranışları değerlendirmiştir (Çankır ve Yener, 2017, s.137). Bu kavram bazı kaynaklarda üstün görev bilinci veya uyumluluk ifadeleriyle de yer almaktadır. Podsakoff, Mackenzie ve Hui'ye göre (1993) ücret verilmediği halde fazla mesaiye kalma, kötü hava koşullarında dahi işe gitme, çay molalarını kısa tutma, örgütün kurallarına uyma, örgütün su, elektrik gibi kaynaklarını tasarruflu kullanmaya dikkat etmek örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık alt boyutuna giren davranışlardır

(Gürbüz, 2006, s.55). Okullarda öğretmenlerin öğretim için ayrılan zamanı etkili kullanması veya teneffüslerde öğretmenlerin dinlenme zamanını öğrencilerin sorularını çözmeye ayırması örgütsel vatandaşlık davranışlarının vicdanlılık boyutuna örnektir.

2.1.3.3. Centilmenlik

Bir diğer adı hoşgörölü olma veya sportmenlik olan centilmenlik boyutu kişilerin yapmaktan kaçındıkları davranışları içermektedir. Organ (1988) centilmenlik davranışını çalışanın rahatsız edici bir durumla karşılaştığı zaman veya bir faaliyette bulunurken suistimalle karşılaştığı zaman şikayetçi olmama isteği şeklinde betimlemiştir (Çetin ve Fıkırkoca, 2010, s.47). Centilmenlik boyutu, çalışanların işe ve örgüte olumlu bir bakış açısı geliştirmelerini ve işe istekle devam etmelerini beraberinde getirir. Her meslekte türlü zorluklarla karşılaşmak mümkündür. Bir öğretmenin çalışma koşullarını problem etmeden, koşullar ne olursa olsun sızlanmadan eğitim adına nitelikli çalışmalar yapma çabası örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutunun eğitim kurumundaki yansımasıdır (Sezgin, 2005, s.324-332).

2.1.3.4. Nezaket

Örgüt bünyesinde var olan iş bölümü yapısı sebebiyle birbiriyle temas halindeki kişilerin karşılıklı sergilediği olumlu iletişime nezaket denilmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.121). Nezaket boyutu Organ'a göre (1988), yapılacak bir uygulamadan etkilenecek olan çalışanların önceden görüşlerine başvurarak, diğer çalışanlara mühim konular ile alakalı bilgi vermek, çalışma arkadaşlarının haklarına saygı göstermek, çalışma arkadaşlarına bazı konularda hatırlatmalar yapmak ve kendilerine danışmak gibi davranışları içermektedir (Gürbüz, 2006, s.56). Bu yönüyle Ölçüm Çetin'e göre (2004) nezaket tabanlı bilgilendirme olası sorunların önüne geçilmesini ve zamanın etkili kullanılmasını da sağlar (Sezgin, 2005, s.324). Bu yönüyle nezaket boyutu gelecek odaklı davranışları içerir (Yıldız, 2011, s.70). Nezaket boyutunun okuldaki yansıması ise bir öğretmenin yapacağı etkinlikler hakkında diğer öğretmen arkadaşlarını, okul yönetimini veya gerekirse velileri bilgilendirmesi şeklinde olabilir.

2.1.3.5. Sivil erdem

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) boyutlarından bir diğeri de sivil erdem boyutudur. Graham'a göre (1994) iyi bir örgüt vatandaşı sadece örgütün rutin yaşantısına sorgulamadan uyan bir kişi olmamalı, örgüt ile ilgili fikirler üretmeli ve ürettiği fikirleri ifade etmekten kaçınmamalıdır. Aktif ve sorumluluk alarak örgütün politik yaşamına

katkı sağlama davranışı sivil erdem davranışını ifade eder (Yıldız ve Akgemci, 2011, s.90). Koronovsky ve Organ (1996) ile Podsakoff ve Mackenzie (2000) sivil erdem davranışlarından bazılarını 'kişisel olarak büyük maliyetli de olsa yönetimde yer almaya istekli oluş', 'örgüte karşı tehditleri gözlemek veya fırsatları kollamak', 'örgüt adına olabildiğince iyiyi yakalamaya çabalamak' şeklinde ifade etmişlerdir (Bolat, 2008, s.128). Sivil erdem boyutunun eğitim kurumlarındaki karşılığı öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarına katılması, bilimsel gelişmeleri ve mesleki yayınları takip etmesi şeklinde kişisel ve mesleki gelişimine önem vermesi olabileceği gibi toplantılarda görüşlerini dile getirmesi, neticede örgüte katkı sağlayacak sorumlulukları alması şeklinde de örneklenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları teoride aynı olmakla birlikte örgütlerin türüne göre uygulamada farklılıklar gösterebilirler (Özdevecioğlu,2003,s.121). Bir eğitim kurumundaki ÖVD ile bir işletmedeki ÖVD elbette ki farklılıklar olabilir.

2.1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgüt, bir buz dağına benzemektedir. Koçel (2003), çalışma hayatında formel kısmı veya olayları buz dağının yalnızca suyun üstünde yüzen tarafına; informal kısmı veya olayları da buzdağının görünmeyen tarafına benzetmektedir. Bu durumda, yönetim açısından esas önem arz eden buzdağının görünmeyen tarafı ile sembolize edilen örgütün informal yönüdür. Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının buz dağının görünmeyen kısmıyla sembolize edilen örgütün informal yanını oluşturduğunu fakat bütünsel olarak düşünüldüğünde örgüte katkı sağlayabilecek bir kavram şeklinde değerlendirilebilir(Gülbüz, 2006, s.49-50). ÖVD kavramının önemi göz önünde bulundurulduğunda bu kavramın ne gibi sonuçlar doğurabileceğiyle ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonucu genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütün etkinliği için ve örgüt çalışanları için bir avantaj olduğu yönündedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu birçok sonucu bulunmaktadır. Slaughter (1997) örgütsel vatandaşlık davranışının önemli etkilerinden birinin çalışanların sorumluluk duygusunu artırması olduğunu ifade etmiştir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün yanında olmayı, örgüt için gerektiğinde fedakarlıkta bulunmayı gerektirmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.119). Bu durum çalışanın sorumluluk duygusunun artmasını sağlayabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının doğurduğu bir diğer sonuç, düşük iş gücü devridir. Chen'e göre (1998) bir örgütte örgütsel vatandaşlık davranışlarının varlığı düşük iş gücü devrine sebep olmaktadır (Gürbüz, 2006, s.57). Tütüncü ve Demir'in ifadesiyle iş gücü devri örgüt içerisinde yaşanan örgütten ayrılma veya örgüte katılma hareketleridir. İş gücü devrinin örgütlere maliyeti yüksek olduğu için iş gücü devir oranını kontrol altında tutmak gerekmektedir (Tuna, 2007, s.45-46). Dolayısıyla örgütler iş gücü devrinin düşük olmasını tercih etmektedirler. Çalışanların görev tanımında olmamasına rağmen örgütü için bir şeyler yaptığı bir kurumda çalışanların örgütü sahiplenmesi ve örgütten ayrılmaların az olması beklenir. Bu beklenti, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olduğu kurumlarda iş gücü devrinin düşük olmasının bir açıklaması olabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının beraberinde yetki devri getirmesi ve buna bağlı olarak çalışanların motivasyon, iş tatmini düzeyi vb.nin artışı önemli getirilerden bir diğeridir. Örgütlerde çalışanların örgüt yararına gönüllü davranış sergilemesi ve yardımlaşması yöneticiler tarafından bu çalışanların sürekli gözetime tabi tutulmaması ve bu çalışanlara fazlaca yetki devri yapmalarına sebep olur. Kendisine yetki devri yapılan ve daha az gözetim altında tutulan çalışanlar kendilerini dolaylı yoldan ödüllendirilmiş hissederler, motivasyonları ve güdülenmeleri artar, iş tatmini düzeyleri yükselir (Acar, 2006, s.11).

Örgüt başarısındaki artış örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarından bir diğeridir. Kahn ve arkadaşlarına göre (2015) örgütsel vatandaşlık seviyesi yüksek olan çalışanlar örgüt vizyonunu daha iyi anlamakta ve buna katkı sağlamak istemektedir (Işık, 2019, s.5). Cohen ve Vigoda (2000) örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt başarısına pek çok yönden katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Bunları, çalışanların ve örgütün verimliliğinin artması, örgüt üyesi olan kişiler veya bölümler arası uyumun sağlanması, örgütün içinde bulunduğu değişim ve dönüşümlere rahatlıkla adapte olabilmesi, örgütün üstün yetenekli çalışanları elinde tutarak yeni çalışanlara örgütü cazip hale getirmesi şeklinde belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlığın bütün bu unsurları sağlayarak örgütün başarısını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Gürbüz, 2006, s.57-58).

Örgütsel vatandaşlık davranışının yukarıda bahsedilen sonuçları incelendiği zaman bireye ve örgüte katkıları olan bir süreç olması bu kavramı yönetim sürecinin önemli bir unsuru haline getirmektedir.

2.1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen pek çok farklı faktör vardır. Bu faktörleri bireysel faktörler, işin özelliklerinden kaynaklanan faktörler, örgütün özelliklerinden kaynaklanan faktörler ve lider faktörü şeklinde gruplandırmak mümkündür (Bolat, 2008, s.129).

2.1.5.1. Bireysel faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını en çok etkileyen bireysel faktörler çalışanın tutumlarıdır. Bunlar örgüte bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatminidir. Bu faktörlerin ÖVD üzerinde olumlu ve güçlü bir ilişkisi vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen diğer bireysel faktörler kişilik özellikleri, bireyin ruhsal durumu gibi özelliklerdir (Berberoğlu, 2013, s.29). Yapılan çalışmalar sonucu örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen bireysel faktörler ve sonuçları şu şekildedir:

Örgütsel bağlılık: Çalışanın örgüte ait bir parça şeklinde kalma isteği ve örgüt amaçlarına ve değerlerine olan bağlılığıdır (Doğan ve Kılıç, 2008, s.38). Çalışanın örgütsel bağlılığı arttıkça kişi örgüt için daha fazla fedakarlıkta bulunmak ister ve daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunur (Karacaoğlu ve Güney, 2010, s.143). Bu durum örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın örgütü daha fazla benimsemesi ve bu örgütte kalmak için daha istekli olmasıyla açıklanabilir (Karacan, 2017, s.29).

Bireyin ruhsal durumu: Kişinin morali fazladan rol davranışları üzerinde etkilidir. Olumlu duygusal durum içerisinde olan çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiler (Bolat, 2008, s.136).

Kişilik özellikleri: İnsanların kişilik özellikleri, onların zorluklar karşısındaki duruşları bir işi sürdürmeye yönelik çabalarının bir belirleyicisidir. Örneğin, iyimser insanlar bir şeyler yaptığı zaman sonucu değiştirebileceğine inanır, boş vermişlik içerisine girmezler, başarıya ulaşmak için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında bulunurlar (Çavuş ve Develi, 2015, s.235-236).

İş tatmini: Çalışanın, örgütün çalışma koşullarıyla uyum içerisinde olması neticesinde çalışanda meydana gelen memnuniyet duygusu ve çalışanın işine karşı geliştirdiği olumlu tutuma iş tatminini denir (İşcan ve Sayın, 2010, s.198). Çalışanların iş

tatmini pozitif yönde ise çalışanlar yaptığı işten daha fazla tatmin olurlar, diğer çalışanlara genellikle yardımcı olma eğiliminde olurlar ve fedakarlık davranışları sergilerler. Dolayısıyla bu çalışanlar daha fazla ÖVD sergilerler (Acar, 2006, s.10). İş tatmini çalışanların mutlu olmasını sağlayarak örgütte olumlu davranışlar sergilemelerine sebep olur (Karacan, 2017, s.29).

Örgütsel adalet. Yöneticinin almış olduğu mesai ücretleri, ödül dağılımı, yetki ve görev verilmesi gibi örgütle alakalı kararların veya yönetsel eylemlerin çalışanlarca değerlendirilmesi sürecidir (İçerli, 2010, s.69). Çalışanlar bu karar ve uygulamaların adil olduğuna kanaat getirirse örgütsel adalet algılarının pozitif yönde olduğu söylenebilir. Bir örgütte çalışanların adalet algıları pozitif yönde ise örgüte bağlılıkları, performansları ve örgütsel vatandaşlık sergileme düzeyleri artmaktadır. Ancak örgütsel adalet algısı negatif yönde olan çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmaktan kaçınmalarının yanı sıra adaletsizliği ortadan kaldırmak için iş arkadaşlarına karşı ve yöneticilerine karşı olumsuz davranışlar sergileyebilirler (Çavuş ve Develi, 2015, s.236).

2.1.5.2. İşin özelliklerinden kaynaklanan faktörler

Yapılan çalışmalara göre ÖVD ile iş özelliklerinin ilişkili olduğu görülmüştür. İş ile ilgili faktörler şu şekildedir:

İşin önemi: Çalışanların işi ne derece önemli bulduğu örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma eğilimlerini etkilemektedir. Hackman ve Oldham'a göre (1975) yapılan işin önemi arttıkça çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme oranları artmaktadır (Berberoğlu, 2013, s.31).

İş ile ilgili geri bildirim: Örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olan bir diğer özellik iş ile ilgili geri bildirim alımıdır. Podsakoff, MacKenzie ve Bommer'ın (1996) çalışmaları göstermektedir ki iş ile ilgili geri bildirim alabilen çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır (Bolat, 2008, s.147-148).

İşin rutinliği: 'Rutin' kavramı; sıradanlık, çeşitlilik göstermeyen, alışlagelmiş düzen içinde yapılan anlamına gelmektedir (TDK). Yapılan çalışmalar göstermektedir ki yapılan iş ne kadar rutin ise örgütsel vatandaşlık düzeyi o kadar azalmaktadır. (Kalkan, 2013, s.116).

2.1.5.3. Örgütün özelliklerinden kaynaklanan faktörler

Bir örgütün sahip olduğu özellikler çalışanların performansını ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların örgütsel davranış düzeyini etkileyen örgüt özellikleri arasında örgütün biçimselleşme derecesi, esneklik derecesi ve örgütte algılanan örgütsel destek sayılabilir.

Biçimselleşme derecesi ve esneklik derecesi: Biçimselleşme derecesi bir örgütte kuralların ve prosedürlerin ne oranda belirgin olduğunu ifade etmektedir. Esneklik ise örgütün belirlenmiş kurallara ne katılımda bağlı olduğunu ifade etmektedir. Organ'a göre (2006) yüksek biçimselleşme ve düşük esneklik çalışanların iş tatminini, örgüte bağlılığını ve lidere olan güvenini artırarak dolaylı yoldan örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır (Berberoğlu, 2013, s.31).

Algılanan örgütsel destek: Çalışanların esnekliğinin örgüt önemsenmesi ve onları mutlu eden nitelikleri taşımasına örgütsel destek denir. Yüksek örgütsel destek çalışanlarda etkili çalışma davranışlarının ortaya çıkmasını sağlar (Özdevecioğlu, 2003, s.116). Bir örgütteki algılanan destek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlik boyutuyla önemli ölçüde ilişkilidir. Dolayısıyla örgütte algılanan desteğin fazla oluşu örgütsel vatandaşlık davranışının artmasına sebep olmaktadır (Kalkan, 2013, s.119).

2.1.5.4. Lider faktörü

Örgüt için en önemli faktörlerden biri liderdir. Butler'e göre (1991) liderin çalışanlarına açık davranması, çalışanlarla yetki paylaşması, adil ve dürüst olması, görevinde yeterliliği olması, tutarlı olması gibi özellikleri çalışanlarının güvenliğini kazanmasını sağlar (Memduhoğlu ve Zengin, 2011, s.214). Çalışanların örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimleri yöneticilerine beslemiş olduğu güven duygusuna karşı karşılık verme çabasıyla ortaya çıkar (Berberoğlu, 2013, s.32). Okullarda liderin motive edici olması, destekleyici olması (örneğin mesleki gelişim vb. konularında), öğretmenlerin başarısını takdir ediyor olması, adil olması öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını artırır (Sezgin, 2005, s.333). Benzer şekilde liderin başka özellikleri de örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olabilir.

Liderin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi: Podsakoff ve arkadaşları (1996) lider davranışlarının çalışanların ekstra rol davranışlarını yani örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini belirlemiştir. Liderin bizzat örgütsel vatandaşlık

davranışları sergilemesi çalışanların da örgütsel vatandaşlık sergilemesi olasılığını artırmaktadır (Çavuş ve Develi, 2015, s.236).

Liderlik tarzı: Koh, Steers ve Terborg'un (1995) yapmış olduğu çalışmaya göre örgüt liderinin dönüşümcü liderlik anlayışını benimsemiş olması örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif yönlü olarak ilişkilidir. Jung ve Sosik'in (2006) yapmış olduğu çalışmalar neticesinde dönüşümcü liderliğin belirli bir ölçüde parçasını oluşturan karizmatik liderliğin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Bolat, 2008, s.151-152). Yapılan bir başka çalışmada ise okul müdürlerinin öğretimsel liderlik tarzını benimsemiş olmasının öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarında artışa sebep olduğu belirlenmiştir (Ünal ve Çelik, 2013, s.254). Araştırmaların sonuçlarından genel bir anlam çıkarılırsa, çağdaş liderlik anlayışını benimseyen liderlerin bulunduğu örgütlerde, geleneksel liderlik anlayışını benimseyen liderlerin bulunduğu örgütlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi beklenir.

2.1.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık

Öğretmenlerin temel görevi öğrencilerine öğretim hizmeti sunmaktır. Öğretmenler zamanlarının çoğunluğunu okulda, öğretimi yönetmek için harcarlar. Dipaola, Tarter ve Hoy'a göre (2005) öğrencilerin akademik başarısı ve okulun başarısı için öğretmenlerin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları oldukça önem taşımaktadır. (Titrek-Bayrakçı-Zafer, 2009, s.7).

Örgütsel yurttaşlık duyuları yüksek öğretmenler kendi istekleriyle yeni gelen öğretmenlere yardım edip onları diğer arkadaşları ile tanıştırlar; kurul ve komitelerde görev alıp ekstra programlara dahil olurlar; kendilerine ait zamandan vakit ayırarak öğrencilerine yardımcı olurlar; gerektiği zaman okul dağılsa bile okulda kalırlar (Buluç, 2008, s.580). Okullarda buna benzer pek çok örgütsel vatandaşlık örneği vardır. Çünkü çıkar gözetmeksizin gecesini gündüzüne katan binlerce öğretmen, yönetici ve çalışanlarıyla okullarda her öğretim yılında örgütsel vatandaşlık boyutlarının pek çoğunu sergilemektedir. ÖVD esasında örgütü ortaya çıkabilecek olumsuz davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, etkili bir iletişim ağı kurma, yetenek ve beceri geliştirme gibi konuları içerir. Bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışları tüm örgüt çalışanlarının katılımını gerektirir. Dolayısıyla ÖVD okulun genel performansı ile büyük ölçüde bağlantılıdır (Aktay ve Ekşi, 2009, s.21).

Sonuç olarak eğitim kurumlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları bütünseldir. Eğitimin yapısı gereği öğretmenler okullarda fazlaca örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek durumundadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarını örgütsel vatandaşlık davranışları olmadan düşünmek pek mümkün değildir.

2.2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

2.2.1. Sermaye ve Sermaye Türleri

‘Sermaye’ oldukça geniş bir kavramdır. Bu kavramı açıklamaya çalışan bilim insanları farklı tanımlamalara gitmiştir. Adam Smith (2009), sermaye kavramını kişilerin kendini geçindirecek kadar finansı düşüp kalan varlığının gelir elde edebilmek için kullanılan kısmı şeklinde ifade etmiştir. Şimşek (1997) ise üretim amaçlı kullanılan tüm maddi ve maddi olmayan değerleri sermaye olarak tanımlamıştır. Burada bahsedilen maddi değerler; para, alacaklar, doğal kaynaklar, binalar, makineler vb. şeklinde iken manevi değerler; ayrıcalıklar, sertifikalar, lisanslar, marka, patent, sigorta pirimleri vb. şeklindedir. (Erdoğan, 2018, s.17). Paldam ve Svendsen’e göre (1999) birikimsel olmak, yatırıma veya aşınmaya maruz kalmak, üretime veya tüketime konu olmak sermayenin bazı özelliklerindendir. Daha açık ifadeyle sermaye artırılabilir veya azaltılabilir, maddi anlamda veya manevi anlamda birikim içerir. Bunlarla birlikte sermaye belirli amaçlara ulaşmaya olanak sağlamaktadır (Ekşi, 2009, s.74-75).

Sermaye kavramının farklı şekilde yorumlanması; geniş olması, çeşitli olması ve sermaye kavramının farklı yönlerinin ele alınmasından kaynaklıdır. Bu durumda sermaye kavramını anlamak için alt başlıklar halinde incelemek daha etkili olacaktır.

2.2.1.1. Ekonomik Sermaye

Bir diğer adı geleneksel sermaye olan ekonomik sermaye, özellikle tarım ve sanayi toplumlarında akla ilk gelen sermaye türüdür (Tonta ve Küçük, 2005, s.2). Ekonomik sermaye, işletmenin sahip olduğu maddi varlıkları ifade eder. Goodwin’e göre (2003) ekonomik sermaye, kar amaçlı örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için sahip olmaları gereken finansal varlıklara denir. Bununla birlikte üretimde kullanılan tüm araç-gereçler de ekonomik sermaye kapsamına girmektedir. Berger ve Redding’e göre (2010) bir örgütün hayatta kalabilmesi için ekonomik sermaye son derece önemlidir. Ayrıca örgütlerin ekonomik zenginliği kadar ellerinde bulunan bu ekonomik hacmi nasıl yönettiği de önemlidir. Bunlar örgütlerin ayakta kalmasını ve hedefine doğru ilerlemesini

sağlayan unsurlardandır (Aslan, 2017, s.10-11). Uzunca bir süre sermaye kavramının sadece ekonomik sermaye olarak düşünülmesine karşın ekonomik sermayenin tek başına sermayeyi oluşturan unsur olmadığı günümüzde açığa kavuşmuştur (Dede, 2019, s.19).

2.2.1.2. İnsan Sermayesi

Sermaye denilince ilk olarak para, bina, makine gibi maddi kaynaklar çağrışım yapmaktadır. Ancak günümüzde sermaye kavramının içine kişilerin sahip olduğu bilgi ve beceriler de girmektedir. İnsan sermayesi, bireylerin daha verimli olabilmeleri için sahip oldukları bilgi ve becerilerin toplamını ifade etmektedir (Yılmaz ve Danışoğlu, 2017, s.119). Luthans ve Youssef'e göre (2004) insan sermayesinin kaynaklarını açık ve örtük bilgi oluşturur. Açık bilgi, bilgi merkezli, teknolojinin gelişmesiyle eskiyebilen, taklit edilebilir bilgidir. Örtük bilgi ise, bireyin örgütün bir parçası oldukça kavradığı, örgüt kültürünü oluşturan, örgüte has, örgütte işleyişin nasıl yürüdüğüyle ilgili soyut bilgidir. Örgüt çalışanları çok sık değişiyorsa örtük bilginin varlığı örgütün mali kayıplar yaşamasına sebep olur (Yıldız, 2015, s.11-12).

Schultz, insan sermayesine ait özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Doğan ve Şanlı, 2003, s.181):

- İnsanlara yatırım yaparak oluşturulur.
- Kişinin kendisinden ayrılamaz, istimlak edilemez.
- Doğuştan gelen veya sonradan kazanılan yeteneklerden oluşur.
- Görülemez ancak etkileri gözlemlenebilir. Bu etkiler iki şekildedir. İçsel etkiler; birey ile ailesinin refahı, finansal verimliliği, aldığı mesleki eğitim ve yüksek eğitim gibi unsurlardan oluşur. Dışsal etkilerle ilgili ise çok az çalışma olmasının yanında finansal büyümeye katkı sağlaması şeklinde açıklanabilir.

2.2.1.3. Sosyal Sermaye

Ekonomik sermaye ve insan sermayesinin dışında kalan kaynaklar da mevcuttur. Bu kaynakları açıklayabilmek için sosyal sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Bourdieu'nün (2003) tanımıyla sosyal sermaye; bireyin sahip olduğu ilişkiler aracılığıyla karşılıklı tanıma ve tanınmalarla elde ettiği gerçek ya da potansiyel kaynakların toplamıdır. Yani sosyal sermaye kişiye doğal olarak verilen bir şey değil, sosyal ilişkilerin bir ürünü şeklindedir. Sınıfsal eşitsizliklere dikkat çeken Bourdieu, sosyal sermayenin imtiyazlılara üstünlüklerini sürdürmek için imkan sağladığına da dikkat çekmiştir. Sosyal

sermaye için avantajlı kişilerin başka avantajlı kişilerle ilişkilerinden yararlanarak içinde bulundukları avantajlı hali sürdürdükleri şeklinde iddiada bulunan Bourdieu'ye karşın Coleman, sosyal sermaye kavramının sadece avantajlı kişilere kolaylık sağlamadığını, ayrıcalığı olmayan gruplara da kolaylık sağladığını iddia etmiştir. Putnam ise sosyal sermayeyi; bireylerin ortak amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği halinde olmasını sağlayan güven, sosyal normlar ve ağlar şeklinde ifade etmiştir (Ekşi, 2009, s.11-17). Luthans ve arkadaşlarına göre (2004) sosyal sermaye hem örgüt içinde hem de örgüt dışında fayda sağlar (Erdoğan, 2018, s.21).

Bourdieu'ya göre (1983/1986) ekonomik sermayedeki eksiklikleri kişi sosyal ağlarındaki ilişkilerini kullanarak giderebilir. Dolayısıyla sosyal sermaye ekonomik sermayeye dönüştürülebilir. Bununla birlikte tersi de doğrudur. Yani ekonomik sermaye de sosyal sermayeye dönüştürülebilmektedir (Misci Kip, 2010, s.25).

Sermayenin farklı türleri birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir. Örgüt içerisinde bu sermaye türlerinden insani değerleri göz ardı etmeden, birbirleriyle uyum içinde ve birbirleriyle bütünleşecek şekilde yararlanabilmek önem taşımaktadır. Örgütün amaçları doğrultusunda ve niteliğine uygun bir şekilde bu sermayeleri kullanmak gerekir (Dede, 2019, s.18).

2.2.2. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış

Psikoloji bilimi özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında dünya genelinde oluşan travmatik bozukluğu tedavi etmeye yönelmiştir (Berberoğlu, 2013, s.7). Dönemin psikologları adeta sağlık uzmanı gibi çalışarak bozulan alışkanlıkları, bozulan dürtüleri, bozulan beyni tamir etmeye çalışmışlardır. Kısaca insanın yıkıcılığının giderilmesi psikolojinin odak noktası halini almıştır (Eryılmaz, 2013, s.2).

Seligman, insanın patolojik yapısına ve noksanlıklarına odaklanan geleneksel psikolojiye aykırı olarak psikolojiye farklı misyonlar yüklemiştir. Seligman'a göre (2002) psikoloji üç misyona sahiptir ve bunlar; bireylerin yeteneklerini ve güçlü yanlarını ortaya çıkarma, bireylerin yaşamlarını anlamlı ve verimli kılma, zihinsel hastalıkları iyileştirme şeklindedir (Kodaş, 2018, s.4).

'Psikoloji yalnızca sağlıklı insan davranışlarına yönelmemelidir' şeklindeki eleştirilerle birlikte pozitif psikoloji kavramı doğmuştur. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) bu kavramı literatüre kazandırmış olup pozitif psikolojiyi; kişinin pozitif

özelliklerinin ön plana çıkarılmasına, olumluluk atfettiği tecrübeler kazanmasına, kişisel iyi oluş düzeylerini yükselten uygulamalarla psikolojik sağlığını zinde tutmasına yoğunlaşan bir kavram şeklinde açıklamıştır (Eryılmaz, 2013, s.2). Sheldon ve King'in tanımına göre ise (2001) bu ifade, insana mahsus kuvvet ile yeteneklerin bilim tabanında irdelenmesini açıklar. İnsanların kuvvetli yanlarını ifade eden bu kavram; olumlu hissetme durumu, kişinin kuvvetli yönleri, yaratıcılık, huzurlu oluş gibi özellikleri ele almaktadır (Erdoğan, 2018, s.6-7).

Günümüzde gittikçe ilgi odağı olan pozitif psikoloji yaklaşımı üzerinde çalışan araştırmacılardan bazıları da Luthans ve Youssef'tir. Luthans ve Youssef'e göre (2004) pozitif psikoloji, bireylerde hatalı olan şeylerin ne oldu yerine doğru olan şeylerin ne olduğu ve nasıl geliştirilebileceğine odaklanmalıdır (Kodaş, 2018, s.5).

Pozitif psikolojinin insan hayatındaki yerinin öneminin fark edilmesi sayesinde örgütsel davranışlarda da olumlu bakış açılarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Buradan hareketle Luthans (2002) pozitif örgütsel davranış kavramını; örgütsel gelişimi sağlamak amacıyla yapılan, test edilebilen, etkin biçimde yönetimi gerçekleştirilebilen, gelişimi sağlanabilen, olumlu durumlardan beslenen, insanın kuvvetli yönlerini ve ruh sağlığını konu alan araştırma veya uygulamalar olarak tanımlamıştır. Pozitif örgütsel davranış, örgüt çalışanlarının davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini incelemektedir. Bir psikoloji bilimi olarak pozitif örgütsel davranış kapsamındaki bilimsel yöntemler sayesinde beşeri sermayenin kullanımı, ödül sistemlerinin oluşturulması, alanında uzman kişilerin işe alınması, örgütsel amaçlar doğrultusunda liderin vasıflarından yararlanılması gibi yönetim ve işleyiş sürecine önemli katkılar sağlamıştır (Yıldız Çakır, 2015, s.12-13).

2.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye(PPS) ve Boyutları

Bir örgütün başarısını, borç ödeyebilme gücünü ve örgütün değerini ölçmek için örgütün sermaye biçimlerini ölçmek gerekir. Örgütler, varlıklarından yola çıkarak finansal sermayelerini, sahip oldukları değerlerinden yola çıkarak ise fiziki sermayelerini ölçebilirler. İnsan kaynakları yöneticileri, çalışanlarından yola çıkarak beşeri veya sosyal sermayelerini ölçebilirler. Burada bahsedilen beşeri sermaye Jakutyte ve Sungailiene'ye göre (2009) kişisel beceriler, nitelik, yetenek, kişisel değerler, umutlar, sağlık, insan gücü, karar verme, davranış ve kişiliği kapsamaktadır. Sosyal sermaye ise Portes'in tanımına göre (1998) görevi yüksek verim sağlamak olan, toplumsal tabakalar bütününe ifade

etmektedir. Bu sermaye türlerinin bireylerin psikolojik ve davranışsal olarak güçlü yönlerini ölçmek noktasında yetersiz kaldıklarının gözlemlenmesi sonucu yeni bir sermaye türü olan pozitif psikolojik sermaye ortaya çıkmıştır (Berberoğlu,2013,s.18). Luthans'a göre (2007) PPS, kişilerin olumlu yönde ruhsal gelişimleri şeklinde açıklanan, örgütte işgörenlerin bilgi düzeylerindense daha çok işgörenlerin kendini algılama biçimleri ile alakalı olan bir kavramdır (Yıldız Çakır, 2015, s.17).

Luthans ve Youssef'e göre (2004) pozitif psikolojik sermaye de tıpkı diğer sermaye türlerinde olduğu gibi bazı bileşenlerden oluşmaktadır. Bunlar umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik bileşenleridir (Kodaş, 2018, s.12).

2.2.3.1. Umut

Pozitif psikolojik sermayenin ilk boyutu umuttur. Synder'e göre (2000) umut, istenen amaçlara ulaşabilme doğrultusunda yollar belirlenmesi için gereken yetenekler ve motivasyonun birleşimidir. Dolayısıyla umut iki boyutludur. Bunlardan birincisi motivasyon, ikincisi hedefe varma çabası şeklindedir. Dolayısıyla umut olgusunun var olabilmesi için bireylerin gerçekleşmesini arzuladığı bir hedefi olmalı ve ulaşılması zor bir durum olmalıdır. Umut düzeyi yüksek olan bireylerin bir engelle karşılaştığı zaman alternatif rota belirleme olasılığı daha yüksektir (Yıldız Çakır, 2015, s.22-23). . Snyder'in umut teorisi hedef odaklı olup insanların bir şeyi başarmak için çaba sarf ettiği varsayımından yola çıkmaktadır. Umut düzeyi yüksek olan bireylerin hedefe ulaşmak için birden fazla yol bulabileceğine ve hedefe ulaşabileceğine dair inancı yüksektir. Dolayısıyla umut bileşeni üç alt bileşenden oluşmaktadır (Oruç, 2015, s.30). Bu bileşenlerden birincisi hedefler(goals), ikincisi alternatif yollar belirleme (pathways) ve üçüncüsü de bu hedeflere ulaşabilmek içinde kendinde güç hissetmektir (agency) (Luthans,Norman,Avolio ve Avey, 2008, s.221). Bir diğer araştırmacı olan Luthans ve arkadaşlarına göre (2003) örgütte alt kademe ile üst kademe arasındaki iletişimin güçlü olduğu, alt kademenin de kararlar alınırken katılımcı olduğu bir çalışma ortamı sağlanırsa çalışanlar kendini özgür, güçlü, yetkin ve motive olmuş hissederler. Bu şekilde hisseden çalışanlar ise amaca ulaşmakta alternatif yollar belirleyebilirler. Çalışanların, tüm paydaşların katkı sağladığı bir örgütte yer alması imkansız görünen sorunları gerçekleştirilebilir hale gelmesi için analizler yaparak düşünmeye teşvik eder bu da umut bileşeniyle doğrudan alakalı bir süreçtir (Akçay, 2012, s.126).

Umut seviyesi yüksek olan kişiler başarısızlık yerine başarıya odaklanırlar. Hedefe giden yolda engelle karşılaştıkları zaman daha az yoğunlukta negatif duygulara kapılırlar. Bunun nedeni hedefe ulaşmak için esnek bir biçimde alternatif yollar seçmeleridir. Umut seviyesi düşük olan bireyler ise karşılaştıkları engelleri aşamaz bariyerler olarak görmekte bunun neticesinde öfke ve kayıtsızlığa doğru giden bir duygu durumu içerisine girerler(Carr, 2015, s.128).

2.2.3.2. İyimserlik

Pozitif psikolojik sermayenin diğer bir boyutu iyimserliktir. Seligman'a göre (2006) bu kavram, bireyin kendiyle alakalı, daimi olan ve genel durumların sebeplerinin olumlu olaylar olduğunu düşünürken; kendi dışından kaynaklı, sürekli olmayan ve bir seferlik durumlarının sebeplerinin olumsuz olaylar olduğunu düşünmesidir. Bir başka ifadeyle iyimserlik, henüz gerçekleşmemiş olaylar ile ilgili olumlu yönde beklentiye sahip olma ve bu olaylara pozitif nitelikleri atfetme şeklinde açıklanabilir. İyimserlik düzeyi yüksek olan insanlar başarıyı veya olumlu bir durumu kalıcı olarak ve yaygın bir sonuç olarak görmekte, bu motivasyonla hareket etmektedirler. Bu da onları daha sağlıklı ve üretken yapmaktadır (Yıldız Çakır, 2015, s.28). Carver ve Scheier'e göre (2002) ise iyimserlik iyi sonuçların beklentisini, kötümserlik ise kötü sonuçların beklentisini ifade eder. İyimserlik ve kötümserlik bireylerin yaşamlarının farklı alanlarını etkileyebilir. Örneğin bireylerin sorunlara yaklaşma ve zorluklarla mücadele etme şeklini etkiler. İyimserlik stresle baş etmeyi kolaylaştırdığı gibi fiziksel iyi oluşa da etki etmektedir. Reker ve Wong'un (1983) yaşlı insanlar üzerinde yaptığı bir araştırmasına göre, iki yıllık izleme sonucunda iyimser olarak değerlendirilen kişilerin karamsar olarak değerlendirilen kişilere göre daha az sayıda hastalık belirtisi gösterdiği ve psikolojik ve fiziksel olarak daha pozitif oldukları ortaya konmuştur (Erdoğan, 2018, s.40-41).

Luthans ve arkadaşlarına göre (2010) iyimserlik öğrenilebilen ve zaman içerisinde geliştirilebilen özelliktedir. İyimserlik düzeyi düşük olan bireylerin iyimserlik düzeyleri, teorik olarak desteklenerek ve olumlu beklentilerle yükseltilebilir. Bireylerin iyimserlik düzeyinin yükselmesi bireysel potansiyele ve olayların durumsallığına göre değişkenlik gösterir. Kişiler sahip oldukları bakış açılarına göre olayları değerlendirmektedir. Bireylerin Seligman'a göre (2006) iyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler başarısızlık durumunda bunu kendilerine mal etmek yerine kendi dışındaki faktörlere bağlayarak kendilerinde oluşan olumlu duygulardan destek alarak tekrar deneme girişiminde bulunurlar. Kötümser bireyler ise çabucak pes etmektedirler (Aslan,

2017, s.26). İyimser bireyler genellikle problem çıktığı zaman bunun tek seferlik geçici bir şey olduğunu düşünmektedirler. İyimserliğin bazen negatif sonuçları da olabilmektedir. Örneğin iyimser düşünen bir birey yapması gereken kontrolleri yapmayıp alması gereken önlemleri almayabilir. Bu nedenle Luthans (2002) pozitif psikolojide iyimserlik kavramının daha esnek ve daha gerçekçi bir yöne kaydığını ifade etmiştir (Polatçı, 2014, s.117-118).

2.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan önemli boyutlardan biridir. Luthans'a göre (2006) psikolojik dayanıklılık kişinin bir çok olumsuz durum ile baş edebilme ve başarılı olma yeteneğini ifade etmektedir. Kişinin zorluklar karşısında dayanma gücünü, değişime gösterdiği tepkilerini, esnekliğini, uyumunu ve psikolojik baskılara karşı tutumunu içermektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler rekabetin fazla olduğu iş ortamlarına kolay uyum sağlarlar (Budak, 2015, s.27). Sandau-Beckler vd. (2002) araştırmaları psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin koruyucu unsurlarının risk faktörlerine nazaran üstün olduğunu ve dolayısıyla bireyin sıkıntılı durumdan güçlenerek çıktığını göstermektedir (Büyükgöze ve Kavak, 2017, s.6). Psikolojik dayanıklılık yalnızca belirsizlik, güçlük, yenilgi, çatışma gibi negatif hususlar için değil pozitif değişiklik, ek sorumluluk, ilerleme gibi olumlu durumlar için de geçerli bir kavramdır (Luthans, 2008, s.222).

2.2.3.4. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik boyutu, bireyin kendi kendine olan inancıyla alakalı bir boyuttur. Luthans'a göre (2002) öz yeterlilik, bireyin verilen yapı içerisinde görevini başarıyla yapabilmesi için motivasyon oluşturabilmesine, bilişsel kaynaklarına ve başarıya ulaşmak için gerekli olan davranış biçimleri hakkındaki yeteneklerine atıfta bulunan özgüvenidir. Bireyin öz yeterlilik algısının yüksek olması, örgütün etkililiği ve yüksek performansı için gereklidir (Berberoğlu, 2013, s.14). Stajkovic ve Luthans (1998) özyeterliliği çekim, güç ve genellik olmak üzere üç alt boyuta ayırmıştır. Bunlardan çekim alt boyutu, bir görevin çalışan tarafından algılanan karmaşıklık ve güçlük derecesini ifade etmektedir. Bir diğer alt boyut olan güç, verilen görev karşısında çalışanın bu görevi ne denli başarıyla gerçekleştireceğine dair kendinden emin olma düzeyini ifade eder. Son alt boyut olan genellik ise çalışanın göstermiş olduğu başarıların veya başarısız oluşların değişik durumlarda veya ortamlarda hangi düzeyde benzer olabileceğine olan inancını ifade etmektedir (Büyükgöze ve Kavak, 2017, s.7). Örgüt

içinde özyeterlilik inancının nasıl geliştirilebileceğiyle ilgili olarak, Hodges ve Clifton'a göre (2004) çalışanların iyi oldukları yönlerine vurgu yapılması çalışanlar tarafından bunun öğrenilmesi sonucunda öz yeterlilik derecelerinin yükselmesini sağlamaktadır (Yıldız, 2015, s.25).

Luthans ve Youssef'in belirlemiş olduğu bu bileşenlere Tösten (2015) dışadönüklük ve güveni de eklemiştir (Aslan, 2017, s.20).

2.2.3.5. Güven

Sözlük anlamıyla güven; korku, kuşku ve çekinme duymadan bağlanma ve inanma duygusunu ifade etmektedir (TDK). Töremen'e göre (2002) güven, kişinin kendisine değer vermesi ile başlayan örgüt içinde diğer kişilere gittikçe yaydığı duygusal bir güç olarak ifade edilebilir. Börü (2001) yaptığı araştırmada güvenli insanların özelliklerini belirlemeye çalışmıştır. Bu özellikleri özgüven, özgecilik, sevecenlik, dürüstlük, uyumluluk, açık olma, bilgili olma, tutarlı olma ve dedikodu yapmamak şeklinde belirlemiştir. Psikolojik sermaye bileşeni olarak güven kavramı noktasında iki yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Birincisi beklenti değer yaklaşımı, diğeri şüphelerden arınık olmadır. Bunlardan beklenti değer yaklaşımı bireyin hedefe dönük yönü ve çevresindeki kişilerin bireye dönük yönüyle alakalıdır. Örneğin sosyal çevrenin bir öğretmen hakkında beklenen hedefleri gerçekleştirebilir kanısında olması güven kavramını ifade etmektedir. Şüphelerden arınık olma yaklaşımını örneklemek gerekirse öğretmenin şeffaf ve net olması şeklinde düşünülebilir (Tösten ve Özgan, 2017, s.871).

2.2.3.6. Dışadönüklük

Dışadönüklük; enerjik olma, girişkenlik, sosyallik, rahat davranma, doğal davranma gibi özellikleri kapsayan bir boyuttur. Mesafeli davranma, ciddi duruş, yalnızlıktan hoşlanma, dikkat çekmeme gibi özellikleri kapsayan içe dönüklüğün tam tersi şeklinde düşünülebilir (İyem ve Erol, 2013, s.140). Dışadönük bireyler grup içerisindeki diğer kişilerle daha rahat iletişim kurarlar (Korkmaz, 2006, s.202). Bu özelliklere ek olarak Eysenck (1985) yeni deneyimler ve heyecanlar aramanın da dışadönüklük kavramı içinde yer alan özelliklerden olduğunu ifade etmiştir. Johnson ve Ostendorf (1993) pozitif duygular ile dışadönüklük ilişkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu bulmuştur (Yanık Düşünceli, 2016, s.26-27). Tösten'e göre (2015) dışadönüklük düzeyi yüksek öğretmenler, öğrencileri ilgilendiren problemleri çözmek için gerekli mercilere başvurur, öğrencileriyle daha fazla ilgilenir, velilerle işbirliği içinde

olur ve okul-aile arasındaki bağı güçlendirir, okuldaki diğer paydaşlarla fikirlerini paylaşarak okula katkıda bulunur (Aslan, 2017, s.31).

2.2.4. Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermaye

Türk milli eğitim sistemine göz atıldığında öğretmenlerin karşılaştığı pek çok sorun mevcuttur. Bu sorunların çözülmesi konusunda pozitif psikolojik sermayeye odaklanılması yararlı olacaktır. Öğretmenlerin pozitif yanlarını ortaya çıkararak performanslarında artış sağlanabilir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik bileşenlerinden yararlanılarak öğretmenlerin psikolojik olarak daha güçlü olması ve sorunlarla mücadelede daha başarılı olması mümkündür (Tösten ve Özgan, 2017, s.868).

Luthans vd.e göre (2008) istendik çalışan davranışları elde edebilmek için pozitif psikolojik sermayenin yeri önemlidir. Pozitif psikolojik sermaye (PPS) düzeyini yükseltebilmek için de kısa süreli eğitimler etkilidir. Öğretmenlerin PPS düzeylerini yükseltmek için önceden planlanmış bir şekilde, uzmanlar tarafından, kısa süreli eğitimler verilebilir. Bu eğitimler öğretmenlerin PPS düzeyine dolaylı olarak da eğitime katkı sağlayacaktır (Büyükgöze ve Kavak, 2017, s.19).

Türkiye’deki okullarda yapılan araştırmalardan Tösten’in (2017) Türkiye genelinde yapmış olduğu araştırmada, Aslan’ın (2017) Şırnak’ta yapmış olduğu araştırmada, Büyükgöze ve Kavak’ın (2017) Ankara’da yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin genel PPS düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin bu durumu, Türk eğitim kurumları için avantaj teşkil eden bir durum olarak yorumlanabilir.

2.3. YÖNETSEL DESTEK ALGISI

2.3.1. Yönetmel Destek Algısı Kavramı

Destek, mecaz anlamıyla yardım demektir (TDK). İnsanlar, hayatın her alanında başkaları tarafından desteklendiğini hissetmek isterler. Çünkü destek algısı, insanların pozitif düşüncelerini, moralini ve motivasyonunu yükseltir. Bu durum çalışma hayatında da devam etmektedir ve bu durum beraberinde örgütsel destek kavramını getirmektedir. Eisenberger ve Huntington (1986) örgütsel destek kavramını, örgütte çalışanlara gösterilen ilgi ve çalışanların sağlamış olduğu katkıya verilen değer şeklinde nitelemiştir. Örgütte bu süreci yöneten kişi yönetici olduğu için örgütsel destek kavramı yönetmel boyutta yönetici desteği kavramıyla ifade edilir. Bhanthumnavin’e (2003) göre ise

yönetmel destek yöneticinin çalışanlarıyla olumlu iş ilişkileri içerisinde bulunup, çalışanların daha verimli olabilmesi için onların ihtiyaçlarını karşılamasını ifade etmektedir (Özkuk, 2017, s.12).

Yöneticinin ne kadar destekleyici olduğundan belki de daha önemlisi bunu çalışanlarına ne kadar hissettirebildiğidir. Bu noktada algılanan yönetmel destek kavramı ortaya çıkmaktadır. Babın ve Boles'e (1996) göre algılanan yönetmel destek, çalışana yönetici tarafından verilen değerin ve sağlanan yardımların çalışanca hangi ölçüde hissedildiğini ifade etmektedir (Aydın Göktepe, 2016, s.11).

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades'e (2002) göre öğretmenler, okulda yapmış oldukları çalışmaların yöneticileri tarafından ne derece takdir edildiğiyle ilgili ve yöneticilerin öğretmenlerin iyiliğini ne derece düşündüğüyle ilgili genel bir görüşe sahip olurlar. Randall ve arkadaşlarına (1999) göre öğretmenlerin çalışmalarını etkili şekilde sürdürebilmesinde, stresli durumlarla başa çıkabilmelerinde gerektiği takdirde yöneticilerinden yardım alabileceklerinin güvencesi, algılanan yönetici desteği kavramına karşılık gelmektedir (Özdemir, 2010, s.98).

2.3.2. Yönetici Desteğinin Temelini Oluşturan Teoriler

Yönetici desteği zaman içerisinde ortaya atılan pek çok teörinin neticesinde meydana gelmiş bir kavramdır. Yönetici desteği sosyal mübadele teörisi, lider üye etkileşimi teörisi ve psikolojik sözleşme teörisi temellerine dayanmaktadır.

2.3.2.1.Sosyal Mübadele Teörisi

İnsan sosyal bir varlıktır ve sosyal çevresiyle bir etkileşim içindedir. Secord ve Backman'a göre (1964) bu etkileşim bir neden sonuç ilişkisi içerisinde devam etmektedir. Secord ve Backman bireyin grup içindeki durumlarına bir açıklık getirmeye çalışmışlardır. Bireyler birbirlerine kıyasla pek çok değişik davranış sergileyebilirler ya da gruptaki bireylerin benzerlikleri ortak ilgileri oluşturabilir (Erdoğan, 2013, s.24). Blau (1955), Emerson (1962), Homans (1958) gibi sosyologlar ise insanların sosyal ilişkilerinde kazanımları(ödöl) ve katlandıkları (bedel) şeklinde bir analiz yapmaya yönelmişlerdir. Bu kapsamda sosyal mübadele teörisi (SMT) ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre insanlar arası etkileşimler kazanımların maksimuma çıkarılması, katlanılanların minimuma düşürölmesi yönünde şekillenmektedir (Bolat, 2009, s.219).

Blau (2009) sosyal mübadele teorisine göre bireylerin, kazanımlara ulaşabilmek için diğerleriyle işbirliği yaptığını ifade etmiştir. Yani kişi yaptığı bir iyiliği karşılığını alabilmek için yapmaktadır. Ayrıca sosyal mübadelenin doğasını önceden belirlemek mümkün değildir. İyiliği yapanın biçtiği değere bağlı olarak şekillenir (Köksal, 2012, s.5).

Sosyal mübadele teorisine göre bireylerin kendilerine yapılan bir iyiliğe karşılık verme eğiliminde olduğu göz önünde bulundurulursa bir çalışanın yönetsel destek gördüğünü düşündüğü zaman buna karşılık verme eğiliminde olabileceği düşünülebilir.

2.3.2.2. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi

Liderlik kavramının tanımını yapmaya çalışan pek çok araştırmacı olmuştur. Genel hatlarıyla Yukl'un tanımına göre (2010) liderlik, kişinin örgütsel hedefleri gerçekleştirebilmek amacıyla örgüt üyelerini etkilediği süreçtir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s.100).

Danserau, Graen ve Haga'nın araştırmasına göre (1975) ilk liderlik teorilerinde örgüt üyelerinin algıları, tepkileri, yorumları aynı kabul edilirdi ve liderin her üyeye eşit davrandığı varsayılırdı. Oysa ki Graen ve Uhl-Bien'e göre (1995) liderlik; lider, takipçisi ve aralarındaki karşılıklı ilişkiden oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle araştırmacıların bu üç unsura dikkat ederek liderlik çalışmaları yapmaları gerektiğini belirterek lider üye etkileşimi teorisine vurgu yapmışlardır. Scandura, Graen ve Novak'ın tanımına göre (1986) lider üye etkileşimi teorisi;

- Her iki tarafın üyelerini içeren, karşılıklı,
- Her iki tarafın davranışlarının birbirine bağlı olarak ortaya çıktığı,
- Her iki tarafında sonuçlardan beraber etkilendiği (birlikte kazanır ya da birlikte kaybeder)
- Her iki tarafında farklı durumları anlamak için yöntemler geliştirdiği, karşılaşılan problemlere çözümler aradığı, değerli ürünler ortaya çıkardığı,
- Parçaları ve bu parçaların ilişkilerini içeren sistemdir (Gürler,2018,s.36).

Liderin örgüte en çok katkı sağlayan üyeye daha çok ve daha nitelikli etkileşim kurması doğaldır. Bu noktada, üyenin örgüte olan katkısını örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla değerlendirilebilir(Kavuncu, 2019, s.31-32). Manogran ve Conlon (1993), Wayne ve Gren (1993), Setton ve diğerleri (1996) gibi pek çok araştırmacıların yaptığı araştırmalar sonucunda ÖVD ve lider üye etkileşimi ile ÖVD ilişkisinin pozitif yönlü ve

anlamalı olduğu belirlenmiştir. Lo vd. göre (2006) yeler VD sergiledikleri zaman liderler bu yeleri daha çok desteklemekte ve onlara daha fazla imkan sunmaya çalışmaktadır (etin, 2011, s.54).

2.3.2.3. Psikolojik Sözleşme Teorisi

İlk olarak Argyris (1960) tarafından ortaya atılan psikolojik sözleşme kavramı çalışanlar ile işverenler arasındaki bağlantıyı açıklamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu teoriye göre çalışanlara yeteri kadar iş güvencesi verilir, özgürlük tanınır, hakettiği ücret ödenirse çalışanlar da verimliliği yüksek nitelikte çalışacaktır. Armstrong ve Taylor’a göre (2014) psikolojik sözleşme teorisi, çalışanların ve işverenlerin karşılıklı beklentilerini ve bu beklentileri ne derece karşılayacaklarına dair inançlarını kapsayan bir inanç sistemi şeklinde tanımlanabilir (Topaloğu ve Arastaman, 2016, s.26-27). Lee ve Liu’ya göre (2009) benzer şekilde psikolojik sözleşme, çalışan ile işveren arasında karşılıklı istek ve beklentilerin hissedilen ancak yazılı olmayan bir şekilde, bir noktada birleşmesidir (oban, 2019, s.12).

Psikolojik sözleşmelerin genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Dikili ve Bayraktaroğu, 2013,s.207):

- Yazılı değildir, bireylerin zihninde var olduğu için algılara dayalıdır.
- Çalışanlar ile işverenler arasındaki bağlılığı ve karşılıklı beklentileri içerir
- Zamanla şekillenebilir, değişime uğrayabilir, dinamik bir yapıdadır.

Bu özelliklerden bir çıkarım yapmak gerekirse psikolojik sözleşme değerlendirilirken her iki tarafın beklentilerinin yanı sıra her iki tarafın algılarına da dikkat etmekte yarar vardır.

2.3.3. Yönetici Desteğinin Boyutları

Yönetici desteği kavramı çeşitli boyutlardan oluşmaktadır. Bhanthumnavin (2000) tarafından yönetici desteği üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar bilgisel, maddi ve duygusal boyutlardır.

2.3.3.1. Bilgisel Yönetici Desteği

Çalışanların işle ilgili verimliliğini en st düzeye çıkarmak için ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceri desteğinin sağlanması aynı zamanda çalışana etkili geri dönüt verilmesini içermektedir. Çalışanların görevlerini yerine getirmedeki durumlarına göre çalışanlara verilen ödül ve cezalar bilgisel yönetici desteği boyutuna girmektedir (Bayraktar, 2019, s.16). Pinneau’ya göre (1975) bilgisel yönetici desteği, çalışanın bilgi

birikimine ve bilişsel yeteneğine katkı sağlayan psikolojik bir yardım türüdür. Bilgisel yönetici desteğine bir örnek de çalışanlara bir problemi çözme yöntemini açıklamak şeklinde olabilir. Cohen ve Wills (1985) bilgi desteğinin; tavsiye, değerlendirme desteği ve bilişsel rehberlik şeklinde de adlandırılabilceğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda bu destek türünün çalışanların problemleri tanımlaması, anlaması ve bunlarla başa çıkmasında etkililiği sağladığını belirtmişlerdir (Yıldız, 2019, s.15-16). Yöneticinin çalışanına bilgisel destek sağlaması, çalışanın kendisini önemli hissetmesine, özerklik kazanmasına ve motivasyonunun artmasına sebep olur (Çoban, 2019, s.15). Bilimsel yönetici desteğine örnek olarak uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin EBA canlı ders uygulamasını sorun yaşamadan kullanabilmesi için okul müdürü tarafından bilgilendirilmeleri düşünülebilir.

2.3.3.2. Maddi Yönetici Desteği

Yöneticinin sahip olduğu kaynakların dağıtımıyla alakalı olan destek boyutudur. Bhanthumnavin'e göre (2000) çalışanların ihtiyaç duyduğu malzeme, para, zaman ve insan kaynağı desteğini ifade ederken Kraimer ve Wayne'a göre (2004) ise salt finansal destek olarak ele alınmış ve çalışanların finansal ihtiyaçlarının karşılanması ve katkılarının maddi olarak ödüllendirilmesi şeklinde ifade edilmiştir. Neticede çalışanlar örgütte belli bir ücret karşılığında çalışmaktadırlar ve temel amaçları ücret elde etmektir. Bu sebeple çalışanların örgüte katkıları ücretle ödüllendirilirse çalışanlar da emeğinin karşılığını alabildiği için örgüte daha fazla katkıda bulunmak isteyecektir ve örgüt içerisindeki istenmeyen davranışlarında azalma olacaktır (Özkuk, 2017, s.17). Okul müdürünün, öğretmenlere öğrencileri için rahatça kullanabilmesi adına ihtiyaç duyduğu zaman okul kaynaklarından fotokopi çekebileceğinin güvencesinin verilmesi maddi yönetici desteğine bir örnektir.

2.3.3.3. Duygusal Yönetici Desteği

Maddi ya da bilgisel olmayan pek çok konuda da yönetici desteği bulunabilmektedir. Bunların dışında kalan boyut, duygusal yönetici desteği boyutunu oluşturmaktadır. Gagnon ve Michael göre (2004) duygusal yönetici desteği çalışanları önemseme, onlara saygıyla yaklaşma, çalışanlara stresten uzaklaşma konusunda ve aralarında çıkan anlaşmazlıkları giderme noktasında yardımcı olmayı içermektedir. Yöneticinin sağladığı duygusal destek, çalışanda zamanla güven, saygı ve samimiyet duygularında artış görülmesini sağlar. (Aksoy, 2017, s.10). Bhanthumnavin'e göre (2000) çalışanın algıladığı duygusal yönetsel destek, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin

seviyesine göre farklılık gösterebilir (Şirin, 2019, s.57). Bir öğretmenin bir veliyle olan iletişimsizliği sonucu meydana gelmiş bir çatışmanın okul müdürü tarafından çözülmesi duygusal yönetici desteğinin gerçek hayattaki karşılığıdır.

Yönetici desteğinin üç ayrı boyutundan bahsedilmiştir. Bunlara ek olarak Kraimer ve Wayne (2004) yönetici desteği kavramının boyutlarına bir de kariyer desteğini eklemiştir. Kariyer desteği, çalışanın kariyer ihtiyaçlarına cevap verilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Kariyer desteğini bazı örnekleri çalışanlara yurt dışı görevlendirmeleri sağlama, çalışanların kısa dönemli ve uzun dönemli kariyer planlaması yapmasına destek olma, çalışanların kariyerine dayalı performans değerlendirmelerinin uygulanması, örgütsel kariyer geliştirme uygulamaları şeklindedir (Aydın Göktepe, 2016, s.26-27). Noe'ye göre (1996) kariyer hedefi ve çalışanın performansı pozitif yönlü bir ilişki içindedir. Çünkü çalışanın performansının yüksek olması maaş zammı, terfi vb. gibi kariyer hedefine ulaşması için bir ön şarttır. Bu noktada çalışanın kariyer hedefi ne kadar kesin olursa performansının da o kadar üst düzey olması beklenir (Yıldız, 2019, s.18). Okul idarecilerinin yüksek lisans programına kabul edilmiş bir öğretmenin ders programını, yüksek lisans çalışmasına destek olacak şekilde ayarlamaları yönetimin kariyer desteğine bir örnektir.

2.3.4. Algılanan Yönetici Desteğinin Sonuçları

Çalışanlar örgütte takdir edilmek, değer görmek isterler. Bir örgütte kişiliğinin görüş ve düşüncelerinin değer gördüğünü düşünen, takdir edilen çalışanlar örgüt amaçları ile bütünleşecek, örgüte daha çok bağlanacak, örgüt yararına davranışlarda bulunup örgüte zarar verecek davranışlardan kaçınacaktır. Dolayısıyla desteklendiğini hisseden çalışanlar örgütün etkililiğini ve verimliliğini artırmaktadır. Örgütün yönetiminden sorumlu olan yöneticilerin örgütün temsilcisi olmaları sebebiyle işgörenlere sergiledikleri pozitif veya negatif tutumları, işgörenlerce örgüt tarafından beğenilip beğenilmediklerinin kıstası kabul edilmektedir. Yüksek algılanan yönetici desteği, çalışanlar ile yönetici arasında olumlu ilişkiler gelişmesine ve olumlu iş çıktılarına sebebiyet vermektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002) araştırmalarında, yönetimin çalışanlarına sağladığı pozitif şartların onların göreve olan tutum ve tavırlarının gelişmesinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır (Aydın Göktepe, 2016, s.28).

Algılanan yönetici desteğinin sonuçlarından biri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, örgüt üyesi olarak kalma isteği, örgüt hedeflerine duyulan inanç ve örgüt içinde yüksek performans gösterme isteği şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütteki ilişkileri temeline dayanmaktadır. Çalışanın yöneticiyle olan olumlu ilişkileri örgütsel bağlılığı artıran unsurdur. Dolayısıyla çalışanın yönetsel destek algısının yüksek olması onun örgütsel bağlılığını artıracak, örgütü benimsemesini sağlayacak, örgütün amaçlarına katkı sağlama isteğini artıracaktır (Derinbay, 2011, s.30-31).

Çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğinin yüksek olduğu örgütlerde görülen bir diğer sonuç da çalışanların birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde oldukları ve örgütsel sorunlara karşı daha duyarlı davrandıklarıdır (Emhan vd., 2013, s.55). Buradan hareketle yöneticinin çalışana sağladığı destekle başlattığı olumlu etkinin diğer çalışanlara da yayıldığı gibi bir sonuca varılabilir.

Yöneticileri tarafından destek görmeyen çalışanların işle ilgili net bir şekilde geri bildirim alma olasılığı düşüktür. Buna ek olarak yöneticilerinin kendilerine destek olmadığını düşünen çalışanlar, yöneticinin işle ilgili verdiği geri bildirimleri ihmal edip, iş sorumluluklarıyla ilgili sağladığı bilgileri de görmezden gelebilir. Ayrıca iş ortamında fikirlerini öne sürmekten çekinirler ve işten ayrılma niyetlerinde artış görülür (Çoban, 2019, s.21).

Algılanan yönetici desteğinin en önemli sonuçlarından biri de devamsızlık ve işten ayrılma niyetinde azalma sağlamasıdır. David G. ve arkadaşlarına göre(2003) çalıştığı örgüt ortamında stres yaşayan, örgüte güvensizlik içerisinde olan çalışanlar bir süre sonra işten ayrılma fikrine kapılmaktadır. Çalışanların sıklıkla işten ayrılması ise örgüte oryantasyon, işe alım, verimlilik kaybı gibi pek çok maliyete sebep olmaktadır. Ancak çalışanların yaşadığı bu stres ve güvensizlik durumu yönetici tarafından engellenebilir. Yöneticisinden destek gören çalışanlar daha az bulunduğu kurumdan ayrılmak isterler. Yönetsel destek yetenekli çalışanların kurumda tutulmasını sağlamaktadır (Dodanlıoğlu Irmak, 2019, s.87).

2.3.5. Eğitim Kurumlarında Yönetsel Destek Algısı

Eğitim kurumlarının çalışanlarının büyük çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim-öğretim işinin verimli bir şekilde yürütülebilmesi büyük ölçüde öğretmenlerin okula sağladığı katkılara bağlıdır. Eisenberger vd. göre (2002) öğretmenler okula sağladıkları katkıların yöneticilerce hangi düzeyde pekiştirildiğine ve yöneticilerin

Çalışanların iyiliğini hangi düzeyde düşündüğüne dair genel bir izlenim sahibi olurlar. Bu noktada algılanan yönetici desteği kavramı ortaya çıkar. Randall ve arkadaşlarına göre (1999) okullardaki yönetsel destek algısı, öğretmenlerin işlerini iyi yapabilmek için ve yardıma ihtiyaç duydukları zaman yöneticilerin yanında olacağının güvencesi olarak tanımlanabilir (zdemir, 2010, s.98).

Eğitim kurumlarının yöneticisi pozisyonunda bulunan okul müdürlerinin öğretmenleri nasıl destekleyeceği konusunda bilinçli olması oldukça önemlidir. Çünkü okulun başarılı olabilmesi için okulun amaçlarının ve beklentilerinin açıkça belirtilmiş olması, iletişimin iki taraflı ve sağlıklı bir şekilde işliyor olması, öğretmenlerin başarisının farkında olunması, bu başarının takdir edilmesi, okul kaynaklarının adil kullanılması ve öğretmenlerin fikirlerine değer verilmesi gerekmektedir (Özkuk, 2017, s.33). Bu bahsedilenler unsurlar bilgisel, maddi ve duygusal yönetsel destek unsurlarıdır.

Destekleyici bir yönetim politikası sergileyen örgütler, çalışanların kişiliklerine saygı gösterecek, çalışanlara ihtiyaç duyduğu zaman yardımcı olacağını hissettirecek, çalışanların görüş ve düşüncelerine değer verdiğini hissettirecektir. Bunun neticesinde çalışan örgütle bütünleşecek ve örgüte daha çok katlı sağlamak isteyecek, verimliliğini artıracaktır (Aydın Göktepe, 2016, s.28). Buradan hareketle birer eğitim rgt olan okullarda öğretmenlerin yönetsel destek algısı yüksek tutulursa öğretmenlerin verimliliğinin artması beklenir. Öğretmenlerin görev tanımında olmamasına rağmen okul yararına olan davranışları sergileme düzeyi yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin yönetsel destek algısı ile pozitif yönde bir ilişki içinde olması beklenir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bugüne kadar araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışı, pozitif psikolojik sermaye, yönetsel destek algısı değerşkenleri ve bu değerşkenlerle ilgili olabilecek değerşkenlerle çeşitli örneklemler üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Bu araştırmalardan bazılarının sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Yarım'ın (2009) ortaöğretim kurumlarında çalışan branş öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada bazı demografik özellikler ve ÖVD ilişkisini araştırmıştır. Katılımcı ğretmenlerin cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, sahip olunan ocuk sayısı faktörlerine göre VD incelendiğinde farklılık görülmemiş olup, branş ve medeni duruma göre ise VD algısında farklılık görülmüştür. Bekar ğretmenlerin evli olanlara göre, dil-sanat alanında ve sayısal alanda çalışan öğretmenlerin sözel alanda çalışan

öğretmenlere göre ÖVD puanlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Şirin (2015) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev kıdemi gibi demografik özellikler ile ÖVD arasında; Demir ise (2007) Gaziantep’te aile şirketleri üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, pozisyon, kıdem, çalışılan bölüm, işletmenin ait olduğu sektör ve sektörde geçirilen faaliyet yılı gibi demografik özellikler ile ÖVD arasında bir ilişki bulamamıştır. Eryürek (2010) tekstil firması çalışanları üzerinde benzer şekilde bazı demografik özelliklerle ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmaya göre, ÖVD boyutları katılımcıların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre şekilde farklılaşmamış olup; katılımcıların eğitim durumlarına göre ÖVD nezaket, diğerkamlık ve sivil erdem boyutları; bulunduğu kurumdaki kıdem süresine göre ÖVD vicdanlılık, nezaket ve diğerkamlık boyutları; örgütte bağlı olduğu departmana göre ÖVD centilmenlik, diğerkamlık ve sivil erdem boyutları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Göksal’ın (2017) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların beş faktör kişilik ölçeği unsurlarından duygusal dengesizlik, dışadönüklük, deneyime açık oluş, uyumluluk, öz disiplin ile ÖVD arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ve dışadönüklük pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında yer almaktadır.

Budak (2015) kamu çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının ÖVD üzerine etkilerini incelemiştir. Psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında yer almaktadır. Çalışması neticesinde, ÖVD üzerinde örgütsel adalet algısı ve psikolojik dayanıklılığın kısmi etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer değişkenlerle Kanbur, Kanbur ve Özdemir (2017) yapmış olduğu araştırmalarında ÖVD ile psikolojik dayanıklılık boyutu arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Demirtaş (2006) çalışmasında psikolojik iyi oluş ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada, yöneticilerin psikolojik iyi oluşu ile yöneticilerin ÖVD sergilemeleri arasındaki ilişkinin pozitif, yüksek ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kodaş (2018) restoran çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada ÖVD ile psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. ÖVD ve Psikolojik

sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönlü, ÖVD ve iş stresi arasında ise negatif yönlü ve anlamlı ilişki saptanmıştır.

Berberoğlu (2013) sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapmış olduğu araştırmada, çalışanların psikolojik sermayeleri ile ÖVD arasında pozitif yönde güçlü ve anlamlı ilişkiye ulaşmıştır. Benzer örneklem ve değişkenlerle Yıldız (2015) bir araştırma yapmıştır. Çalışmayı sağlık çalışanları üzerinde yapmış olup PPS, örgütsel güven ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Pozitif psikolojik sermayenin, ÖVD ve örgütsel güven ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içerisinde olduğu sonucunu elde etmiştir. Erdoğan (2018) benzer değişkenlerle yapmış olduğu araştırmanın sonucunda PPS ile ÖVD arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Benzer bir başka çalışma Yıldız Çakır (2015) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda ÖVD ile PPS arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye ulaşmıştır.

Bir başka araştırma Yıldız (2019) tarafından otel çalışanları ile yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda YDA ile PPS arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Karakaşoğlu'nun (2011) okul müdürleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, okul müdürlerinin insan odaklı yönetim eğilimlerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisinin pozitif ve manidar olduğu ortaya çıkmıştır.

Lider-üye etkileşimi teorisi yönetsel destek kavramının temelini oluşturan teorilerdendir. Erdem'in (2008) hastane çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, ÖVD ve lider-üye etkileşimi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Kavuncu (2019) sınıf öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada aynı değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve benzer şekilde ÖVD ve lider-üye etkileşimi ilişkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gençtürk (2005) bir gıda işletmesi üzerinde yapmış olduğu araştırmada çalışanların sosyal destek algısı seviyesi ile ÖVD ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda çalışanların algıladıkları sosyal destek düzeyi ile ÖVD arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuştur. Dolayısıyla çalışanların iş ortamında algıladıkları sosyal destek arttıkça ÖVD daha sık gözlenmektedir.

Özdemir (2010) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmada algılanan yönetici desteği, ortaklaşa davranışçılığa ilişkin örgütsel değerler ve ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre ortaklaşa davranışçılık, algılanan yönetici desteği ve ÖVD arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

İplik, İplik ve Efeoğlu (2012) hastane personeli üzerinde yapmış oldukları araştırmada, işgörenlerin sergilediği ÖVD ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişki ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide aracılık rolünü belirlemek istemişlerdir. Araştırma sonucunda ÖVD ile hastane personelinin örgütsel destek algıları arasında pozitif yönlü bir ilişkiye ulaşılmış olup bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğunu tespit etmişlerdir.

Derinbay (2011) algılanan örgütsel destek ölçmek amacıyla ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile bir araştırma yapmıştır. Araştırma neticesinde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının en yüksek düzeyde öğretimsel destek unsurunda, en düşük düzeyde yönetsel destek unsurunda olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Büyükgöze ve Kavak (2017) lise öğretmenleri ile yapmış olduğu araştırmada örgütsel destek algısı ve PPS ilişkisini incelemiştir. Araştırmacılar, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve PPS seviyeleri arasında pozitif yönlü, anlamlı, orta seviyede ilişkiye rastlamışlardır.

BÖLÜM 3

3.1. Araştırmanın Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada nicel araştırma yaklaşım benimsenmiştir. Nicel araştırma, değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için uygulanan bir araştırma yaklaşımıdır (Creswell, 2017, s.163). Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, birden çok değişken arasındaki beraber değişimin olup olmadığını ve bu değişimin düzeyini tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2018, s.109-114).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Antalya'nın Alanya ilçesinde görev yapmakta olan 1069 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi belirlemek amacıyla tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Alanya ilçesinde bulunan devlete bağlı ortaokullar doğu bölgesi okulları, batı bölgesi okulları ve merkez bölgesi okullar olmak üzere üç bölgeye ayrılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Alanya ilçesinin merkez bölgesinde bulunan devlet ortaokullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırma için on dokuz ortaokula ulaşılmıştır. Araştırmanın asgari örneklem büyüklüğü Tablo 1 doğrultusunda hesaplanmıştır.

Tablo 1. Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Büyüklükleri ve %95 Kesinlik Düzeyi Tolerans Gösterilebilir Hata İçin Gerekli Örneklem

Evren	%5	%4	%3	%2
100	79	85	91	96
500	217	272	340	413
1000	277	375	516	705
5000	356	535	879	1622
50.000	381	593	1044	2290
100.000	382	596	1055	2344
1.000.000	384	599	1065	2344

25.000.000	384	600	1067	2400
------------	-----	-----	------	------

Kaynak: Anderson,1990 akt. Balcı, 2015

Tablo 1’deki veriler doğrultusunda bu araştırmanın asgari örneklem büyüklüğü 277 olarak hesaplanmış olup örnekleme hatası %5’tir. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı ise 281’dir. 4 adet veri eksik olduğu için araştırmaya dahil edilmemiş olup araştırmaya dahil edilen veri sayısı 277’dir. Örneklemin cinsiyet, öğrenim durumu, deneyim ve kıdem yılına göre dağılımlarını gösteren tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	158	57
Erkek	119	43
Toplam	277	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde toplam 277 öğretmenin 158’inin (% 57) kadın, 119’unun (%53) ise erkek olduğu görülmektedir

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	<i>f</i>	%
30 ve altı	35	12,6
30-39	139	50,2
40-49	77	27,8
50 ve üstü	26	9,4
Toplam	277	100

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde toplam 277 öğretmenin 35’inin (%12,6) 30 yaş ve altı, 139’unun (%50,2) 30-39 yaş

aralığında, 77'sinin (%27,8) 40-49 yaş aralığında, 26'sının (%9,4) 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Öğrenim durumu	<i>f</i>	%
Lisans	261	94,2
Yüksek lisans	16	5,8
Toplam	277	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde toplam 277 öğretmenin 261'inin (%94,2) lisans, 16'sının (%5,8) yüksek lisans düzeyinde öğrenime sahip olduğu, öğretmenlerden öğrenim durumu ön lisans ve doktora-uzmanlık düzeylerinde olan bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Deneyim	<i>f</i>	%
1-7 yıl	41	14,8
8-14 yıl	112	40,4
15-21 yıl	74	26,7
21 yıl ve üstü	50	18,1
Toplam	277	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde toplam 277 öğretmenin 41'inin (%14,8) 1-7 yıl arasında, 112'sinin (%40,4) 8-14 yıl arasında, 74'ünün (%26,7) 15-21 yıl arasında, 50'sinin (%18,1) 21 yıl ve üzerinde deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okullarındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Kıdem	<i>f</i>	%
0-3 yıl	153	55,2
4-6 yıl	79	28,5
7 yıl ve üzeri	45	16,2
Toplam	277	100

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin okullarındaki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde toplamda 277 öğretmenin 153’ünün (%55,2) 0-3 yıl arasında, 79’unun (%28,5) 4-6 yıl arasında, 45’inin (%16,2) 7 yıl ve üzerinde mevcut okullarında çalıştığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, anket yöntemi veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket formunda dört adet ölçek kullanılmıştır. Dört sayfadan oluşan formun birinci bölümünde katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilen bölüm ve katılımcıların sınıflandırılabilmesi için doldurmaları gereken demografik bilgilerin yer aldığı soruların olduğu bölüm bulunmaktadır. Formun ikinci bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, üçüncü bölümünde pozitif psikolojik sermaye ölçeği, dördüncü bölümünde ise yönetsel destek algısı ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Anketin ilk sayfasında yer olan bu formda katılımcılara cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, mesleki deneyimi, kıdem yılı ve branşları sorulmuştur.

3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada katılımcıların ÖVD sergileme düzeylerini ölçmek için Vey, Campbell (2004) ve Williams, Shiaw (1999) tarafından hazırlanmış olan iki ayrı ölçekten yararlanılarak Basım ve Şeşen (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte diğerkamalık, uyumluluk, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere Organ’ın (1988) belirlediği

boyutlar bulunmaktadır. Diğerkamlik boyutu 5 ifade, uyumluluk(vicdanlilik) boyutu 3 ifade, nezaket boyutu 3 ifade, centilmenlik boyutu 4 ifade ve sivil erdem boyutu 4 ifade ile ölçülmüştür. Katılımcılar bu ifadelere hangi oranda katıldıklarını belirten 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) olmak üzere 6'lı Likert tipi ölçeği işaretleyerek ifade etmişlerdir (Basım ve Şeşen, 2015, s.88-89).

Ölçeğin iç tutarlılık çalışmaları için örneklem iki gruba ayrılmıştır. Birinci örneklemde elde edilen veriler yapı geçerliliğini test etmek için faktör analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda özdeğeri 1'den fazla olacak şekilde beş faktörlü bir yapı oluşmuştur. Diğer örneklem grubundan elde edilen verilerle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yük değerleri ve açıklanan varyanslar birinciye göre daha fazla çıkmıştır. Birinci çalışmada ölçeğin açıkladığı toplam varyans %63,69; ikinci çalışmada %64,80 bulunmuştur (Basım ve Şeşen, 2015, s.91-93).

Birinci örneklem üzerinde ÖVD boyutları için hesaplanan cronbach alfa değerleri diğerkamlik boyutu 0,82, vicdanlilik boyutu 0,75, nezaket boyutu 0,86, centilmenlik boyutu 0,81, sivil erdem boyutu 0,78 değerlerine ulaşılmıştır. İkinci örneklem üzerinde hesaplanan cronbach alfa değerleri diğerkamlik boyutu 0,86, vicdanlilik boyutu 0,77, nezaket boyutu 0,87, centilmenlik boyutu 0,82, sivil erdem boyutu 0,86 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre ÖVD ölçeğinin yüksek ve kabul edilebilir oranda güvenilir olduğu ifade edilmiştir (Basım ve Şeşen, 2015, s.95).

ÖVD ölçeği için bu araştırmanın verilerinden hesaplanan cronbach alpha değerleri diğerkamlik 0,60; nezaket 0,58; vicdanlilik 0,52; centilmenlik 0,58; sivil erdem 0,77 şeklinde ve ölçme aracının bütünü için 0,79 olarak bulunmuştur. Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde ise ölçeğin beş boyutlu yapısı doğrulanmış olup madde faktör yükleri 0,32 ile 0.73 arasında değişmektedir.

3.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcıların PPS düzeylerini ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından hazırlanan Türkçeye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan PPS ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarını içeren 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1*, 9, 11*, 14, 18, 19 numaralı maddeler iyimserlik boyutunu; 5, 7, 8*, 10, 13, 22 numaralı maddeler psikolojik dayanıklılık boyutunu; 2, 6, 12, 17, 20, 24 numaralı maddeler umut boyutunu; 3, 4, 15,

16, 21, 23 numaralı maddeler ise öz yeterlilik boyutunu ölçülmektedir (*işaretli maddeler ters puanlanmıştır). Ölçek 6'lı likert tipinde hazırlanmıştır. (Çetin ve Basım,2012,s.127).

Ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları iyimserlik boyutu 0,67, psikolojik dayanıklılık boyutu 0,68 umut boyutu 0,81, ve öz yeterlilik boyutu 0,85 şeklinde hesaplanmıştır. Ölçeğin bütününe ait Cronbach Alfa katsayısının ise 0,91 olduğu elde edilmiştir. (Çetin ve Basım, 2012, s.128-129).

Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) geçerliliği test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem için en iyi uyum değerlerini dört boyutlu yapının sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Örneklemden elde edilen Cronbach Alfa değerleri; umut (0,76), psikolojik dayanıklılık (0,72), öz yeterlilik (0,75), iyimserlik (0,79) alt boyutları ile ölçeğin bütünü için (0,89) olduğu hesaplanmıştır ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çetin ve Basım, 2012, s.128).

PPS ölçeği için bu araştırmanın verileri ile hesaplanan cronbach alpha değerleri iyimserlik boyutu için 0,43; psikolojik dayanıklılık boyutu için 0,40; umut boyutu için 0,69; öz yeterlilik boyutu için 0,87 ve ölçeğin bütünü için 0,84 olarak bulunmuştur.

Toplam 21 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısı incelendiğinde ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır ve maddelerinin faktör yükleri 0,45 ile 0,73 arasında değişmektedir (Çetin ve Basım, 2012, s.132).

3.3.4. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

Çalışmada katılımcıların algılanan yönetsel destek algısını ölçmek için ise Kottke ve Sharafinski'nin (1988) hazırlanmış olduğu Özdemir'in Türkçe'ye çevrip ve eğitim camiasına uyarladığı olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek bir boyutlu olup 14 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçekte katılımcıların her bir ifadenin kendisine hangi düzeyde uyduğu 1 (kesinlikle katılmıyorum) ve 5 (kesinlikle katılıyorum) arasındaki seçenekleri işaretlemeleriyle belirlenmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde ölçeğin tamamına verilen puanların ortalamasının hesaplanmasıyla belirlenmektedir. Yapılan Faktör analizine göre ölçekteki ifadelerin tek boyutta toplandığı görülmüş ayrıca toplam varyans 0,71 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,97 şeklinde bulunmuş, faktör yükleri de 0,58 ile 0,90 arasındadır. Elde edilen değer göz önüne alındığında ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Özdemir, 2010, s.102).

Bu araştırma verileri için ölçeğin madde toplam cronbach alpha değerinin 0,97 olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda ölçeğin çok yüksek güvenilirlik değerine sahip olduğu ifade edilebilir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada kullanılan ölçme araçları likert tipi derecelendirme ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Toplanan verilerin analizinin yapılmasında SPSS programından faydalanılmıştır. Verilerin dağılımını görmek için çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Bunun sonucunda değişkenlerin nezaket boyutu hariç tüm alt boyutlarının çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında değiştiği yani normal dağıldığı görülmüştür. Çalışmada ilişkisiz örneklem için t-testi, tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA), korelasyon analizleri ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerde 0,05 anlamlılık düzeyleri esas alınmıştır.

Verilerin analizinde ÖVD alt boyutlarından diğerkamalık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutları toplam puanı düzeyleri, PPS (pozitif psikolojik sermaye) alt boyutları toplam puanı düzeyleri ve YDA (yönetmel destek algısı) düzeylerinin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşma durumu parametrik testlerden bağımsız örneklem için t-testi; öğrenim durumu, deneyim ve kıdeme göre farklılaşma durumu için parametrik testlerden ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi testi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucu elde edildikten sonra gruplar arasındaki farkı belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey ve LSD testleri kullanılmıştır. ÖVD alt boyutlarından nezaket boyutu için t testi yerine Mann-Whitney U Testi, varyans analizi yerine ise Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır. ÖVD nezaket boyutu toplam puanları bir veri dönüştürme tekniği olan karesini alma işlemi yapıldıktan sonra analizlerin diğer aşamalarına dahil edilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD boyutları düzeyleri için ayrı ayrı, PPS unsurları düzeylerinin ve YDA düzeyleri ilişkisi basit doğrusal korelasyon ile hesaplanmıştır. Basit doğrusal korelasyonun hesaplanmasının ardından bu değişkenler hiyerarşik regresyon tekniği ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasında çoklu bağlantılılık sorunu olup olmadığını belirlemek için VIF değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin VIF değerinin 10'dan yüksek olması çoklu bağlantının olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk,2020,102-103). Bu değerler değişkenlere göre YDA model 1 için 1,00 model 2 için 1,09; PPS iyimserlik boyutu 1,21; PPS psikolojik dayanıklılık boyutu 1,96; PPS umut boyutu 2,47; PPS öz yeterlilik boyutu 2,19 şeklinde hesaplanmıştır. VIF

değerleri 1,00 ile 2,47 arasında değişmekte olup bu değerler sonuçların güvenilirliğini zedeleyecek düzeyde çoklu bağlantı sorununun mevcut olmadığını göstermektedir. Bu sonuç güvenilirlik için VIF değerlerinin uygun olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bu bölümde, Alanya ilçesindeki devlet okullarında göre yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinden anket yöntemiyle elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Düzeyleri, Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ve Yönetmel Destek Algısı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ÖVD düzeyleri, PPS düzeyleri ve YDA düzeylerine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin ÖVD Boyutları, PPS Boyutları ve YDA Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	SS
ÖVD diğerkamlik	4,73	0,60
ÖVD vicdanlılık	4,70	0,77
ÖVD nezaket	5,62	0,51
ÖVD centilmenlik	4,78	0,73
ÖVD sivil erdem	4,95	0,69
PPS iyimserlik	4,34	0,58
PPS psikolojik dayanıklılık	4,80	0,42
PPS umut	5,13	0,47
PPS öz yeterlilik	5,23	0,59
YDA	3,88	0,81

Tablo 7 incelendiği zaman ortaokul öğretmenlerinin sergilemiş olduğu ÖVD düzeyleri ortalamaları incelendiği zaman sırasıyla ÖVD nezaket boyutu davranışları düzeyinin ($\bar{X}=5,62$), sivil erdem boyutu ($\bar{X}=4,95$), centilmenlik boyutu ($\bar{X}=4,78$),

diğerkamlık boyutu ($\bar{X}=4,73$) ve vicdanlılık boyutu ($\bar{X}=4,70$) düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu PPS düzeyleri ortalamaları incelendiği zaman sırasıyla PPS öz yeterlilik boyutu düzeyinin ($\bar{X}=5,23$), umut boyutu ($\bar{X}=5,13$), psikolojik dayanıklılık boyutu ($\bar{X}=4,80$) ve iyimserlik boyutu ($\bar{X}=4,34$) düzeyinden yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin YDA düzeyleri incelendiği zaman ortalamalarının 3,88 olduğu görülmüştür.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetlerine göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamlık Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	23,38	3,05	-1,665	275	0,097
Erkek	119	23,98	2,89			

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD diğerkamlık boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-1,665$, $p>0,05$).

Tablo 9. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	13,91	2,37	-1,559	275	0,120
Erkek	119	14,34	2,18			

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-1,559$, $p>0,05$).

Tablo 10. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	158	139,38	22022,50	9340,500	0,921
Erkek	119	138,49	16480,50		

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($U=9340,500$, $p>0,05$).

Tablo 11. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	18,84	2,88	-1,836	275	0,067
Erkek	119	19,49	2,93			

Tablo 11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-1,836$, $p>0,05$).

Tablo 12. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	19,72	2,77	-0,655	275	0,513
Erkek	119	19,94	2,76			

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,655$, $p>0,05$).

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	26,07	3,24	0,266	275	0,790
Erkek	119	25,96	3,73			

Tablo 13’de görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,266$, $p>0,05$).

Tablo 14. Öğretmenlerin PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	28,74	2,13	-0,572	275	0,568
Erkek	119	28,92	2,98			

Tablo 14’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,572$, $p>0,05$).

Tablo 15. Öğretmenlerin PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	30,94	2,53	1,121	275	0,263
Erkek	119	30,55	3,15			

Tablo 15’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS umut boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=1,121$, $p>0,05$).

Tablo 16. Öğretmenlerin PPS Öz yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	31,32	3,38	-0,259	275	0,796
Erkek	119	31,43	3,80			

Tablo 16’da görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutundaki toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,259$, $p>0,05$).

Öğretmenlerin yönetsel destek algısı düzeylerinin cinsiyetlerine göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 17. Öğretmenlerin YDA Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	158	53,16	10,95	-1,925	275	0,055
Erkek	119	55,82	11,85			

Tablo 17’de görüldüğü gibi öğretmenlerin YDA toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-1,925$, $p>0,05$).

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetsel Destek Algılarının Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrenim durumuna göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamlık Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	23,61	2,98	-0,668	275	0,505
Yüksek Lisans	16	24,13	3,22			

Tablo 18’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD diğerkamlik boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,668$, $p>0,05$).

Tablo 19. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	14,08	2,30	-0,498	275	0,619
Yüksek Lisans	16	14,38	2,22			

Tablo 19’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,498$, $p>0,05$).

Tablo 20. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Lisans	261	137,95	36006,00	1815	0,345
Yüksek Lisans	16	156,06	2497,00		

Tablo 20’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($U=1815$, $p>0,05$).

Tablo 21. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	19,05	2,93	-1,516	275	0,131
Yüksek Lisans	16	20,19	2,40			

Tablo 21’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-1,516$, $p>0,05$).

Tablo 22. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	19,80	2,78	-0,274	275	0,784
Yüksek Lisans	16	20,00	2,61			

Tablo 22’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,274$, $p>0,05$).

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin öğrenim durumuna göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 23. Öğretmenlerin PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	26,03	3,47	0,100	275	0,920
Yüksek Lisans	16	25,94	3,19			

Tablo 23’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=0,100$, $p>0,05$).

Tablo 24. Öğretmenlerin PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	28,82	2,55	0,113	275	0,910
Yüksek Lisans	16	28,75	2,18			

Tablo 24’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=0,113$, $p>0,05$).

Tablo 25. Öğretmenlerin PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	30,77	2,79	-0,150	275	0,881
Yüksek Lisans	16	30,88	3,28			

Tablo 25’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS umut boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-0,150$, $p>0,05$).

Tablo 26. Öğretmenlerin PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	31,37	3,48	0,132	275	0,895
Yüksek Lisans	16	31,25	4,80			

Tablo 26’da görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=0,132$, $p>0,05$).

Öğretmenlerin yönetsel destek algısı düzeylerinin öğrenim durumuna göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 27. Öğretmenlerin YDA Toplam Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre t Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	261	53,99	11,40	-1,842	275	0,067
Yüksek Lisans	16	59,38	10,44			

Tablo 27’de görüldüğü gibi öğretmenlerin YDA toplam puanları öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(275)}=-1,842$, $p>0,05$).

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Mesleki Deneyime Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleki deneyime göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 28. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖVD Diğerkamalık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	23,05	2,84	3,273	1,691	0,169	-
(2)8-14 yıl	112	23,90	2,97				
(3)15-21 yıl	74	23,24	2,79				
(4)22 ve üstü yıl	50	24,12	3,38				

Tablo 28’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD diğerkamalık boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-273)}=1,691$, $p>0,05$].

Tablo 29. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	13,93	2,33	3,273	0,560	0,642	-
(2)8-14 yıl	112	14,23	2,08				
(3)15-21 yıl	74	13,86	2,45				
(4)22 ve üstü yıl	50	14,28	2,53				

Tablo 29’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-273)}=0,560$, $p>0,05$].

Tablo 30. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Deneyim	N	Sıra Ortalaması	X^2	Sd	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	123,91	2,440	3	0,486	-
(2)8-14 yıl	112	145,06				
(3)15-21 yıl	74	137,99				
(4)22 ve üstü yıl	50	139,30				

Tablo 30’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$x^2_{(3)}=2,440$, $p>0,05$].

Tablo 31. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	18,56	3,26	3,273	1,190	0,120	-
(2)8-14 yıl	112	19,38	2,68				
(3)15-21 yıl	74	18,68	2,91				
(4)22 ve üstü yıl	50	19,66	3,01				

Tablo 31’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-273)}=1,190$, $p>0,05$].

Tablo 32. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	19,32	3,24	3,273	3,850	0,010	(3-4)
(2)8-14 yıl	112	20,14	2,50				
(3)15-21 yıl	74	19,11	2,96				
(4)22 ve üstü yıl	50	20,54	2,35				

Tablo 32’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(3-273)}=3,850$, $p<0,05$]. Farkları karşılaştırmak için yapılan Tukey testi sonucuna göre 22 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu toplam puanları ($\bar{X}=20,54$), 15 ve 21 yıl arasında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin toplam puanlarından ($\bar{X}=19,11$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki deneyime göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 33. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	26,95	3,20	3,273	2,144	0,095	-
(2)8-14 yıl	112	25,78	3,27				
(3)15-21 yıl	74	25,51	3,82				
(4)22 ve üstü yıl	50	26,56	3,36				

Tablo 33’de görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-273)}=0,095$, $p>0,05$].

Tablo 34. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	28,12	2,41	3,273	3,471	0,017	(1-4)
(2)8-14 yıl	112	28,56	2,47				
(3)15-21 yıl	74	29,04	2,53				
(4)22 ve üstü yıl	50	29,64	2,55				

Tablo 34’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(3-273)}=3,471$, $p<0,05$]. Farkları karşılaştırmak için yapılan Tukey testi sonucuna göre 22 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu toplam puanları ($\bar{X}=29,64$), 1 ve 7 yıl arasında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin toplam puanlarından ($\bar{X}=28,12$) daha yüksektir.

Tablo 35. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	30,63	1,88	3,273	0,328	0,805	-
(2)8-14 yıl	112	30,74	3,14				
(3)15-21 yıl	74	30,66	2,79				
(4)22 ve üstü yıl	50	31,12	2,75				

Tablo 35'te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS umut boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-273)}=0,328$, $p>0,05$].

Tablo 36. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	30,51	3,02	3,273	2,762	0,043	(1-4)
(2)8-14 yıl	112	31,43	3,48				
(3)15-21 yıl	74	30,99	3,93				
(4)22 ve üstü yıl	50	32,48	3,39				

Tablo 36'da görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(3-273)}=2,762$, $p<0,05$]. Farkları karşılaştırmak için yapılan Tukey testi sonucuna göre 22 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu toplam puanları ($\bar{X}=32,48$), 1 ve 7 yıl arasında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin toplam puanlarından ($\bar{X}=30,51$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin yönetsel destek algısı düzeylerinin mesleki deneyime göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 37. Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre YDA Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)1-7 yıl	41	56,12	8,02	3,273	0,490	0,689	-
(2)8-14 yıl	112	54,36	11,14				
(3)15-21 yıl	74	53,80	12,69				

(4)22 ve üstü yıl	50	53,44	12,41
----------------------	----	-------	-------

Tablo 37’de görüldüğü gibi öğretmenlerin YDA toplam puanları mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-273)}=0,490$, $p>0,05$].

4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetsel Destek Algılarının Çalıştığı Okuldaki Kıdem Süresine Göre İncelemesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem süresine göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 38. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Diğerkamlık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	23,42	2,76	2,274	0,895	0,410	-
(2)4-6 yıl	79	23,86	3,56				
(3)7 ve üstü yıl	45	23,98	2,68				

Tablo 38’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD diğerkamlık boyutu toplam puanları çalıştıkları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=0,895$, $p>0,05$].

Tablo 39. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	14,18	2,15	2,274	0,526	0,592	-
(2)4-6 yıl	79	13,87	2,44				

(3)7 ve üstü 45 14,20 2,53
yıl

Tablo 39’da görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu toplam puanları çalıştıkları okuldaki kıdem yılına göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=0,526$, $p>0,05$].

Tablo 40. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kıdem	N	Sıra Ortalaması	X^2	Sd	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	138,14	0,110	2	0,946	-
(2)4-6 yıl	79	141,34				
(3)7 ve üstü yıl	45	137,82				

Tablo 40’ta görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$\chi^2_{(2)}=0,110$, $p>0,05$].

Tablo 41. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	19,14	2,89	2,274	0,045	0,956	-
(2)4-6 yıl	79	19,14	2,83				
(3)7 ve üstü yıl	45	19,00	3,16				

Tablo 41’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=0,045$, $p>0,05$].

Tablo 42. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	19,72	2,59	2,274	1,522	0,220	-
(2)4-6 yıl	79	19,63	3,16				
(3)7 ve üstü yıl	45	20,47	2,53				

Tablo 42’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=1,522$, $p>0,05$].

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem süresine göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 43. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	25,89	3,48	2,274	0,252	0,778	-
(2)4-6 yıl	79	26,19	3,43				
(3)7 ve üstü yıl	45	26,18	3,44				

Tablo 43’te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=0,252$, $p>0,05$].

Tablo 44. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	28,54	2,61	2,274	2,696	0,069	-
(2)4-6 yıl	79	29,34	2,24				
(3)7 ve üstü yıl	45	28,87	2,61				

Tablo 44'te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=2,696$, $p>0,05$].

Tablo 45. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS Umut Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	30,52	3,05	2,274	1,697	0,185	-
(2)4-6 yıl	79	31,23	2,36				
(3)7 ve üstü yıl	45	30,84	2,65				

Tablo 45'te görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS umut boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=1,697$, $p>0,05$].

Tablo 46. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	30,85	3,71	2,274	3,736	0,025	(1-2)

(1-3)			
(2)4-6 yıl	79	31,90	3,18
(3)7 ve üstü yıl	45	32,18	3,43

Tablo 46’da görüldüğü gibi öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(2-274)}=3,736$, $p<0,05$]. Farkları karşılaştırmak için yapılan LSD testi sonucuna göre çalıştığı okulda 7 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu toplam puanları ($\bar{X}=32,18$) ve 4-6 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin toplam puanları ($\bar{X}=31,90$), 0-3 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin toplam puanlarından ($\bar{X}=30,85$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin yönetsel destek algısı düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem süresine göre incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 47. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdem Süresine Göre YDA Toplam Puanlarına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
(1)0-3 yıl	153	53,97	11,49	2,274	0,534	0,587	-
(2)4-6 yıl	79	54,04	11,86				
(3)7 ve üstü yıl	45	55,91	10,32				

Tablo 47’de görüldüğü gibi öğretmenlerin YDA toplam puanları okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(2-274)}=0,534$, $p>0,05$].

4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Boyutları ile Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları ve Yönetsel Destek Algısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sergilemiş olduğu her bir örgütsel vatandaşlık davranışı unsuru ile pozitif psikolojik sermaye unsurları ve yönetsel destek algısı arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin tablo ve bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 48. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları İle Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları ve Yönetsel Destek Algısı Arasındaki Korelasyon

	Diğer.	Vicdan.	Neza.	Centil.	Sivil.	İyim.	P. Day.	Umut	Öz.Ye.	YDA
Diğer.										
Vicdan.	0,17**									
Neza.	0,19**	0,16**								
Centil.	0,25**	0,39**	0,30**							
Sivil.	0,29**	0,44**	0,24**	0,40**						
İyim.	0,25**	0,27**	0,18**	0,32**	0,25**					
P. Day.	0,20**	0,15**	0,32**	0,31**	0,29**	0,30**				
Umut	0,23**	0,22**	0,31**	0,30**	0,35**	0,30**	0,66**			
Öz. Ye.	0,26**	0,18**	0,28**	0,27**	0,43**	0,20**	0,61**	0,711**		
YDA	0,19**	0,16**	0,11	0,26**	0,29**	0,27**	0,03	0,11	0,09	

**P<0,01 *p<0,05

Diğer.: ÖVD Diğerkamalık Boyutu Toplam Puanı

Vicdan.: ÖVD Vicdanlılık Boyutu Toplam Puanı

Neza.: ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanı

Centil.: ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanı

Sivil. : ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanı

İyim.: PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanı

P. Day.: PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanı

Umut: PPS Umut Boyutu Toplam Puanı

Öz. Ye.: PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanı

YDA: Yönetsel Destek Algısı Toplam Puanı

Tablo.48’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD diğerkamlik boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu toplam puanları ($r=0,25$; $p<0,01$), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,20$; $p<0,01$), PPS umut boyutu ($r=0,23$; $p<0,01$), PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,26$; $p<0,01$) ve YDA ($r=0,19$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu ($r=0,27$; $p<0,01$), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,15$; $p<0,01$), PPS umut boyutu ($r=0,22$; $p<0,01$), PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,18$; $p<0,01$) ve YDA ($r=0,18$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu ($r=0,18$; $p<0,01$) ve PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,28$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu toplam puanları ile PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,32$; $p<0,01$) ve PPS umut boyutu ($r=0,31$; $p<0,01$) toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu toplam puanları ile YDA toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ancak ilişki anlamlı değildir ($r=0,11$; $p>0,05$).

Öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu ($r=0,32$; $p<0,01$), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,31$; $p<0,01$) ve PPS umut boyutu ($r=0,30$; $p<0,01$) toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları ile PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,27$; $p<0,01$) ve YDA ($r=0,26$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu ($r=0,25$; $p<0,01$), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,29$; $p<0,01$) ve YDA ($r=0,29$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu toplam puanları ile PPS umut boyutu ($r=0,35$; $p<0,01$) ve PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,43$; $p<0,01$) toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutları değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin anlamlı yordayıcıları olup olmadıklarını sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında yönetsel destek algısı, ikinci adımda pozitif psikolojik sermaye alt boyutları değişkenleri alınmıştır. Yönetsel destek algısı ve pozitif psikolojik sermaye alt

boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisini sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 49. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamlık Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Yord. Std. Hatası
1	0,189	0,036	0,032	2,95
2	0,353	0,124	0,108	2,83

Aşama I = $R^2 = 0,036$; $F(10,159) = 0,189$; $p < 0,01$

Aşama II = $R^2 = 0,124$; $F(6,868) = 0,353$; $p < 0,01$

Tablo.49’da görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algıları, ÖVD diğerkamlık boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 4’ünü açıklamaktadır ($R=0,189$; $R^2=0,036$). İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 4’ten % 12’ye çıkmıştır ($R=0,353$; $R^2=0,124$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 8’lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 50. Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamlık Boyutu Yordayıcılarının B ve Beta Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	P
1	(sabit)	20,945	0,863		24,259	0,000
	YDA	0,050	0,016	0,189	3,187	0,002
2	(sabit)	11,872	2,258		5,259	0,000
	YDA	0,032	0,016	0,123	2,063	0,040
	İyim	0,147	0,054	0,170	2,718	0,007
	P.Day	0,014	0,094	0,012	0,146	0,884

Umut	0,016	0,095	0,015	0,170	0,865
Öz. Ye.	0,169	0,071	0,201	2,387	0,018

Tablo 50’de YDA beta değerinin (0,189), pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğe ait beta değerinin (0,170), PPS psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değerinin (0,012), PPS umut boyutuna ait beta değerinin (0,012), PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değerinin (0,201) pozitif olduğu görülmektedir. Bu değişkenler ile ÖVD diğerkamlik boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre öğretmenlerin YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu, PPS öz yeterlilik boyutu puanları arttıkça ÖVD diğerkamlik boyutu puanlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı diğerkamlik boyutunun anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre şöyledir: PPS öz yeterlilik boyutu ($\beta=0,201$, $p<0,01$), yönetsel destek algısı ($\beta=0,189$; $p<0,01$) ve PPS iyimserlik boyutudur ($\beta=0,170$; $p<0,01$). PPS boyutlarından psikolojik dayanıklılığın ($\beta=0,012$; $p>0,05$) ve PPS boyutlarından umutun ($\beta=0,015$; $p>0,05$), ÖVD diğerkamlik boyutunun anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Tablo 51. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Yord. Std. Hatası
1	0,158	0,025	0,021	2,27
2	0,325	0,105	0,089	2,19

Aşama I = $R^2 = 0,025$; $F(7,040) = 0,158$; $p<0,01$

Aşama II = $R^2 = 0,105$; $F(6,099) = 0,325$; $p<0,01$

Tablo 51’de görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algıları, ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 3’ünü açıklamaktadır ($R=0,158$; $R^2=0,025$). İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 3’ten % 11’e çıkmıştır ($R=0,353$; $R^2=0,124$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 8’lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 52. Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutu Yordayıcılarının B ve Beta Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	P
1	(sabit)	12,370	0,665		18,590	0,000
	YDA	0,032	0,012	0,158	2,653	0,008
	(sabit)	5,941	1,749		3,397	0,001
2	YDA	0,017	0,012	0,083	1,381	0,168
	İyim	0,140	0,042	0,210	3,331	0,001
	P.Day	-0,032	0,073	-0,035	-0,440	0,660
	Umut	0,108	0,074	0,133	1,470	0,143
	Öz. Ye.	0,038	0,055	0,059	0,700	0,484

Tablo 52’de YDA bağımsız olarak analize alındığında beta değerinin (0,158), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,210), PPS umut boyutu beta değerinin (0,133) ve PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değerinin (0,059) pozitif olduğu görülmektedir. Bu değerler öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösterir. Buradan öğretmenlerin sahip olduğu YDA, sergilemiş olduğu PPS iyimserlik boyutu davranışları, PPS umut boyutu davranışları, PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır. PPS psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (-0,035), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ile ÖVD vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğunu gösterir ve buradan PPS psikolojik dayanıklılık boyutu puanı yükseldikçe ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları puanının azaldığı görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı vicdanlılık boyutunun anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre şöyledir: PPS iyimserlik boyutu ($\beta=0,210$, $p<0,01$) ve YDA ($\beta=0,158$; $p<0,01$). YDA bağımsız olarak analize alındığında anlamlı bir yordayıcı iken PPS boyutları modele dahil edildiğinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir ($\beta=0,083$; $p<0,01$). PPS psikolojik dayanıklılık boyutunun ($\beta=-0,035$; $p>0,05$), PPS umut boyutunun ($\beta=0,133$; $p>0,05$) ve PPS özyeterlilik boyutunun ($\beta=0,059$; $p>0,05$) ÖVD vicdanlılık boyutunun anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Tablo 53. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Yord. Std. Hatası
1	0,113	0,013	0,009	47,87
2	0,363	0,132	0,116	45,22

Aşama I = R² = 0,013 ; F (3,525) = 0,113 ; p<0,01

Aşama II = R² = 0,132 ; F (8,209) = 0,363 ; p<0,01

Tablo 53'te görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algıları, ÖVD nezaket boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 1'ini açıklamaktadır (R=0,113 ; R²=0,013). İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 1'den % 13'e çıkmıştır (R=0,353 ; R²=0,124). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 12'lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 54. Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutu Yordayıcılarının B ve Beta Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	P
1	(sabit)	260,669	14,026		18,585	0,000
	YDA	0,475	0,253	0,113	1,878	0,061
2	(sabit)	59,411	36,097		1,646	0,101
	YDA	0,312	0,250	0,074	1,251	0,212
	İyim	0,774	0,866	0,056	0,894	0,372
	P.Day	3,476	1,508	0,183	2,306	0,022
	Umut	1,843	1,522	0,108	1,211	0,227
	Öz. Ye.	1,053	1,130	0,078	0,932	0,352

Tablo 54'te Yönetmelik destek algısına ait beta değeri (0,113), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,056), PPS psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (0,183), PPS umut boyutuna ait beta değeri (0,108) ve PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değeri (0,078) bu değişkenler ile ÖVD nezaket boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösterir. Buradan YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD nezaket boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı nezaket boyutunun anlamlı yordayıcısı yalnızca PPS psikolojik dayanıklılık boyutudur ($\beta=0,183$, $p<0,01$). Yönetmelik destek algısı değişkeni($\beta=0,183$; $p>0,05$) bağımsız olarak analize alındığında ÖVD nezaket boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir. PPS iyimserlik boyutunun ($\beta=0,056$; $p>0,05$), PPS umut boyutunun ($\beta=0,108$; $p>0,05$) ve PPS öz yeterlilik boyutunun ($\beta=0,078$; $p>0,05$) YDA değişkeni ile birlikte analize alındığında ÖVD nezaket boyutunun anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Tablo 55. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Yord. Std. Hatası
1	0,261	0,068	0,065	2,81
2	0,447	0,200	0,185	2,63

Aşama I = $R^2 = 0,068$; $F(20,064) = 0,261$; $p<0,01$

Aşama II = $R^2 = 0,200$; $F(13,513) = 0,447$; $p<0,01$

Tablo 55'te görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetmelik destek algıları, ÖVD centilmenlik boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 7'sini açıklamaktadır ($R=0,261$; $R^2=0,068$). İkinci regresyon modelinde yönetmelik destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 7'den % 20'ye çıkmıştır ($R=0,447$; $R^2=0,200$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 13'lük bir katkısı görülmektedir.

Tablo 56. Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutu Yordayıcılarının B ve Beta Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	P
1	(sabit)	15,504	0,825		18,800	0,000
	YDA	0,067	0,015	0,261	4,479	0,000
2	(sabit)	3,041	2,097		1,450	0,148
	YDA	0,049	0,015	0,191	3,364	0,001
	İyim	0,159	0,050	0,189	3,160	0,002
	P.Day	0,173	0,088	0,150	1,976	0,049
	Umut	0,079	0,088	0,076	0,889	0,375
	Öz. Ye.	0,060	0,066	0,074	0,917	0,360

Tablo 56’da Yönetmelik destek algısına ait beta değeri (0,261), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,189) PPS sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (0,150) ve PPS umut boyutuna ait beta değeri (0,076), PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değeri (0,074) göstermektedir ki bu değişkenler ile ÖVD centilmenlik boyutu arasındaki ilişki pozitif yöndedir. Buradan YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD centilmenlik boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

ÖVD centilmenlik boyutunun anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre şu şekildedir: Yönetmelik destek algısıdır ($\beta=0,261$; $p<0,01$), PPS iyimserlik boyutu ($\beta=0,189$; $p<0,01$) ve PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($\beta=0,150$; $p<0,01$) şeklindedir. PPS umut boyutunun ($\beta=0,060$; $p>0,05$) ve PPS öz yeterlilik boyutunun ($\beta=0,074$; $p>0,05$) ÖVD centilmenlik boyutunun anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmektedir.

Tablo 57. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Yord. Std. Hatası
1	0,292	0,085	0,082	2,65
2	0,511	0,261	0,247	2,40

Aşama I = $R^2 = 0,085$; $F(25,576) = 0,292$; $p < 0,01$

Aşama II = $R^2 = 0,261$; $F(16,118) = 0,511$; $p < 0,01$

Tablo 57’de görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algıları, ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 9’unu açıklamaktadır ($R=0,292$; $R^2=0,085$). İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 9’dan % 26’ya çıkmıştır ($R=0,511$; $R^2=0,261$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 17’lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 58. Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutu Yordayıcılarının B ve Beta Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	P
1	(sabit)	15,977	0,776		20,601	0,000
	YDA	0,071	0,014	0,292	5,057	0,000
2	(sabit)	4,578	1,913		2,394	0,017
	YDA	0,055	0,013	0,227	4,157	0,000
	İyim	0,082	0,046	0,102	1,779	0,076
	P.Day	0,009	0,080	0,008	0,116	0,908
	Umut	0,040	0,081	0,041	0,495	0,621
	Öz. Ye.	0,275	0,060	0,355	4,595	0,000

Tablo 58’de Yönetmel destek algısına ait beta değeri (0,292), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,102) PPS sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (0,008) ve PPS umut boyutuna ait beta değeri (0,041), PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değeri (0,355) göstermektedir ki bu değişkenler ile ÖVD sivil erdem boyutu arasındaki ilişki pozitif yöndedir. Buradan YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

ÖVD sivil erdem boyutunun anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre şu şekildedir: PPS öz yeterlilik boyutu ($\beta=0,355$; $p<0,01$) ve yönetmel destek algısıdır ($\beta=0,292$; $p<0,01$). PPS psikolojik dayanıklılık boyutunun ($\beta=0,008$; $p>0,05$) ve PPS umut boyutunun ($\beta=0,041$; $p>0,05$) ÖVD sivil erdem boyutunun anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiş, bu sonuçlar çerçevesinde tartışma yapılmış ve araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Düzeyleri, Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İlişkin Sonuçlar

1) Ortaokul öğretmenlerinin sergilemiş olduğu ÖVD düzeyleri ortalamaları sırasıyla ÖVD nezaket boyutu, sivil erdem boyutu, centilmenlik boyutu, diğerkamlik boyutu ve vicdanlılık boyutu şeklindedir.

2) Ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu PPS düzeyleri ortalamaları sırasıyla PPS öz yeterlilik boyutu, umut boyutu, psikolojik dayanıklılık boyutu ve iyimserlik boyutu şeklindedir.

5.1.2. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Yönetmel Destek Algılarının Cinsiyete, Öğrenim Durumuna, Mesleki Deneyime ve Okuldaki Kıdem Süresine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Sonuçlar

1) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlik boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

6) Ortaokul öğretmenlerinin PPS iyimserlik boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

7) Ortaokul öğretmenlerinin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

8) Ortaokul öğretmenlerinin PPS umut boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9) Ortaokul öğretmenlerinin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

10) Ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

11) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlik boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

12) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

13) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

14) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

15) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

16) Ortaokul öğretmenlerinin PPS iyimserlik boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

17) Ortaokul öğretmenlerinin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

18) Ortaokul öğretmenlerinin PPS umut boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

19) Ortaokul öğretmenlerinin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

20) Ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

21) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

22) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

23) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

24) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

25) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki deneyimi 22 yıl ve üstü olan öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları, 15 ve 21 yıl arasında mesleki deneyime sahip öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarından daha yüksektir.

26) Ortaokul öğretmenlerinin PPS iyimserlik boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

27) Ortaokul öğretmenlerinin PPS umut boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

28) Ortaokul öğretmenlerinin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki deneyimi 22 yıl ve üstü olan öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları 1 ve 7 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışlarından yüksektir.

29) Ortaokul öğretmenlerinin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Mesleki deneyimi 22 yıl ve üstü olan öğretmenlerin öz yeterlilik boyutu davranışları 1 ve 7 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin öz yeterlilik boyutu davranışlarından yüksektir.

30) Ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı öğretmenlerin mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

31) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

32) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

33) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

34) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

35) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

36) Ortaokul öğretmenlerinin PPS iyimserlik boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

37) Ortaokul öğretmenlerinin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

38) Ortaokul öğretmenlerinin PPS umut boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

39) Ortaokul öğretmenlerinin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bulunduğu okulda 7 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları daha az süre kıdeme sahip öğretmenlerden yüksektir. Benzer şekilde bulunduğu okulda 4-6 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları daha az süre kıdeme sahip öğretmenlerden yüksektir.

40) Ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.1.3. Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Boyutları ile PPS Boyutları ve YDA Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

1) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

2) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

3) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS umut boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları ile öğretmenlerin yönetsel destek algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

6) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

7) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

8) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS umut boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

9) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

10) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları ile öğretmenlerin yönetsel destek algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

11) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

12) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

13) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS umut boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

14) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

15) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışları ile öğretmenlerin yönetsel destek algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

16) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

17) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

18) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS umut boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

19) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

20) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile öğretmenlerin yönetsel destek algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

21) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

22) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

23) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS umut boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

24) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

25) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile öğretmenlerin yönetsel destek algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5.1.4. Ortaokul Öğretmenlerinin ÖVD Boyutlarının Yordayıcılarına Dair Sonuçlar

1) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlık boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre PPS öz yeterlilik boyutu davranışları, YDA ve PPS iyimserlik boyutu davranışları şeklinde ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

2) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre PPS iyimserlik boyutu davranışları ve YDA şeklinde olup pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

3) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD nezaket boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcısının yalnızca PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları şeklinde olup pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

4) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları, PPS iyimserlik boyutu davranışları ve YDA şeklinde ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

5) Ortaokul öğretmenlerinin ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre PPS öz yeterlilik boyutu davranışları ve YDA şeklinde olup pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

5.2. Tartışma

Ortaokul öğretmenlerinin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Yani kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin ÖVD sergileme düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür. Alanyazında yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde Aktay ve Ekşi'nin (2009), Titrek, Zafer ve Bayrakçı'nın (2009), Karaduman'ın (2013), Baş ve Şentürk'ün (2011) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmalar sonucunda benzer şekilde ÖVD sergileme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Berberoğlu (2013), İpek (2016), Kalkan (2013) ve Kaplan (2011) çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmalarda çalışanların ÖVD sergileme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçlarının bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin sergilemiş olduğu ÖVD alt boyutlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Baş ve Şentürk (2011), Karaduman (2013), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Aktay ve Ekşi (2009) benzer şekilde öğretmenler üzerinde araştırma yapmış ve sonucunda öğretmenlerin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaların sonuçları bu araştırmanın sonucunu destekler nitelik taşımaktadır. Öğrenim durumu düzeyi farklı olan öğretmenlerin ÖVD sergileme düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın sonucunda ortaokul öğretmenlerinin ÖVD boyutlarından diğerkamlik, vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik boyutlarının mesleki deneyime göre

anlamalı farklılık göstermediği ancak ÖVD sivil erdem boyutunun mesleki deneyime göre anlamalı bir şekilde farklılaştığı görüldü. Mesleki deneyimi 22 yıl ve üstü olan öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu davranışı sergileme düzeyinin, mesleki deneyimi 15-22 yıl arasında olan öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu davranışı sergileme düzeyinden fazla olduğu sonucuna ulaşıldı. Bu sonuç 22 yıl ve üstü tecrübeye sahip öğretmenlerin idare tarafından yayımlanan duyuru ve mesajları okuyup not alma, okulun sosyal faaliyetlerine katılmaya istekli olma, okul ile ilgili değişimlere ayak uydurma, geliştirici araştırma ve proje gruplarında yer alma gibi davranışları 15-21 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlere göre daha fazla sergilediği şeklinde yorumlanabilir. Benzer bir örneklem grubu olan lise öğretmenleri üzerinde araştırma yapmış olan Aktay ve Ekşi (2009) mesleki deneyimi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin mesleki deneyimi daha az olan öğretmenlere göre ÖVD sivil erdem boyutu davranışları sergileme düzeyinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucu, bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Ancak alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından hiç birinin mesleki deneyime göre anlamalı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmış Kaplan (2011), Kalkan (2013), Berberoğlu (2013), Erdoğan (2018) gibi araştırmacıların çalışmaları da mevcuttur.

Ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu PPS alt boyutları düzeyinin öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamalı farklılık göstermediği görülmüştür. Kadın ve erkek öğretmenlerin PPS düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Alanyazına bakıldığında Aslan (2017), Tösten ve Özgan (2017), Büyükgöze ve Kavak (2017) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmalar sonucunda; Oruç (2015), Berberoğlu (2013), Yıldız Çakır (2015) farklı örneklem grupları üzerinde yapmış oldukları araştırmalar sonucunda benzer şekilde PPS düzeyinin katılımcıların cinsiyetine göre anlamalı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Söz konusu araştırmaların sonuçları bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Bu araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu PPS alt boyutları düzeyinin öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamalı fark göstermediği görülmüştür. Ancak alanyazın incelendiğinde Önay'ın (2018) araştırmasına göre çalışanların PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları çalışanların eğitim durumuna göre anlamalı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç mevcut araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Eğitim durumları farklı olan çalışanların PPS düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu PPS iyimserlik boyutu davranışları ve umut boyutu davranışları öğretmenlerin sahip olduğu mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak öğretmenlerin sahip olduğu PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışlarının ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışlarının 22 ve üstü yıl deneyime sahip öğretmenlerin lehine olacak şekilde 1-7 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerden anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Tösten ve Özgan (2017) PPS iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarının mesleki deneyime göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ortalamalarının 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalamasından yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Aynı araştırma 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu ortalamalarının 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olduğu sonucunu göstermiştir. Araştırma sonuçları kısmen benzerlik göstermektedir. Mevcut araştırma sonucunda öğretmenlerin sahip olduğu PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları 22 ve üstü yıl deneyime sahip öğretmenlerin puan ortalamalarının 1-7 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin puan ortalamalarından fazla olmasının nedeni öğretmenlerin zaman içerisinde farklı durumlarla karşılaşarak tecrübe edindikçe mesleki sorunlar karşısında daha dayanıklı olabilmenin yollarını öğrenmiş olmaları olabilir. Bu çalışmada Öğretmenlerin sahip olduğu PPS öz yeterlilik boyutu davranışlarının 22 ve üstü yıl deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puanının 1-7 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puanından yüksek çıkmasının sebebi öğretmenlerin daha fazla deneyime sahip oldukları için kendilerini daha yeterli hissedebilecek tecrübeye sahip olmaları olabilir.

Bu araştırma sonuçlarına göre ortaokul öğretmenlerinin PPS iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları öğretmenlerin bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışları kıdem süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna doğrultuda çalıştığı okulda 7 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu toplam puanlarının ve 4-6 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin toplam puanlarının, 0-3 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin toplam puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Yıldız Çakır'ın (2015) yapmış olduğu araştırmaya göre çalışanların bulunduğu birimdeki çalışma süresine göre PPS sermaye puanları anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Bu çalışmada PPS öz yeterlilik boyutu

davranışlarının kıdem süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta olduğu sonucuna ulaşılmış olmasının farklı nedenleri olabilir. Yıldız Çakır'ın birlikte çalışmış olduğu örneklem kitlesi ile mevcut araştırmanın örneklem kitlesinin farklı mesleki gruplardan olması bu nedenlerden biri olabilir. Bulunduğu okulda yeni çalışmaya başlamış olan öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu davranışlarının toplam puanının düşük olması beklenebilen bir sonuçtur. Bulunduğu okul iklimini tanımıyor olması, birlikte çalışacağı öğretmen, idare, öğrenci ve veli kitlesine yabancı olması mesleğini yaparken nasıl davranış sergileyeceği konusunda kararsız kalmasına ve dolayısıyla öz yeterlilik boyutu davranışlarının düşük sergilenmesine sebep olabilir. Ancak diğer meslek gruplarında çalışma ortamı bu durumun daha farklı seyretmesine sebep olabilir.

Ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmada yönetsel destek algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde benzer şekilde çalışanların yönetsel destek algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Yıldız,2019; Başlar,2020, Çoban,2019; Şirin,2019). Ulaşılan sonuçlardan bir diğeri öğretmenlerin yönetsel destek algısının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği şeklindedir. Benzer şekilde Büyükgöze ve Kavak (2017), Dodanlıoğlu Irmak (2019), Başlar (2020), Özkuk (2017), Koç (2019) çalışanların yönetsel destek algısının öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Mevcut araştırma neticesinde ulaşılan bir diğer sonuç öğretmenlerin yönetsel destek algısının mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklindedir. Alanyazın incelendiğinde Şirin (2019), Çoban (2019), Koç (2019) benzer şekilde çalışanların yönetsel destek algısının mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç öğretmenlerin yönetsel destek algısının bulunduğu okuldaki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklindedir ve Koç'un (2019) ve Dodanlıoğlu Irmak'ın (2019) çalışmaları bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Ortaokul öğretmenleri ile yapılmış olan bu çalışmada öğretmenlerin ÖVD diğerkamlik boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde Yıldız Çakır'ın (2015) yapmış olduğu çalışmada ÖVD diğerkamlik boyutu davranışları ile PPS iyimserlik ve PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları arasında düşük düzeyde, PPS umut ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönü

anlamli ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları birbirleri ile benzerlik göstermektedir. Çalışanları PPS iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut veya öz yeterlilik boyutu davranışlarında artış sağlanırsa VD diğerkamlık boyutu davranışlarında da artış olacağı söylenebilir. PPS iyimserlik veya PPS umut boyutu davranışları ile ÖVD diğerkamlık boyutu davranışları arasında görülen bu ilişkinin sebebi, öğretmenlerin kendini daha iyimser veya daha umutlu hissetmelerinin çalışma arkadaşlarının karşılaştığı sorunlarla ilgili olarak onlara yardımcı olmayı tercih etme noktasında bu sorunun czlebilir olduğuna dair inançlarının yüksek olmasına sebep olması ve neticede onlara yardımcı olmayı tercih etmeleri olabilir. PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranış düzeyi yüksek olan öğretmenlerin VD diğerkamlık boyutu davranışlarının da yüksek olmasının sebebi, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin problemler karşısında yıldığı davranmadan problemlerin üstüne giderek diğer çalışma arkadaşlarına da destek olmalarının daha kolay hale gelmesi olabilir. PPS z yeterlilik boyutu davranış düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin VD diğerkamlık boyutu davranış düzeylerinin de yüksek olmasının sebebi bu öğretmenlerin kendilerini karşılaştıkları bir durum karşısında yeterli grerek bu durumla baş edebileceklerine olan inançları neticesinde diğer çalışma arkadaşlarının da karşılaştıkları problemlere yardımcı olmaktan cekinmemeleri olabilir.

Bu araştırma soncunda ortaokul ğretmenlerinin VD vicdanlılık boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS z yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamli ilişki olduğu belirlenmiştir. Yıldız akır (2015) sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmasının sonucunda benzer şekilde VD vicdanlılık boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS z yeterlilik boyutu davranışları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamli ilişki belirlemiştir. Araştırmaların rneklemeleri farklı çalışma gruplarından olmasına rağmen sonuçları benzer nitelik taşımaktadır. PPS iyimserlik boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenler geleceğe daha pozitif baktığı için öğrencilere, okula verdiği emeğin karşılığını bulacağına olan inancıyla VD vicdanlılık boyutu davranışları sergilemeye eğilimli olabilirler. PPS psikolojik dayanıklılık boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenler kendinden ödün verse bile yarar sağlayacağına inandığı davranışları sergileme noktasında geri durmayarak VD vicdanlılık boyutu davranışları sergilemeye istekli olabilirler. PPS umut boyutu düzeyi yüksek olan bireylerin başarısızlık yerine başarıya odaklandıkları ve karşılaştıkları engellerin aşılabilir olduğunu

düşündükleri göz önünde bulundurulduğu zaman bu çalışanların örgüt için ek görev ve sorumluluk alma, örgütün yenilikçi çalışmalarına katkı sağlamak gibi ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları sergilemeye istekli olacakları söylenebilir. PPS öz yeterlilik boyutu düzeyleri yüksek olan çalışanların ek görev ve sorumluluk alırken kendilerini yeterli gördükleri göz önünde bulundurulduğu zaman örgüte yarar sağlayacak ek görevler alırken geri planda kalmayacakları söylenebilir. Bu durum PPS öz yeterlilik boyutu düzeyi yüksek olan çalışanların ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlar sergilemesiyle sonuçlanabilir.

Ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu davranışları ile PPS iyimserlik ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları düşük düzeyde; PPS psikolojik dayanıklılık ve PPS umut boyutu davranışları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlendi. Alanyazın incelendiği zaman Önay'ın (2018) araştırmasında ÖVD ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS öz yeterlilik boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaştığı görülmektedir. Araştırmanın sonucu mevcut araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. PPS iyimserlik boyutu düzeyi yüksek olan çalışanların gelecekle ilgili daha pozitif beklentilere sahip olduğu ve çevresindeki çalışanlarla ilişkilerinde de pozitif beklentiler içerisinde olacağı ve bu doğrultuda ÖVD nezaket boyutu davranışlarına uygun şekilde çalışma arkadaşlarına gerekli duyuruları yapmak, onların haklarına saygı göstermek gibi davranışlar sergileyeceği söylenebilir. PPS umut boyutu düzeyi yüksek olan çalışanların amaca giden yolda daha motive oldukları göz önünde bulundurulursa bu çalışanların gerektiği zaman diğer çalışanlara işle ilgili hatırlatmalar yaparak ve onlara gerekli şekilde danışarak ÖVD nezaket boyutu davranışlar sergilemeleri beklenebilir. Bu ilişki PPS umut boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu düzeylerinin de yüksek olmasına sebep olabilir. Luthans'a göre (2008) PPS psikolojik dayanıklılığın yalnızca olumsuz durumlar için değil olumlu değişim, aratan sorumluluk gibi durumlar için de geçerli bir kavram olduğu temel alındığı zaman PPS psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluklarının bilincinde olarak onlara gerekli bilgilendirmeleri yapması, gereken saygıyı koruması beklenebilir. PPS öz yeterlilik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin görevlerini başarıyla gerçekleştirebilmek için motivasyonlarının yüksek olması sebebiyle görevini yaparken ortaya çıkabilecek pürüzlerden kaçınarak gerekli zamanlarda çalışma arkadaşlarını bilgilendirme davranışlarının ve onlarla nezaket çerçevesinde iş ilişkisi geliştirme

davranışlarının bu öğretmenlerin olası ÖVD nezaket boyutu davranışları arasında yer alacağı söylenebilir.

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık ve PPS umut boyutu davranışlar arasında düşük; PPS öz yeterlilik boyutu davranışlar ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. Demirci'nin (2019) araştırmasına göre ÖVD centilmenlik boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. PPS iyimserlik boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin içinde bulunduğu durumun olumsuz koşullarından sızlanmak yerine bu problemlerin ortadan kalkacağına ve geleceğe dair pozitif beklentiler içerisinde olmaları bu öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu davranışlar sergilemeleri ile sonuçlanabilir. PPS umut boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin amaca giden yolda motive olup yeni rotalar belirleyebileceği göz önünde bulundurulduğu zaman karşılaştıkları problemler karşısında sızlanıp şikayetçi olmayarak ÖVD centilmenlik boyutu davranışları sergileyecekleri düşünülmektedir. PPS psikolojik dayanıklılık boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin okul hayatındaki olumsuz durumlar karşısında ylgın davranmayıp hoş görülü davranarak ÖVD centilmenlik boyutu düzeyi davranışlar sergileyebileceği söylenebilir. PPS öz yeterlilik boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin görevini yerine getirirken kendine olan güveni sayesinde pek çok problemten şikayetçi olmayarak bunların kendisi için aşılabilir pürüzler olduğunu düşünmesi beklenebilir ve bu durum PPS öz yeterlilik boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu düzeyinin de yüksek olmasının sebebi olabilir.

Ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu araştırmada öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık ve PPS umut boyutu davranışları arasında düşük; PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde Demirci'nin (2019) araştırması sonucunda ÖVD sivil erdem boyutu davranışları ile PPS iyimserlik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS umut ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırma sonucunu destekler niteliktedir. PPS iyimserlik boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin geleceğe dair beklentilerinin yüksek olması onların okul için yararlı olabilecek fikirler üretmeleri, bu fikirleri beyan etmeleri, eğitimin

önündeki fırsatları ve tehditleri gözlemlemeleri gibi ÖVD sivil erdem boyutu davranışlar sergilemelerine sebep olabilir. PPS psikolojik dayanıklılık boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenler içinde bulunduğu olumsuz koşullara rağmen eğitime katkı sağlayacağını düşündüğü toplantılara ve hizmet içi eğitimlere katılabilir bunlara benzer ÖVD sivil erdem boyutu davranışlar sergileyebilir. PPS umut boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenler görevlerini yaparken amaçlarına odaklanıp gerekli yolları belirleyip bu yolda ilerleyecekleri için eğitime katkı sağlayabilecek yenilikçi fikirleri takip edebilir, okulda aktif bir şekilde ÖVD sivil erdem boyutu davranışlar sergileyebilirler. PPS öz yeterlilik boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin amaca giden yolda kendilerine olan inançları, onların görevlerini daha sağlıklı yerine getirmelerini sağlayabilecek fikirler üretilip bu fikirleri ifade etmekten kaçınmayıp okulun politik yaşamında aktif olarak ÖVD sivil erdem boyutu davranışlar sergilemelerini sağlayabilir.

Bu araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı ile ÖVD diğerkamlik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tenteriz'in (2020) araştırmasına göre YDA ile genel örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Çoban'ın (2019) araştırmasına göre çalışanların sahip olduğu yönetsel destek algısının iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mevcut araştırma ile kıyaslandığında değişkenler aynı olmamakla birlikte çalışanların yönetsel destek algısının yüksek olmasının verimliliğe pozitif katkısı olacağı söylenebilir. Yöneticisi tarafından desteklenen öğretmenlerin bu destek karşılığında okul çıkarları için özverili davranarak ÖVD diğerkamlik boyutu davranışlar sergileyeceği düşünülebilir. Okulda yöneticisi tarafından desteklendiğine inanan öğretmenler bu desteğe güvenerek yeni sorumluluklar alma noktasında daha açık davranabilir ve okula aidiyet duygusu artarak okula zarar verecek davranışlardan kaçınarak ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları sergiliyor olabilir. Yönetsel destek algısı düşük olan öğretmenlerin kendini çaresiz hissedip umursamaz tavır geliştirerek çalışma arkadaşlarına gerekli bilgilendirmeleri yapmamak gibi nezaket davranışı kapsamında yer almayan davranışlar sergilemeleri olasıdır. Bunun tersi düşünüldüğünde yöneticisi tarafından desteklendiğini hisseden öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu kapsamında davranışlar sergilemesi beklenir. Öğretmenlerin içinde bulunduğu şartlardan sızlanmayıp karşılaştığı sorunlara hoşgörüyle yaklaşabilmesi için yönetsel destek algısının yüksek olması gerektiği söylenebilir. Çünkü desteklendiğini hisseden çalışanların problemler

karşısında ÖVD centilmenlik boyutu davranışlar sergilemesi daha kolaydır. Öğretmenlerin toplantılarda açık yüreklilikle fikirlerini beyan edebilmeleri için ve eğitime katkı sağlayacak platformlara katılabilmeleri için yöneticisi tarafından desteklenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yönetsel destek algısı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu düzeyinin de yüksek olması sonucuna ulaşılabilir.

Mevcut araştırmada ortaokul öğretmenlerinin ÖVD diğerkamlik boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcılarının önem sırasına göre PPS öz yeterlilik boyutu davranışları, YDA ve PPS iyimserlik boyutu davranışları şeklinde ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcılarının önem sırasına göre PPS iyimserlik boyutu davranışları ve YDA şeklinde olup pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD nezaket boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcısının yalnızca PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları şeklinde olup pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcılarının önem sırasına göre PPS psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları, PPS iyimserlik boyutu davranışları ve YDA şeklinde ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarının anlamlı yordayıcılarının önem sırasına göre PPS öz yeterlilik boyutu davranışları ve YDA şeklinde olup pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde Berberoğlu'nun (2013) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı yordayıcılarının önem sırasına göre PPS öz yeterlilik, PPS psikolojik dayanıklılık, PPS iyimserlik ve PPS umut boyutu davranışları olduğu görülmektedir. Mevcut araştırma sonuçlarına dayanarak PPS iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutu düzeyleri ve yönetsel destek algısı düzeyleri yüksek tutulan öğretmenlerin eğitimde verimlilik için çok önemli olan örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilecekleri öne sürülebilir.

5.3. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonuçlarından hareketle uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1) Öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu düzeyi ile ÖVD tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamı ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. Buna sonuç doğrultusunda öğretmenlerin PPS iyimserlik boyutu düzeylerinin yükseltilebilmesi için öğretmenlere

kendilerini geliştirebileceği, sosyalleşebileceği, hobilerini gerçekleştirebileceği ortamlar oluşturulabilir.

2) PPS psikolojik dayanıklılık boyutu düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ÖVD diğerkamlik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutu davranış düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple öğretmenlerin PPS psikolojik dayanıklılık boyutu düzeylerinin yükseltilebilmesi için öğretmenlerin okuldaki sorunlarını rahatça dile getirebileceği bir okul ortamı yaratmak faydalı olabilir.

3) Öğretmenlerin PPS umut boyutu düzeyleri artırılabilirse ÖVD tüm alt boyutlarında artış olacaktır. Buradan hareketle öğretmenlerin çalışmalarının karşılığında kariyerlerinde yükselebileme imkanı, daha iyi şartlarda çalışabilme imkanı veya maddi olarak daha iyi olanaklar sağlanırsa öğretmenlerin gelecekle ilgili bir amaç edinerek PPS umut boyutu düzeylerinin yükseltilmesi dolayısıyla ÖVD düzeylerinin artırılması sağlanabilir.

4) Öğretmenlerin PPS öz yeterlilik boyutu düzeyinin artırılması ÖVD tüm alt boyutlarında artış sağlanmasıyla sonuçlanacaktır. Bu noktada öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının güçlendirilmesi için öğretmenlerin başarıları desteklenebilir ve öğretmenlerin okulda yeteneklerini geliştirebileceği koşullar oluşturulabilir.

5) Öğretmenlerin YDA ile ÖVD tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple öğretmenlerin YDA düzeylerinin yüksek tutulması amacıyla okul yöneticilerinin öğretmenlerin bir problemle karşılaşması durumunda öğretmenlerin sorunlarıyla içtenlikle ilgilenmesi faydalı olabilir.

6) Öğretmenlerin YDA düzeyleri artırılırsa ÖVD düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda okul yöneticilerinin öğretmenlere güncel konularla ilgili bilgi desteği sağlayabilmek amacıyla idari kadroya yönelik hizmet içi eğitimlere katılabilir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1) Bu araştırma Alanya ilçesi ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma sonuçları Türkiye evrenini temsil edecek şekilde yeni araştırmalarla genişletilebilir.

2) Bu araştırmada ÖVD diğerkamlik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının anlamlı yordayıcıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Tespit edilen yordayıcılara ek olarak başka anlamlı yordayıcılar araştırılabilir.

3) Öğretmenlerin mesleki deneyim süresi ile PPS psikolojik dayanıklılık ve PPS öz yeterlilik boyutları arasındaki ilişkiyi ve nedenlerini derinlemesine inceleyen nitel bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

1. Acar, Z. (2006). Örgütsel Yuttaşlık Davranışı Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
2. Akçay, V. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
3. Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 85-113.
4. Aksoy, C. (2017). Çalışanlarda Adalet ve Yönetici Desteği Algısının Güven Oluşumundaki Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Aviation*, 1(1), 8-17.
5. Aktaş, A. ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve Öğretmenleri Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 20-66.
6. Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
7. Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
8. Aydın Göktepe, E. (2016). Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. *yayımlanmamış doktora tezi.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
9. Balcı, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler.* Ankara: Pegem Akademi
10. Basım, N ve Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 4-61.
11. Bayraktar, E. (2019). Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği ve İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
12. Berberoğlu, N. (2013). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

13. Bolat, O., Bolat, T. ve Aytemiz Seymen, O. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Sosyal Mücadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
14. Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
15. Budak, G. (2015). Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerine Etkisi. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
16. Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
17. Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
18. Carr, A. (2016). *Pozitif Psikoloji*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
19. Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*. Konya: Çizgi Kitapevi.
20. Çavuş, M. ve Develi, A. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Tisk Akademi*, 10(20) 231-249.
21. Çetin, F. ve Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 42-66.
22. Çetin, Ş. (2011). Okul Müdürlerinin Liderliği ile Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi. *yayımlanmamış doktora tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
23. Çoban, N. (2019). Yönetici Desteği ve İş Performansı Arasındaki İlişki İçsel Motivasyonun Düzenleyici Etkisi: TRC1 Bölgesindeki Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
24. Creswell, J.W. (2017). Eğitim Araştırmaları: Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi. H. Ekşi (çev. ed.). İstanbul: Edam Yayın.

25. Dede, S. (2019). Bourdieu'nun Sermaye Türlerinin İşletme Mezunlarının İstihdamındaki Rolü. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: TC Bahçeşehir Üniversitesi.
26. Demir, P. (2007). Aile Şirketlerinde Örgütsel Vatandaşlık: Gaziantep Uygulaması. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
27. Demirci, D. (2019). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Araştırma. *yayımlanmamış doktora lisans tezi*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
28. Demirtaş, S. (2016). Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Konya: Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
29. Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
30. Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 205-228.
31. Dodanhoğlu Irmak, S. (2019). *İşyerinde Psikolojik Taciz ile Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Yönetici Desteği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
32. Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29). 38-61.
33. Doğan, S. ve Şanlı, B. (2003). İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8(1), 173-196.
34. Ekşi, H. (2009). Sosyal Sermaye-Önemi. Üretimi ve Ölçümü Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
35. Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.

36. Erdem, F. (2008). Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri'de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
37. Erdoğan, Ç. (2013). Sosyal Mübadele Teorisi Kapsamında Otel İşletmeleri Çalışanlarınca Algılanan Toplam Turizm Etkisi İle Turizme Verilen Destek Arasındaki İlişki. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
38. Erdoğan, P. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *yayımlanmamış doktora tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
39. Eryılmaz, A. (2013). Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması. *The Journal Of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
40. Eryürek, H. (2010). Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
41. Gençtürk, O. (2005). Algılanan Sosyal Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Vaka Çalışması. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
42. Göksal, M. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
43. Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
44. Gürler, M. (2018). Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi ile işle bütünleşme ilişkisinde çalışan sesliliğinin aracılık etkisinin incelenmesi. *yayımlanmamış doktora tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
45. İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
46. İplik, E., İplik, F. ve Efeoğlu, İ. (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki Etkisinde Örgütsel

Özdeşleşmenin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6 (12), 110-122.

47. İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
48. İşcan, Ö. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
49. Işık, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Akçakoca Örneği. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
50. İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya üniversitesi İşletme Bölümü Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
51. Kalkan, A. (2013). Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma. *yayımlanmamış doktora tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
52. Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
53. Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. *yayımlanmamış doktora tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
54. Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
55. Karabey, C. ve İşcan, Ö. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
56. Karacan, K. (2017). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
57. Karacaoğlu, K. ve Güney, S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Öneri*, 9(34), 137-153.

58. Karakaşoğlu, N. (2011). *Eğitim Yöneticilerinin Yönetsel Tarzları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
59. Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
60. Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Nobel.
61. Kavuncu, M. (2019). *Lider üye etkileşimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
62. Kavuncu, M. (2019). *Lider Üye Etkileşimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
63. Koç, Ş. (2019). *Hemşirelerin Yönetici Desteği Algısı ile İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi: Sivas Numune Hastanesi Örneği. yayımlanmamış yüksek lisans tezi.* Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
64. Kodaş, B. (2018). *Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi,* 1-152.
65. Korkmaz, M. (2006). *Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (46), 199-226.
66. Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi. yayımlanmamış doktora tezi.* Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
67. Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim Yönetimi.* Ankara: Nobel.
68. Luthans, F., Norman, S., Avolio, B. ve Avey, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate- employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
69. Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-228.

70. Misci Kip, S. (2010). Kültürel Sermaye ve Televizyon İzleme Alışkanlıkları. *Yayımlanmamış doktora tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
71. Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
72. Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(1), 93-112.
73. Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.
74. Özkuk, Z. (2017). Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
75. Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
76. Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
77. Sünbül, A. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.
78. Şirin, M. (2019). Ağır İş Yüğü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki ilişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
79. Şirin, Ö. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (Kırıkkale Örneği). *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Konya: Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
80. TDK (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. adresinden 16.04.2019 tarihinde alındı.
81. TDK (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. adresinden 11.02.2020 tarihinde alındı.
82. TDK (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. adresinden 08.08.2020 tarihinde alındı.

83. TDK (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. adresinden 23.08.2020 tarihinde alındı.
84. TDK (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>. adresinden 02.10.2020 tarihinde alındı.
85. Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, (17), 1-28.
86. Tenteriz, Y. (2019). Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
87. Tonta, Y. ve Küçük, M. (2005). Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler. *Proceedings of the Third International Symposium on "Society, Governance, Management and Leadership Approaches in the Light of the Technological Developments and the Information Age" (İstanbul, May 12-13, 2005)* . Ali Erdinç (ed.). Ankara: The Turkish General Staff Directorate of Military History, Strategic Studies and Inspection Publications.
88. Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
89. Torun, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
90. Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
91. Tuna, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankarada Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.
92. Ünal, A. ve Çelik, M. (2013). Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 239-258.
93. Yanık Düşünceli, M. (2016). Özel Lise Öğrencilerinin Sosyal Medya Tutumları ile İçedönüklük-Dışadönüklük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

94. Yarım, M. (2009). Genel Liselerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
95. Yıldız Çakır, S. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
96. Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
97. Yıldız, M. (2019). Yönetici Desteği İle Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Antalya: Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
98. Yıldız, N. (2011). İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
99. Yıldız, N. ve Akgemci, T. (2011). Örgütsel Vatandaşlık. *Örgüt Psikolojisi*. A. Bedük (ed.). Konya: Atlas Akademi.
100. Yılmaz, Z. ve Danişoğlu, F. (2017). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye'de Beşeri Kalkınmanın Görünümü Olarak İnsani Gelişim Endeksi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 117-147.
101. Zincirkıran, M., Yalçınsoy, A. ve Işık, M. (2016). Yönetici Desteği İle İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *2nd International Congress on Economics and Business*, 976-983.

EKLER

Ek-1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçek Kullanım İzinleri

← Re: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

23.10.2019 Çar 22:43 tarihinde yanıtladınız

HS HARUN SESEN <hsesen@alanya.edu.tr>
22.10.2019 Sal 10:17
Kime: Siz

Tuğçe hanım elbette kullanabilirsiniz .
İyi çalışmalar.

tuğçe
21.10.2019 Pzt 19:26
Kime: Harun Sezen

Merhaba Harun hocam.
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanan 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı' ölçeğini 'Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetsel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği' adlı yüksek lisans tezimde izniniz olursa kullanmak istiyorum. Vakit ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.
Tuğçe Bilecik

← Re: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

21.10.2019 Pzt 18:59 tarihinde yanıtladınız

N nbaşım <nbasim@ogretmenler.net.tr>
21.10.2019 Pzt 00:29
Kime: Siz

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Prof. Dr. H. Nejat Basım

On 2019-10-20 23:50, tuğçe wrote:
> Merhaba Nejat hocam.
> Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
> Eğitim Yönetimi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz
> olursa tez çalışmam için Harun Şeşen ile birlikte Türkçe'ye
> uyarlanmış olduğunuz "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
> Ölçeği" anketinizi kullanmak istiyorum. Eğer izin verirseniz çok
> sevinirim.
> İyi çalışmalar dilerim.
> Tuğçe BİLECİK

Windows'u Etkinleştir

Ek-2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçek Kullanım İzinleri

← Re: Psikolojik Sermaye Ölçeği

23.10.2019 Çar 22:42 tarihinde yanıtladınız

Fatih Çetin <fatihcetin@nigde.edu.tr>
22.10.2019 Sal 08:25
Kime: Siz

Tuğçe merhabalar,

Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni tez araştırmamda etik ilkeler çerçevesinde kullanabilirsin,

Başarılar dilerim,

Fatih Çetin
Profesör
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD

tuğçe
21.10.2019 Pzt 19:50
Kime: Fatih Çetin

Merhaba Fatih Hocam,
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanmış olan 'Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni 'Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetmel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği' adlı tez çalışmamda izniniz olursa kullanmak istiyorum. Vakit ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.
Tuğçe BİLEÇİK

← Re: Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği

21.10.2019 Pzt 18:58 tarihinde yanıtladınız

nbasim <nbasim@nigde.edu.tr>
21.10.2019 Pzt 00:32
Kime: Siz

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Prof. Dr. H. Nejat Basım

tuğçe
21.10.2019 Pzt 00:10
Kime: Nejat Basım

Tekrar merhaba Nejat hocam,
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa tez çalışmam için Fatih Çetin ile birlikte hazırlamış olduğunuz "Örgütsel Psikolojik Sermaye" ölçeğinizi de kullanmak istiyorum.
İyi çalışmalar dilerim.
Tuğçe BİLEÇİK

Ek-3: Algılanan Yönetici Desteği Ölçek Kullanım İzni



Ek-4: Etik Kurul İzni

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
02	12	03.03.2020

Karar Numarası: 2020/11

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tuğçe BİLECİK' in tez öğrencisi olduğu, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Kamile DEMİR' in danışmanlığını yaptığı “ **Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetsel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği** ” konulu yüksek lisans tezine ilişkin etik kurul başvurusunun görüşülmesini istemi.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tuğçe BİLECİK' in tez öğrencisi olduğu, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Kamile DEMİR' in danışmanlığını yaptığı “ **Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetsel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği** ” konulu araştırmasının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının **etik olarak uygun olduğuna** oybirliği ile karar verildi. **03.03.2020**

Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebys.alanya.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BENURD7L

Adres: Kestel Mahallesi Üniversite Caddesi No:89 Alanya/Antalya
Telefon:(0242) 510 60 60 Faks:(0242) 510 60 09
e-Posta:alku@alanya.edu.tr Elektronik Ağ:www.alanya.edu.tr

Bilgi için: İbrahim Çetin
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-5: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) İzin Belgesi

	T.C. ANTALYA VALİLİĞİ İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Ek-2
Sayı : 98057890-20-E.22758529	18.11.2019	
Konu : Anket Uygulaması		
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ANTALYA		
İlgi : 22/08/2017 tarih ve 126079291 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Tuğçe BİLECİK'in "Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetsel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği" adlı araştırmasını, İlimiz Alanya İlçesinde bulunan ekli listede bulunan Ortaokullarda uygulama isteği ile ilgili 28/10/2019 tarihli ve 3662 sayılı yazısı, Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup; Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2019-2020 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, İlimiz Alanya İlçesinde bulunan Ortaokullarda görev yapan öğretmenlere, Okul Müdürlüğünün sorumluluğunda, Eğitim-Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yürütmesi, Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin, "İlgi Genelgenin 8. Maddesine" istinaden Bakanlığımıza iletmek üzere CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür. Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 02/04/2019 tarih ve 12935 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.		
		Mehmet KARAKAŞ Müdür a. Müdür Yardımcısı
OLUR 18.11.2019		
Yüksel ARSLAN Vali a. İl Milli Eğitim Müdürü		
Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA E-posta: projeler07@meb.gov.tr		Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd. Tel: (0 242) 238 60 00 Faks: (0 242) 238 61 11
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden a9ed-9bb3-339b-9a95-a874 kodu ile teyit edilebilir.		

Ek-6: Veri Toplama Araçları

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ,
YÖNETSEL DESTEK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMEYE YÖNELİK ANKET FORMU**

Sayın meslektaşım, bu anket Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında "Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetsel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Anket formunda isim beyanına gerek yoktur. Anket formu 1. Bölüm katılımcı bilgilendirme ve katılımcı bilgileri formu, 2. Bölüm pozitif psikolojik sermaye ölçeği, 3. bölüm yönetsel destek algısı ölçeği ve 4. Bölüm örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Katılımcı Bilgileri Formu

1. Cinsiyetiniz nedir? () Kadın () Erkek

2. Yaşınız kaç? (.....)

4. Öğrenim durumunuz nedir?

() Ön Lisans

() Lisans

() Yüksek Lisans

() Doktora - Uzmanlık

5. Öğretmenlik mesleğinde kaç yılınızı doldurdunuz? (.....)

6. Bu okulda çalışmaya başladığınızdan beri kaç yılınızı doldurdunuz? (.....)

7. Branşınız nedir? (.....)



	Davranışlar	1 Hiçbir zaman	2 Çok nadiren	3 Nadiren	4 Ara sıra	5 Sık sık	6 Her zaman
1	Günlük izin alan bir öğretmeni o günkü işlerini ben yaparım						
2	Okulda aşırı iş yükü ile uğraşan bir iş arkadaşına yardım ederim						
3	Yeni işe başlayan bir öğretmenin işi öğrenmesine yardımcı olurum						
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam						
5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım						
6	Zamanının çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm						
7	Okulum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim						
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam						
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm						
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım						
11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim						
12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam						
13	Okul ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım						
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam						
15	Okulda mesai arkadaşlarım arasında çıkan tartışmaların çözülmesinde aktif rol alırım						
16	İdare tarafından yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum						
17	Okulun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım						
18	Okul işleyişinde yapılan değişimlere ayak uydururum						
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım						

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.						
Nitelikler	1 Hiçbir zaman	2 Çok nadiren	3 Nadiren	4 Ara sıra	5 Sık sık	6 Her zaman
1 Bu okulda, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.						
2 Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
3 Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
4 Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
5 Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
6 Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
7 Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.						
8 İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
9 İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
10 Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
11 Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
12 Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
13 İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
14 İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
15 Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
16 Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
17 Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
18 İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
19 İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.						
20 Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
21 Okulun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
22 İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
23 Okulun dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
24 Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Müdürüm okulun gelişimi için yaptığım katkılara değer verir	1	2	3	4	5
2	Müdürüm fazladan çabalarımın değer verir.	1	2	3	4	5
3	Müdürüm amaç ve değerlerimi önemsedığını gösterir.	1	2	3	4	5
4	Müdürüm bir şikâyetimin olup olmadığını öğrenmek ister.	1	2	3	4	5
5	Müdürüm beni etkileyecek kararlar verirken çıkarlarımı dikkate alır.	1	2	3	4	5
6	Müdürüm bir sorunun olduğunda bana yardım eder.	1	2	3	4	5
7	Müdürüm mutlu olmamı gerçekten ister.	1	2	3	4	5
8	Müdürüm eğer en iyi işi yaparsam kesin olarak bunu dikkate alır.	1	2	3	4	5
9	Müdürüm özel bir desteğe ihtiyacım olduğunda bana yardıma isteklidir.	1	2	3	4	5
10	Müdürüm işteki genel doyumumu önemser	1	2	3	4	5
11	Müdürüm bana çok ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
12	Müdürüm düşüncelerimi dikkate alır.	1	2	3	4	5
13	Müdürüm başarılarımdan dolayı gurur duyar.	1	2	3	4	5
14	Müdürüm işimi mümkün olduğu kadar ilginç hale getirmem konusunda gayret gösterir.	1	2	3	4	5



Ek-7: İntihal Raporu

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKORTAOKUL
ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKOLOJİOLOJİK SERMAYELERİ,
YÖNETSEL DESTEK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ALANYA İLÇESİ ÖRNEĞİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 17	% 15	% 8	% 5
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikarsiv.mehmetakif.edu.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
2	www.researchgate.net	% 1
	İnternet Kaynağı	
3	acikerisim.pau.edu.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
4	Submitted to Bahcesehir University	% 1
	Öğrenci Ödevi	
5	acikarsiv.ankara.edu.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
6	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)	% 1
	Öğrenci Ödevi	
7	www.eyuder.org	% 1
	İnternet Kaynağı	
8	www.ices-uebk.org	% 1
	İnternet Kaynağı	

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Tuğçe BİLECİK

Doğum Yeri ve Tarihi: 1987 01 01

Tel: 0308 3000000

E-posta: tugcebilecik@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Selçuk Üniversitesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği	2011

YAYINLAR

Koçak, D., Bilecik, T. (2019). Farklı Eğitim Düzeyindeki Öğrencilerin Matematik Dersine İlişkin Metaforlarının Belirlenmesi ve Karşılaştırılması. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 13(2), 909-940

Şahin, A., Bilecik, T. ve Saçlı, B. (2020). Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetime İlişkin Görüşleri. *Asya Studies*, 4(13),1-15