

T.C.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BÖLÜMÜ

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

OSMAN KABASIN

GAZİANTEP

HAZİRAN, 2019

T.C.

GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BÖLÜMÜ

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

OSMAN KABASİN

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAŞAR

GAZIANTEP

HAZİRAN, 2019

**TEZ ONAY SAYFASI**

**Öğrencinin Adı ve Soyadı : Osman KABASİN**

**Üniversite** : Gaziantep Üniversitesi

**Enstitü** : Eğitim Bilimleri Enstitüsü

**Anabilim Dalı ve Program : Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planması ve Ekonomisi**

**Tezin Başlığı** : “Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”

**Tezin Savunma Tarihi** : 24/06/2019

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylıyorum.

  
Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI

Enstitü ABD Başkanı 

Bu tez tarafımda (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR  
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Jüri Üyeleri:**  
(Unvanı Adı ve SOYADI)  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR

İmzası

Doç. Dr. Habib ÖZKAN

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet BAŞ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

  
Dr. Öğr. Üyesi Erhan TUNÇ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

### ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde, bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

İmza

Adı ve Soyadı

: **Osman KABASIN**

Öğrenci Numarası

: **201319562**

Tezin Savunma Tarihi : **24/06/2019**

## TEŞEKKÜR

En büyük ve sonsuz şükür, sahip olduğum bütün güzellikleri bahşeden Allah'adır.

Bu yola devam etmemi sağlayan, ışığıyla yolumu aydınlatan, eğitim öğretim sürecim boyunca tecrübeleri ve desteğiyle yol göstericim olan çok değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAŞAR' a,

Hayatımın her anında duasıyla yanımda olan Canım Anneme,

Bir arkadaş bir dost gibi bana yoldaşlık eden Canım Babama,

Bu yolda devam etmem için yolumu açan Saygıdeğer Genel Müdürüm Levent KAMA' ya,

Yardımlarını benden hiçbir zaman esirgemeyen, her daim yanımda olan Değerli dostum Vedat HURMA 'ya,

Fikirlerinden her daim istifade ettiğim değerli hocam Prof. Dr. Celil ABUZAR' a,

Kıymetli hocalarım Doç. Dr. Ahmet KAYA ve Dr. Öğretim Üyesi Mesut YILDIRIM' a,

Ve bu yolda bana sürekli destek veren Müslüm KARATAŞ, Eyüp DUVA, Büşra MUŞLU, Yusuf KARATAŞ, Neşe BASIR ve İsmail ÇİÇEK' e

SONSUZ ŞÜKRANLARIMI SUNARIM...

**Osman KABASİN**

**Haziran, 2019**

## ÖZET

### “ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ”

KABASİN, Osman

Yüksek Lisans Tezi,

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAŞAR

Haziran 2019, 90 Sayfa

Bu araştırmada, Şanlıurfa ili merkez ilçelerde yer alan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkiyi tespit ederek bu konuda öneriler sunmak ve bu ilişkinin öğretmenlerin demografik özelliklerine göre ne düzeyde değişkenlik gösterdiğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği araştırmada, betimsel-ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezinde görev yapmakta olan 1.495 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma evrenden basit yansız örnekleme yöntemiyle seçilen 300 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, sadece cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık algılarında önemli bir değişken olduğu ortaya çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sermaye, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Pozitif Psikoloji

**ABSTRACT****INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS  
'PERCEPTIONS OF PSYCHOLOGICAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

KABASIN, Osman

Master Thesis,

Department of Educational Sciences

Division of Educational Administration Supervision Planning and Economy

Supervisor: Assoc. Dr. Mehmet YAŞAR

June 2019, 90 pages

In this study, it is aimed to determine the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior perceptions of teachers working in official secondary schools in the central districts of Şanlıurfa province and to present suggestions about this issue and to show the level of this relationship varies according to the demographic characteristics of teachers. Descriptive-relational scanning model was used in the study, where quantitative research method was adopted. The universe of the research is composed of 1,495 secondary school teachers working in Şanlıurfa city center in 2017-2018 academic year. The study was conducted on a sample of 300 people selected by simple unbiased sampling method. The findings of the study reveal that there is a statistically significant, strong and positive relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior. Moreover, only gender variable is an important variable in teachers' perception of psychological capital and organizational citizenship.

**Keywords:** Psychological capital, Organizational Citizenship Behavior, Positive Psychology

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	
TEŞEKKÜR.....	
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
EKLER LİSTESİ.....	xi
SEMBOLLER VE KISALTMALAR.....	xii
TANIMLAR LİSTESİ.....	xiii

### BÖLÜM I

#### GİRİŞ

1.1.Problem Durumu .....	3
1.2. Araştırmanın Amacı .....	6
1.3. Araştırmanın Önemi .....	6
1.4. Sınırlılıklar .....	8
1.5. Sayılıtlar .....	8

### BÖLÜM II

#### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ... 9	9
--	---

2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı .....	9
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlığın Boyutları.....	13
Diğerkâmlık (Özgecilik) .....	14
Vicdanlılık.....	15
Nezakat.....	15
Centilmenlik.....	15
Sivil Erdem .....	16
2.1.3. Örgütsel Vatandaşlığın İşletmeler İçin Önemi.....	16
2.1.4. Örgütsel Vatandaşlığa Etki Eden Faktörler.....	17
2.1.4.1. İş Tatmini .....	18
2.1.4.2. Örgütsel Adalet Duygusu.....	18
2.1.4.3. Örgüt Kültürü .....	19
2.1.4.4. İş Ortamı .....	19
2.1.4.5. Örgütsel Bağlılık .....	20
2.1.4.6. Yöneticilerle İlgili Faktörler .....	20
2.1.4.7. Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi .....	21
2.2 PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ .....	22
2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	23
2.2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	25
Özyeterlilik.....	25

İyimserlik .....	26
Güven .....	27
Dışa Dönüklük .....	27
Psikolojik Dayanıklılık .....	28
Umut.....	28
2.2.3. Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler .....	29
2.2.4. Psikolojik Sermayenin Önemi.....	29
2.2.5. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Tutum ve Davranışlara Etkisi .....	29
2.3. ÖĞRETMENLERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ.....	31
2.3.1. Öğretmenlerde Psikolojik Sermaye.....	31
2.3.2. Öğretmenlerde PS ve ÖVD İle İlgili Araştırmalar.....	31
2.3.3. Yurt İçinde Öğretmenlerde Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar	31
2.3.4. Yurt Dışında Öğretmenlerde PS İle İlgili Araştırmalar .....	31
2.3.5. Öğretmenlerde ÖVD ile İlgili Araştırmalar .....	35
2.3.6. Yurt İçinde Öğretmenlerde PS-ÖVD ile İlgili Araştırmalar .....	36
2.3.7. Yurt Dışında Öğretmenlerde PS-ÖVD İle İlgili Araştırmalar.....	37

### **BÖLÜM III**

#### **YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	39
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	39
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları .....	40
3.4. Araştırmada Başvurulan İstatistiksel Analizler.....	41

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR**

4.1.ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ	48
4.1.1. PS ve ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi .....	49
4.1.2. PS ve ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimi.....	52
4.1.3. PS ve ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi.....	53
4.1.4. PS ve ÖVD Arasındaki İlişkiler.....	56

## **BÖLÜM V**

### **TARTIŞMA**

5.1. Tartışma.....	58
--------------------	----

## **BÖLÜM VI**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

6.1. Sonuç.....	66
6.2. Öneriler.....	69

6.2.1. Uygulayıcı İçin Öneriler.....	69
6.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	71
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>72</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>84</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ/VITAE.....</b>	<b>90</b>



**TABLolar LİSTESİ**

	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı .....	41
<b>Tablo 2.</b> PS Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri .....	47
<b>Tablo 3.</b> ÖVD Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri .....	48
<b>Tablo 4.</b> PS Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi .....	50
<b>Tablo 5.</b> ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi .....	51
<b>Tablo 6.</b> PS Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimi .....	52
<b>Tablo 7.</b> ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimi .....	53
<b>Tablo 8.</b> PS Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi .....	54
<b>Tablo 9.</b> ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi .....	55

**ŞEKİLLER LİSTESİ****Sayfa**

**Şekil 1.** PS 'nin alıŐanların Tutum ve Davranışları İle İlişkisi.....24



**EKLER LİSTESİ**

	<b>Sayfa</b>
<b>Ek1.</b> Demografik Özellikler Formu.....	84
<b>Ek2.</b> Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği.....	85
<b>Ek 3.</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	86
<b>Ek4.</b> Anket Uygulama İzin Dilekçesi.....	87
<b>Ek 5.</b> Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Kullanım İzni.....	88
<b>Ek 6.</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni.....	89

**SEMBOLLER VE KISALTMALAR**

---

	Türkçe
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	ÖVD
Psikolojik sermaye	PS
Psikolojik Sermaye Ölçeği	PSÖ
Statistical Package for the Social Sciences	SPSS
Türk Dil Kurumu	TDK

---

**TANIMLAR LİSTESİ**

**Kinizm:** Yunan düşünürleri Antisthenes'le Diogenes'in oluşturdukları, insanın gerçek erdeme ve mutluluğa, bütün gereksinimlerinden sıyrılarak ve hiçbir değere bağlı kalmayarak ulaşabileceğini öne süren Sokratesçi öğretisi.

**Psikolojik Sermaye:** Bireyin, deneyime dayalı olarak elde ettiği kazanımlar (bilgi, beceri, yetenek vb.) yolu ile pozitif psikolojik durumunda meydana gelen gelişimdir (Kersting, 2003; Nelson ve Cooper, 2007).

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı:** İşletmenin resmi prosedürleri içerisinde tanımlanmamış ancak bir işletmenin etkili bir şekilde faaliyet göstermesi için çalışanların işyerinde göstermesi beklenen davranışlardır (Lather ve Kaur, 2015, ss.104-105).

**Diğerkamlık:** Bir çalışanın meslektaşlarına yardım etme konusunda istekli olması şeklinde ifade edilir (Lepine vd., 2002, ss.53).

**Sivil Erdem:** Çalışanların örgüte makro düzeydeki ilgi ve bağlılığını ifade eden sivil erdem, çalışanın yönetim etkinliklerine etkin olarak katılımı, işletme için fırsat ve tehditleri izlemek, işletmenin çıkarını gözetmek için istekli olmaktır (Nafei, 2015, ss.46).

**Psikolojik Dayanıklılık:** Bireyin kendini stres kaynaklarının etkileri karşısında yeniden düzenlemesi olarak da tanımlanan psikolojik dayanıklılık, bireyin pozitif olarak kendini sürece adapte etmesidir (Luthar ve Cicchetti, 2000, ss.858).

**Dışa Dönüklük:** Kişilerin dış dünyaya yakın bir ilgi duyması, içine kapanıklığın karşıtı bir hareketliliğe sahip olması anlamında bir kavramdır (Yaşın, 2016, ss.34-35).

**Özyeterlilik:** Bireyin amaca ulaşmak için çözümler araması, eylemlerde bulunması ve hedefine ulaşma konusunda bir inanç taşımasıdır (Erkmen ve Esen, 2013, ss.24).

**Vicdanlılık:** Çalışanların iş rolleri bakımından göstermeleri gereken minimum rol davranışlarının üzerinde bir davranış sergilemeleridir (Sökmen ve Boylu, 2011, ss.149).

**Centilmenlik:** Kişilerarası ilişkilerde yapıcı ve pozitif olmaya dayanan bir karakteristik özelliktir (Titrek vd., 2009, ss.5-6).

**Örgüt Kültürü:** Belirli bir topluluğun çevreye uyum sağlarken ve kendi içsel farkındalığını sağlamaya çalışırken öğrenmiş olduklarının topluluğa yeni girmeye çalışan üyelere aktarılmasıdır (Schein, 1985).









## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan konuya ilişkin temel bilgiler, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayılılar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

Küreselleşme, birçok alanda olduğu gibi eğitimde de yoğun bir şekilde etkisini gösteren, anlayışları ve algıları değiştiren bir süreçtir. Küreselleşme ile birlikte eğitim örgütleri için insan kaynağının önemi artmış ve çalışanların davranışlarını anlama, onların çalışma istek ve ihtiyaçlarına uygun politikalar geliştirme ihtiyacı artmıştır. Bunun yanında çalışanların biçimsel rolleriyle sınırlı davranmalarının örgütler arası rekabetin sürdürülmesi için yeterli olmadığı ve çalışanların biçimsel rollerinin ötesine geçerek örgüt için gönüllülük esasına dayalı katkılar sağlamanın önemi artmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalar, çalışanların biçimsel olanın ötesine geçerek örgütün bir vatandaşı gibi davranmasının işletmelere önemli yararlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütler için ifade ettiği anlam ve önem dolayısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramının çok sayıda araştırmaya konu edildiği ve kavramın iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmektedir (Gürbüz, 2006, s.49). Örgütlerde verimliliği artırmak için insan faktörüne odaklanan son dönem çalışmalarının örgüt içinde adaletin sağlanması, örgüt vatandaşlığı duygusunun geliştirilmesi gibi temel konulara odaklanarak çalışanın verimliliğini artıracak değişkenler arası ilişkiyi farklı açılardan incelediği görülmektedir. İş tatmini, performans, güdüleme ve motivasyon, hiyerarşi, bağlılık, liderlik, örgütsel güven gibi kavramlar bu çalışmalarda sıklıkla üzerinde durulan konular olarak öne çıkmaktadır (Titrek vd., 2009, ss.2-3).

Son yıllardaki literatür incelendiğinde, temel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkar. İkinci tür ise, örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde ortaya çıkar. Bu iki tür arasında anlamlı bir farklılık vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil örgüte zarar vermemektir. Bir maça çıkarken yenmek düşüncesi ile yenilmemek düşüncesi aynı anlama gelmez. Buradaki farklılık da benzer bir farklılıktır. Teoride böyle bir farklılık bulunsa da uygulamada her iki davranış da arzulanır davranıştır. İster aktif katılım ister kaçınma şeklinde ortaya çıkmış olsun önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği arttıracak davranışlarda bulunmaktır. Bu iki tür davranış arasındaki farklılıkların nedeni kişisel farklılıklar ve örgütsel farklılıklardır (Özdevecioğlu, 2003, s.119).

Çalışanların örgütsel davranış kalıplarını ele alan birçok araştırmaya konu edilen örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş tanımlarına dâhil olmayan ancak gönüllü olarak işletmelere katkı sağlayıcı davranışlar olarak ele alınmaktadır. Çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışına uygun hareket etmesi, işletmeler için beklentilerin ötesinde performans çıktıları sağlarken çalışanın da daimi bir şekilde çalışabileceği bir işinin olmasına katkı sağlamaktadır. Esasında çalışanın işletmeye ekstra katkısı olarak değerlendirilebilecek ÖVD, çalışanın kendi işletmesini ayakta tutarak kendi istihdamını da güvenceye alması anlamına gelmektedir. Olumlu yöndeki ÖVD, işletme yönetimi tarafından çalışanlardan resmi olarak talep edilmese de çalışanlar işletme yararına davranışları ile sürdürülebilir bir iş ortamı yaratmakta, artan performansları ile de işletmenin güçlenmesine fırsat yaratmaktadır (Shaheen vd., 2016, s.42). Dolayısı ile çalışanların olumlu anlamda ÖVD sergilemesi, işletmeler için arzu edilir bir durumdur ve günümüz işletmeciliğinde çalışanın örgüt yararına davranışlarını geliştirmeye yönelik faaliyetler yürütülmektedir.

İşletme bilimi araştırmalarında öne çıkan bir kavram olarak psikolojik sermaye, çalışanların pozitif özelliklerini ön plana çıkarmaya ve sahip olduğu içsel kaynakları (benlik saygısı, iyimserlik, umut, esneklik gibi) harekete geçirmeye yönelik arayışlara verilen önemli cevaplardan birisidir (Bissesser, 2014, s.48). Pozitif psikolojinin olumlu yönleri ön plana çıkaran bilimsel verilerinden de yararlanan bu yeni yaklaşımda insan davranışlarının örgütsel amaç ve stratejilerle uyumlaştırılması temel hedeflerden birisidir. Çalışanların bazı özellik ve yetkinliklerinin neden diğer özelliklere göre daha baskın olduğu, neden daha iyi sonuçlar alınmasını sağladığı gibi sorularla başlayan süreç zaman içerisinde geniş bir literatürün doğmasını sağlamıştır (Keleş, 2011, ss.345-346).

Pozitif bir kişilik özelliği olarak ele alınan psikolojik sermaye çalışmaları, kişilerin pozitif özelliklerinin işletmeler için öneminin anlaşılmasını sağlamada önemli rol oynamış çalışmalardır. Başta Luthans (2000, 2002), Fitzens (2000), Luthans ve Youssef (2004), Luthans vd. (2008) olmak üzere bu alanda çalışma yapan bilim adamları, psikolojik sermayeyi, bireyin pozitif psikoloji biliminin ilgi alanına giren ve bireyi güçlü, geleceğe yönelik ümitli ve esnek kılan bir olgu olarak ele almışlardır.

Avey vd. (2008, s.48)'nin yaptığı araştırmaya göre umut, iyimserlik, esneklik gibi bileşenlerden oluşan psikolojik sermaye sayesinde çalışanlar daha katılımcı olmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedir. Psikolojik sermaye ile birlikte çalışanların farkındalığı artarken işletme lehine daha fazla olumlu davranış sergilediği ve değişime uyumu kolaylaştırdığı görülmektedir.

### **1.1. Problem Durumu**

Eğitim her toplumun en temel ihtiyaçlarından birisidir ve bireylerin davranışsal değişimini içeren bir süreçtir. Eğitim, informal olarak bireyin doğumundan başlar, arkadaşlık ilişkileri, iş ilişkileri gibi sosyal ortamlarda belirli bir süreklilik içerisinde ölümüne kadar devam eder. İnsanlar iyi ya da kötü birçok davranış ve alışkanlığı informal eğitim yoluyla çevresinden görerek öğrenmektedir.

İnformal eğitim kontrol dışı değişkenlerle gerçekleşen eğitimi ifade ederken her toplumda önceden planlanmış ve belirli amaçları olan formal eğitim sistemleri de vardır. Başta okullar olmak üzere çeşitli kurumlar aracılığı ile gerçekleşen formal eğitimle bireylerin toplumsal yapıya ve değerlere uygun olarak yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de formal eğitimin en önemli bileşenlerinin başında öğretmenler gelmektedir. Çünkü öğretmenler önemli toplumsal rollerinin yanında öğrenciler için de en önemli rol modellerden birisidir. Öğretmenlerin bu ikili konumu, onları eğitimin en önemli aktörü durumuna getirmektedir. Bunun yanında öğretmenlerin başarısı, öğrencilere verilen eğitimin amaçlarına ulaşması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Eğitimin amaçlarına uygun çıktılarının elde edilebilmesinde önemli bir rolü olan öğretmenlerin başarısına etki eden çok sayıda faktörün olduğu görülmektedir. Okuldaki eğitim imkânları, araç ve gereçler, öğrencilerin hazırbulunuşlukları, öğretmenlerin isteklendirme düzeyi, toplumsal yapı ve toplumun finansal, sosyal ve beşeri sermaye düzeyi gibi faktörlerini bunlar arasında saymak mümkündür.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin de akademik başarı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Luthans vd. (2007, s.542) psikolojik sermayeyi, “günümüz çalışma hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler üzerinde yapılan çalışma ve uygulama” şeklinde tanımlamaktadır.

Psikolojik sermaye; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyutta incelenmektedir (Luthans vd., 2008, s.221). Bu dört temel boyut üzerinden ele alınan psikolojik sermayenin akademik başarının yanında öğretmenlerin işlerine ve çalıştıkları kurumlarına yönelik tutum ve bağlılıklarını etkilediği de görülmektedir. Konunun bir başka boyutu da çalışanların örgüte olan tutum ve davranışları çerçevesinde ele alınan örgütsel vatandaşlık, çalışanın kendini örgüte ait hissetmesi ile ilgili bir kavramdır. Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık düzeyine etki ettiğine işaret etmektedir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel davranışlar arasındaki ilişkinin Ocak vd. (2016), Kaya vd. (2016) gibi araştırmalarda öğretmenler açısından da ele alındığı ve öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyini etkilediği görülmektedir.

Öğrenciler için en önemli rol model olan öğretmenlerin (Korur ve Eryılmaz, 2009, s.751) eğitim öğretim faaliyetleri sırasında pozitif tavır ve davranışlar içerisinde olması, eğitim sürecinden beklenen çıktıların elde edilmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır (Akbaba, 2006, s.350). Öte yandan hangi amaçlar yapılandırılmış olursa olsun bütün işletme ve örgütlerin en önemli kaynağının insan faktörü olduğu göz önüne alındığında öğretmenlerin faaliyetlerinde pozitif bir tutum içerisinde olması ve gerekli isteklendirmeye sahip olmaları, öğretmenlerin eğitim başarısındaki önemini artırmaktadır (Yavuz ve Karadeniz, 2009, s.507; Ergün, 2006, s.138).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik sermaye kavramları çeşitli meslekler açısından çok sayıda çalışmaya konu edilmiş olmasına karşın öğretmenler açısından yeterince ele alınmadığını görmekteyiz. Bu nedenle öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları ile bunlar arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir. Bu amaçla, araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

### **Problem Cümlesi:**

“ Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

### **Alt Problemler**

Araştırmanın temel problemi çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere yer verilmiştir.

1. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algıları yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algıları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

6. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkiyi tespit ederek bu konuda öneriler ortaya koymaktır. Bunun yanında bu ilişkinin öğretmenlerin demografik özelliklerine göre ne düzeyde değişkenlik gösterdiğinin de belirlenmesi amaçlanmıştır.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Çalışanların örgütsel tutum ve davranışları birçok değişkenden etkilenmektedir. Örgütsel vatandaşlığı etkileyen kavramlarla ilgili birçok araştırma yapılmış ve çalışanlardaki psikolojik sermayenin de örgütsel vatandaşlığı etkilediği görülmüştür. Bu araştırmalara göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyi örgüt içi ilişkileri ve çalışma ortamını etkilemektedir. Beal III vd. (2013), Nandan ve Azim (2015) gibi araştırmacılara göre çalışanlardaki psikolojik sermaye düzeyi örgütsel vatandaşlık duygusunun biçimlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bunların yanında psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılmış ve iki değişkenin istatistiksel olarak ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. Luthans ve Youssef (2007),

Avey vd. (2008), Luthans (2008) gibi araştırmacılar bu ilişkiyi ortaya koyanlar olarak öne çıkmaktadır.

Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi konusunda yapılan çalışmaların zaman içerisinde çeşitli meslek kollarına uygulandığı, yakın dönemde ise bu uygulamanın öğretmenlik mesleğinde de yapıldığı görölmektedir. Luthans ve Youssef (2007), Avey vd. (2008), Luthans (2008) gibi öncü çalışmalar öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyinin akademik başarı düzeyine önemli ölçüde etki ettiğine işaret etmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar; öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve mesleki tutumlarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Ülke kalkınması için kritik bir rolü olan beşeri sermayenin gelişmesinde önemli görevler üstlenen öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin inceleme konusu yapılması önem arz etmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde bu alanda yabancı literatürde çok sayıda çalışmanın olduğu ancak Türkçe literatürde az sayıda çalışmanın yapıldığı, konunun ölkemiz eğitim sistemi açısından yeterince ele alınmadığı görölmektedir. Öğretmenlerin başarısı, performansı ve motivasyonu ile ilgili çok sayıdaki çalışmaya karşın öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarla ilgili eksikliğin giderilmesi için çok sayıda çalışmaya ihtiyaç vardır. Bu araştırmanın bu alandaki bilimsel boşluğun bir kısmının doldurulmasında önemli katkılarının olabileceği düşünölmektedir. Ayrıca, bu araştırma kapsamında ortaya konan veri, bulgu ve önerilerden uygulayıcıların karar ve uygulamalarında yararlanabilecekleri öngörölmektedir.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

- Bu araştırma şanlıurfa İli merkez ilçelerde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin beyanları ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır

- Araştırma kapsamında toplanan verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklerle sınırlıdır.

### **1.5. Sayıtlar**

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek maddelerine cevap verebilecek yeterlilikte oldukları varsayılmıştır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde literatür taraması yapılarak örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye kavramlarının kuramsal çerçevesi açıklanmış, yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara ulaşılarak kısaca özetlenmiştir.

#### 2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

İlk olarak 1930’larda Barnard tarafından ele alınan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, biçimsel rol davranışı dışında “rol dışı davranışlar” olarak ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilk defa 1983 yılında Organ tarafından yönetim bilimi yazınına kazandırıldığı görülmektedir. Yönetim bilimci Organ ve arkadaşları örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda çalışmalara başlamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı doğrudan olmayan ya da resmi ödül sistemince açık olarak anlaşılmayan ve bir bütün olarak örgütün etkinliğini artıran, isteğe bağlı bireysel davranıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları emir vermeye dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan, aynı zamanda şikâyet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğer çalışma arkadaşlarına gönüllü yardım etme gibi davranışları içerir (Ünüvar, 2006, s.177).

Bir işletmedeki çalışma ortamının çalışanların belirlenmiş rollerin ötesine geçerek işletmeye önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Çalışanların bu davranışlarını kavramsallaştırma çalışmaları sürecinde “İyi Asker Sendromu” olarak da adlandırılan ÖVD, çalışanların özverili davranışlarını açıklamak için sıkça başvurulan bir kavram olmuştur (Qadeer ve Jaffery, 2014, s.453).

İlk başlarda ÖVD olarak yardımlaşma, yöneticilerle iyi geçinme ve iyi ilişkiler kurma, yardımlaşma isteği, verilen görev için şikâyetçi olmama şeklinde

sınıflandırmalar da yapılmıştır. Öte yandan Bateman ve Organ (1990), yöneticilerin çalışanlardan bekledikleri ancak doğrudan talep edemedikleri davranışlarla ilgili otuz maddelik bir liste hazırlamışlar ve bu çalışmaların sonunda yardımseverlik ve uyum olmak üzere iki boyutlu bir davranış listesi ortaya çıkarmışlardır. Daha sonra uyum boyutunun adı vicdanlılık olarak değiştirilirken literatürdeki diğer çalışmalarda geçen örgütsel erdem, nezaket, centilmenlik de buna dâhil edilmiş ve söz konusu beş boyutlu davranış listesi ortaya çıkmıştır (Karaman ve Aylan, 2012, s.39).

ÖVD, çalışanların herhangi bir zorlama ya da yaptırım olmadan kendisinden beklenenin ötesinde örgüte katkı sağlamaya yönelik davranışlarıdır (Korkmaz ve Arabacı, 2013, s.772). İşletmelerde çalışan rolleri ve iş tanımları çok açık yapılmadığı için birçok konunun kavranması ve hissedilmesi yöneticilere bırakılmıştır. Dolayısı ile yöneticiler için adeta bir buzdağını andıran ve biçimsel yapının dışında kalan bu biçimsel olmayan yön, önemli bir sorun alanını da oluşturmaktadır (Koçel, 2003, Akt:Gürbüz, 2006, ss.49-50). Örgütsel vatandaşlık davranışının buzdağının görünmeyen yüzünü oluşturduğunu belirtirken biçimsel olmayan bu yönün bir bütün olarak ele alınması halinde işletmenin etkinliğine katkı sağlayabilecek bir olgu olarak kabul etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları tanımlanır ve açıklanırken iş tanımı ve biçimsel ödül kavramlarına sıklıkla başvurulmaktadır. Çünkü iş tanımı kavramı, bir çalışanın iş yaşamında neleri yapacağını açık ifadesini oluştururken ÖVD, çalışanın bu resmi tanımın ötesine geçerek gönüllü olarak örgüte katkı sağlayıcı faaliyetlerde bulunmasını ifade etmektedir. Tanımlamalarda başvuru resmi ödül sistemi ise çalışanların başarılarının ödüllendirilme mekanizmasını ifade ederken örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip çalışanlar bu ödül sisteminden bir şey beklemeden başarıyı sağlayacak çabalar ortaya koyması söz konusudur. Dolayısı ile örgütsel vatandaşlık davranışını standart iş tanımı ve resmi ödül sisteminin ötesinde çabalar göstermeye yönelik davranışlar bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bunun yanında ÖVD, çalışanın işin gereklerine gönüllü katılımı ve devamlılık ile de ilişkili olarak açıklanmaktadır. ÖVD sergileyen çalışanlar işe gelme konusunda istekli davranırken işten ayrılma konusunda ise isteksizdirler. Bunun yanında yasal izinlerin

kullanımı sırasında da örgütün yararı gözetilmektedir. Bütün bu davranışlar açık bir şekilde gönüllülük ve çalışanın örgütle kendi çıkarlarını bir bütün olarak görmesi ile ilgidir (Titrek vd., 2009, s.3).

Çalışanların örgütsel vatandaşlığı belirli bir süreç içerisinde oluşmaktadır. Bu konuda araştırmalar yapan Organ (1988)'a göre çalışanlar için örgütte öncelikle bir belirsizlik vardır. Çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşması için öncelikle bir içsel bağlılığın oluşması gerekmektedir. Örgüte yönelik oluşan içsel bağlılık örgütte bir açıklık ve sosyal değişime yol açarak örgütün sosyal yapısına ve çalışanlara yönelik örgütsel açıklığa neden olur. Bu açıklığın düzeyine göre çalışanların örgütsel vatandaşlık duygusu değişim göstermektedir (Korkmaz ve Arabacı, 2013, s.773).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları çeşitli teoriler çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu konuda üç teorinin öne çıktığı görülmektedir. Gürbüz (2006, ss.52-54), literatürdeki çalışmaların da yardımıyla bu teorilerin açıklamalarını şu şekilde dile getirmektedir;

- ✓ **Sosyal Mübadele Teorisi:** Sosyal mübadelede taraflar arası ilişki ve mübadele zorunlu olmayıp bir taraf diğeri için bir şey yaptığında karşı tarafın da bir karşılık vermesi beklenmektedir. Bu ilişkide bir gönüllülük vardır ve kazanımların ne olacağı tarafların takdirine bırakılmıştır. Bu kazanımlar parayla ölçülemeyen kazanımlardır.
- ✓ **Ekonomik Mübadele Teorisi:** Kazanımların karşılıklı olarak açık olduğu ve ölçülebildiği mübadele türüdür. Mübadelenin niteliği ve kazanımları belirli ve işlemlere dayanmaktadır. Burada bir gereklilik vardır ve işbirliği gönüllülüğe dayanmamaktadır.
- ✓ **Karşılıklılık Norm Teorisi:** Gouldner (1960) tarafından geliştirilen karşılıklılık norm teorisi,(The Norm Of Reciprocity) sosyal mübadele teorisine benzemekte ve tarafların elde ettikleri yararlar karşı olumlu bir davranış göstermesi gerekmektedir.Bu teoriye göre kişiler kendine yardım

edene bir şekilde yardımla karşılık vereceklerdir. Çalışma ortamında çalışanlar, yöneticilerden aldıkları adil ve eşit davranış, tutum ve süreçlere karşılıklılık norm gereği bir karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerdir. Çalışanların karşılık verme ihtiyacı ise ÖVD sergilemelerine yol açabilecektir (Smith, Organ ve Near, 1983, s.655; Moorman, s.774, Akt: Gürbüz, 2006).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında bulunması yukarıda açıklandığı üzere birçok nedene dayanmaktadır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinin sebeplerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür;

- ✓ Çalışanların iş ortamındaki uygulama ve süreçlerden memnun olması, örgütsel adalet ve eşitlik konusunda olumlu düşünmesi örgüte ve yöneticilere karşı olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlamakta ve bu durum ÖVD'nin oluşmasını sağlar.
- ✓ Psikolojik sözleşmeye uygun olarak çalışanlar işletme içinde pozitif ilişkiler kurarak işletme lehine davranışlar sergiler. Çalışanın katılım özelliği güçlü ve psikolojik sözleşmeyi olumlu algılıyorsa ÖVD sergilemesi mümkündür.
- ✓ Çalışanlar, sergileyecekleri davranışların onaylanacağına inandığında ÖVD gösterebilmektedir.
- ✓ Çalışanlar, pozitif ve gönüllülük esasına göre ortaya koyduğu davranışların ödüllendirileceğine inandığında ÖVD sergileyebilmektedir.
- ✓ Çalışanlar, iş tanımını bilmedikleri durumda ÖVD'yi işinin bir gereği olarak algıladığında ÖVD sergileyebilmektedir.
- ✓ Çalışanların sahip olduğu değer ve yargılar sistemi ile kültürü karşılıksız iyiliğe yatkın olduğunda çalışan ÖVD sergileyebilmektedir (Gürbüz, 2006, s.54).

### **2.1.2. Örgütsel Vatandaşlığın Boyutları**

Çalışanların birçok davranışı ÖVD kapsamında değerlendirilmekte ve buna göre farklı yazarlarca farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Literatürde üç farklı

yaklaşımın öne çıktığı ve bunlar içerisinde Organ(1988) tarafından yapılan boyutlandırmanın en fazla benimsendiği görülmektedir. ÖVD'nin hangi boyutlardan oluştuğu ile ilgili temel yaklaşımları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Çetin ve Fıkrkoca, 2010, ss.45-46);

- ✓ Katz (1964) tarafından yapılan sınıflandırma: Bu sınıflandırmaya göre işletmedeki iş birliği faaliyetleri, sistemi ve alt sistemleri koruyucu faaliyetler, işletmenin gelişmesi ve ilerlemesi için ortaya atılan yaratıcı fikirlerle davranışlar, kişisel sorumluluk duygusu, kişisel eğitimle kendini geliştirme, iç ve dış müşteriler için örgütü destekleyici davranış ve hareketler bu kategoriye girmektedir.
- ✓ Smith vd. (1983) tarafından yapılan sınıflandırma: Bu sınıflandırmaya göre diğerkâmlık (özgeci ve fedakâr davranışlar) ve genel uyumluluk davranışları birer örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Günümüzde en fazla kabul gören sınıflandırmayı yapan Organ (1988), Smith vd. (1983)'nin bu ayrımlarına nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını da ekleyerek beşli bir sınıflandırma geliştirmiştir.
- ✓ Graham (1991) ile Van Dyne vd. (1994) tarafından yapılan sınıflandırma: Bu sınıflandırmada Antik Yunan kültüründe kabul gören vatandaşlık tanımından hareketle ÖVD, “sosyal katılım, bağlılık, itaat ve fonksiyonel katılım” olmak üzere ele alınmaktadır.

Bu araştırmada literatürdeki genel kabulden de hareketle Organ (1988) tarafından yapılan beş boyutlu ayırım ele alınmış ve araştırmanın uygulama kısmında da aynı sınıflandırma temel alınmıştır.

### **Diğerkâmlık (Özgecilik)**

İngilizce altruism sözcüğünün Türkçedeki karşılığı olan diğerkâmlık, özgecilik olarak da kullanılmakta ve Türk Dil Kurumunun Büyük Türkçe Sözlüğünde “Çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlaki tutum ve görüş” olarak tanımlanmaktadır. Kendisini başkalarına ve

topluma adamayı esas alan ahlaki bir düşünce akımının da adı olan özgecilik, başkalarının iyiliğini yaşama olarak ifade edilirken ben tutkusu ve bencilliğin yerine sevginin başkasına yönelmesi anlamına da gelmektedir. Ayrıca başkalarının yararına kişisel çıkarlardan vazgeçmeyi ve başkalarına bencil olmayan güdü ve duygularla yardım etmeye hazır olmayı da ifade etmektedir (TDK, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=252785](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=252785), Erişim: 01.12.2017).

Özgecilik, bencil olmama gibi kavramlarla da ifade edilen diğerkâmlık, yardımseverlik anlamına da gelmesine karşın iş yaşamında gönüllü olarak başkalarına destek olma, başkalarına yararlı bilgi ve becerileri öğretme, görevlerin nasıl başarılıcağını gösterme anlamlarında kullanılmaktadır. Temelde bireyin gönüllü eylemlerinden oluşan diğerkâmlık, kendisi kadar başkalarına da odaklanarak onların da başarılı olması için etkinlik gösterme olarak ifade edilebilir (Nafei, 2015, s.46).

Bireylerin bencil davranmaması, yardımsever olması, gönüllü olarak başkalarına destek olması gibi anlamlara gelen özgecilik, iş yaşamında çalışanların işlerine gönüllü ve fazladan katkı sağlamasına yol açtığı için önemli bulunmaktadır. Özgeci olarak tanımlanan bir çalışan, yardımsever tutumu ile işinde problem yaşayan arkadaşlarının yardımına koşarak sorunların kolaylıkla çözümlenmesine katkı sağlarken sorun çıkarmaktan da kaçınarak iş yaşamındaki sorun ve çatışmaların azalmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Örgütte yardımlaşmayı teşvik eden bir tutum olarak özgeciliğin çalışanların etkinliğini artıran bir özellik olduğunu söylemek mümkündür.

### **Vicdanlılık**

Örgütsel davranış açısından Organ (1988) tarafından tanımlanan vicdanlılık, bir işletmedeki çalışanların kimi rol davranışlarında beklentilerin ötesine geçmesidir. İşe devamlılık, iş yerinde düzenli bir şekilde çalışma, işleri zamanında yapma ve dakik olma, kendisine işyerinde sağlanan dinlenme gibi imkânları suiistimal etmeden kullanma gibi davranışlar vicdanlılığı oluşturan örgütsel davranışlardandır. Kişilerin kendilerini disipline ederek örgütün yararlarını gözettiği ve kendisinden beklenenin

ötesinde gerçekleştiği davranışlar bütünü vicdanlılığı oluşturmaktadır (Titrek vd., 2009, s.5).

### **Nezaket**

Örgütsel vatandaşlığın nezaket alt boyutu, bir çalışanın iş arkadaşlarına karşı nazik olması ve onlarla sorun çıkartmaktan kaçınarak grup içi çatışmayı azaltma yönünde hareket etmesini ifade etmektedir. Çalışanların nezaket içinde hareket etmeleri, sorunlardan kaçınılmasını kolaylaştırırken çatışmaları azaltmakta ve çalışanların asli işlerine daha fazla zaman ayırmasına imkân yaratmaktadır (Nafei, 2015, s.46).

### **Centilmenlik**

Centilmenlik ya da diğer ifade şekliyle sportmenlik, çalışanların örgüt içi gerginliğe yol açabilecek davranışlardan kaçınmasına dayanan bir örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Bu alt boyuta uygun hareket eden çalışanlar, örgüt içinde çıkan problemlerde saygı çerçevesinde sorunları azaltıcı bir şekilde hareket ederken kendileri de arkadaşları ile sorun çıkarmaktan kaçınmaktadır. Olumlu kişilik özelliğine dayanan centilmenlik, kişiler arası ilişkilerde yapıcı ve pozitif olmaya dayanan bir karakteristik özelliktir (Titrek vd., 2009, ss.5-6).

Centilmenlik, diğerkâmlık gibi çalışanların başkalarına karşı iyi niyetli olmasını içeren ve bu şekilde hareket etmesini sağlayan bir özelliktir. Diğerkâmlık yardımseverlik temelinde işlevsel iken centilmenlik ise başkalarına karşı nezaketli bir şekilde davranarak problemlerin çözümünde işlevsel bir özelliktir.

### **Sivil Erdem**

Çalışanların örgüte makro düzeydeki ilgi ve bağlılığını ifade eden sivil erdem boyutu, çalışanın yönetim etkinliklerine etkin olarak katılımı, işletme için fırsat ve tehditleri izlemek, işletmenin çıkarını gözetmek için istekli olmaktır. Sivil erdeme sahip çalışanlar, bir organizasyonun parçası olduğunun farkındadır ve işletmenin çıkarlarını onaylarken bu çıkarları korumak için gönüllü faaliyetlere katılırlar (Nafei, 2015, s.46).

Örgütün yararına fikirler geliştirmek, fikirlerini ifade etmekten kaçınmamak, kurum içi toplantılara katılmak, tartışmalarda aktif olarak yer almak, kurumdaki gelişme ve değişimlere uyum için çaba göstermek, değişimin diğer çalışanlarca kabulü için çaba sarf etmek, örgütle ilgili konularda bilgi sahibi olmaya ve kendini geliştirmeye çalışmak, bilgisini çalışanlarla paylaşmak gibi davranışlar sivil erdem boyutunu oluşturan başlıca davranışlardır (Titrek vd., 2009, s.6).

### 2.1.3. Örgütsel Vatandaşlığın İşletmeler İçin Önemi

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının işletmeler için ifade ettiği önemin temelinde Barnard'ın 1930'lu yıllarda öne sürdüğü "Bir örgütün sorunsuz biçimde varlığını devam ettirebilmesi için bilgi paylaşmada örgüt içindeki çalışanlar arasındaki koordinasyonun gerekli olduğu" düşüncesi vardır. Katz ve Kahn (1938) ise, bir işletmenin etkili olabilmesi ve belirli bir süreklilik sağlayabilmesi için çalışanların belirlenmiş rollerin ötesine geçerek yenilikçi ve içten gelen davranışlar sergilemesi gerektiğini ileri sürmüştür. Özellikle ikinci görüş, örgütün devamlılığı için çalışanların rol ötesi davranışlarının önemini açıkça belirtmektedir (Çetin ve Fıkrkoca, 2010, s.44). Çalışanların katılımı ve işletme yararı için en uygun bir şekilde kullanılması, işletmenin organizasyonel etkinliği için büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışanların işe istekli bir şekilde katılımında çalışanlar daha enerjik olurken özverili ve coşkulu olmaktadır ve örgütün başarısı artmaktadır (Larson vd., 2013, s.31).

ÖVD'nin bir işletmenin başarısına sağladığı katkıları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

- ✓ Verimlilik artışı sağlar,
- ✓ Örgüt içi uyumu artırırken çatışmaları azaltır ve örgüt içi sosyal mekanizmanın işleyişini kolaylaştırır,
- ✓ Yetenekli çalışanların işletme içinde tutulmasını sağlar,
- ✓ İşletmeyi yetenekli çalışanlar için cazip hale getirir,
- ✓ İşletme performansına süreklilik kazandırır,
- ✓ İşletme içindeki gruplar ve ekipler arası koordinasyonu kolaylaştırır,

- ✓ İşletmenin çevresel değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırırken dönüşümünü kolaylaştırır,
- ✓ Olumlu bir çalışma ortamı oluşturur,
- ✓ Örgütsel bağlılığı artırır,
- ✓ Çalışanların uzun süre çalışma isteğini artırır ve iş gücü devrini düşürür,
- ✓ Kaliteli bir üretim yapılmasını sağlar,
- ✓ Çalışanların nezaket çerçevesinde sorun çıkarmaktan kaçınmasını sağlar (Karaman ve Aylan, 2012, ss.44-45).

#### **2.1.4. Örgütsel Vatandaşlığa Etki Eden Faktörler**

Örgütsel vatandaşlığa etki eden çok sayıda faktörden bahsetmek mümkündür. Araştırmanın bu alt bölümünde örgütsel vatandaşlığa etki eden faktörlerden iş tatmini, örgütsel adalet, örgüt kültürü, iş ortamı, örgütsel bağlılık, işletme yöneticileri, demografik özellikler ele alınmıştır.

##### **2.1.4.1. İş Tatmini**

İş tatmini/iş doyumunu, çalışanların işinden aldığı doyum ve tatmini, işinden beklentilerinin ne düzeyde karşılandığını ifade eden temel kavramlardan birisidir. Çalışanın işinden duyduğu hoşnutluk düzeyini ortaya koyması bakımından iş doyumunu, çalışanın işi ve iş yaşamı ile ilişkisini yönlendirmesi bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Çalışanın istekleri ile işin gereklerinin birbirine uyması halinde yüksek bir iş doyumunun ortaya çıktığı ve çalışanın işinden aldığı hazzın artarak işine ve örgütüne bağlılığının arttığı belirtilmektedir.

İş yaşamındaki sorunların benzerleri öğretmenlerin iş yaşamında da söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerde iş doyumunu problemleri görülebilmekte, yaşanan sorunlara bağlı olarak iş doyumunu azalabilmektedir. Özellikle beklentilerin karşılanmaması öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında görev yapılan okulla ilgili faktörler de iş doyumuna olumsuz etki edebilmektedir. Sonuç olarak iş doyumunu azalan öğretmenlerin örgütsel yapıyla olan bağının zayıfladığı görülmektedir (Yılmaz, 2012, ss.7-8).

#### 2.1.4.2. Örgütsel Adalet Duygusu

Örgütsel adalet duygusu Greenberg (1990) tarafından bir örgütte çalışanların ne şekilde muamele gördükleri ve bu muamelenin örgütü ve bireyleri ne şekilde etkilediği ile ilgili algıların toplamı olarak tanımlanmıştır (Nandan ve Azim, 2015, s.150).

Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etki ettiği düşünülmekte ve bu yönde çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Literatürde dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta ele alınan örgütsel adalet, örgüt imkânlarının çalışanlara adil bir şekilde dağıtılması, karar süreçlerine çalışanların eşit olarak dâhil edilmesi, çalışanlarla kurulan iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gerektiğini ifade etmektedir (Polat ve Celep, 2008, s.309). Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkiye psikolojik sermayenin aracılık ettiği görülmektedir. Psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin bir araştırma yapan Nandan ve Azim (2015, ss.152-154)'in bulgularına göre örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adaletin üç boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Psikolojik sermayenin ise bu ilişkide özellikle dağıtıcı adalet ve işlemsel adalete aracılık ettiği görülmektedir.

#### 2.1.4.3. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, işletmedeki kuralların, uygulamaların ve genel olarak kültür yapısının bütününe ifade etmektedir. Örgüt kültürü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya koyabilmesi açısından önem taşımaktadır. Örgüt kültürünün özellikle örgütsel vatandaşlık davranışlarının sivil erdem boyutunun ortaya çıkabilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanında çalışanlardaki vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarının ortaya çıkmasında da örgüt kültürünün önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir (Gök, 2007, ss.94-96).

Örgüt içindeki tutum ve davranışların bütününe ifade eden örgütsel iklim, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına etki edebilmektedir. Örgütün kültürü çerçevesinde şekillenen örgüt ikliminin çalışanları destekleyen bir nitelikte olması, örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır. Şen ve Elmas (2015, s.66)'ın

araştırması, pozitif örgüt ikliminin çalışanların örgütsel vatandaşlığını artırdığını ortaya koymaktadır.

#### **2.1.4.4. İş Ortamı**

Çalışanların performansı, yeteneklerinin ürünü olup destekleyici örgüt iklimi, çalışanların yeteneklerini işin ihtiyaçlarına uygun olarak kullanılması için gerekli ortamı yaratmaktadır. Çalışanların örgütten destek alması, motivasyonlarını artırırken performanslarını da olumlu olarak etkilemektedir.

Çalışanların faaliyetleri bakımından örgüt tarafından onaylanıp destek görmesi, çalışanda örgüte yönelik olarak duyulan güvenin artmasını sağlamaktadır. İş ortamının bir bileşeni olarak örgütsel güven de çalışanlar için önem taşımaktadır. Çünkü çalışanlar örgütle ilgili taşıdıkları güven duygusuna göre tarafların birbirine karşı kötü niyet taşıyıp taşımayacaklarına karar vermekte ve savunma davranışlarını buna göre ayarlamaktadırlar. Örgütsel güven, çalışanların gerek çalışanlara gerekse örgütün kendisine duydukları güvenin bir toplamı olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Celep, 2009, s.310).

#### **2.1.4.5. Örgütsel Bağlılık**

Farklı şekillerde tanımlanan örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı işletme ile psikolojik olarak bütünleşerek işletmenin amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda işletmede kalma yönünde duyduğu arzu olarak tanımlanabilir (Gürbüz, 2006, s.58). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütle olan ilişkisini ve organizasyona üyelik duygusunu ifade etmektedir. Esasında psikolojik bir değişken olan örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu organizasyona katılımını etkilemekte ve kimliği ile örgüt arasında kurduğu ilişkiyi tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık genel olarak duygusal bağlılık (çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi ile ilgili boyut), devam bağlılığı (bireyin örgütten ayrılıp ayrılmama durumu ile ilgili boyut) ve normatif bağlılık (bireyin örgütte kalmasını bir zorunluluk ve yükümlülük gibi görmesi ile ilgili boyut) olarak üç temel boyutta ele alınmaktadır (Lather ve Kaur, 2015, s.104).

#### **2.1.4.6. Yöneticilerle İlgili Faktörler**

Çalışanların kendi özellikleri ile işletmedeki yöneticilerin özellikleri arasında bir kıyaslama yaparak davranış geliştirmesi yaygın bir durumdur. Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar, çalışanların işletmedeki yönetim ve denetim sorumluluğu olan kişilerin özellikleri ile kendi özellikleri arasında kurduğu benzerliklerin psikolojik sermayeyi güçlendirdiğine işaret etmektedir. Çalışanlar, yöneticilerdeki benzerlikler nedeniyle kendisinin işletmeye uygunluğuna inanmakta ve organizasyon ile kendisi arasındaki ilişkiyi olumlu yargılarla anlamlandırmaktadır. Çalışanın özelliklerinin yönetici özellikleri ile uyuşmaması durumunda ise ters yönde bir algı gelişmekte ve çalışanın işletmeye yönelik yargıları olumsuz olarak gelişmektedir. Sonuç olarak çalışanlar kendilerini yöneticilerle ne kadar özdeşleştirirse çalıştığı birim ve örgütle de o düzeyde özdeşleşmektedir (Larson vd., 2013, s.31).

#### **2.1.4.7. Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi**

Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi gibi demografik özellikleri günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında farklılaşmaya yol açmaktadır. Dolayısıyla herkesin deneyimleri ve psiko-sosyal durumları farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmaya yol açan özelliklerin örgütsel vatandaşlığa da etki ettiğine dair bulgular vardır. Aşağıda bazı çalışmaların bulgularına dayanılarak bu husus kısaca özetlenmiştir.

Öğretmenlerle ilgili olarak yapılan bir araştırmaya göre kişisel özellik olarak kendini enerjik hissetme ile ÖVD arasındaki ilişki diğer değişkenlerin etkisine göre daha yüksektir. Öğretmenlerin kendilerini canlı ve her şeyin üstesinden gelebilecek psikolojide gören öğretmenlerdeki ÖVD seviyesi diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Hırs ve başarı tutkusu da öğretmenlerdeki ÖVD'yi olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmadaki bir diğer önemli bulgu ise işini baştan savma yapan ve eziklik hisseden öğretmenlerdeki ÖVD düzeyi yüksek çıkmaktadır (Yücel ve Kaynak, 2008, ss.70-702).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algısı ile ilgili bir çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin kadro durumu ÖVD üzerinde etkili olmaktadır. Mesleğe yeni atanan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin ÖVD düzeyi daha yüksek çıkarken meslekte uzun süredir çalışan kadrolu öğretmenlerin ÖVD algısı daha düşük seviyede çıkmaktadır. Bunun yanında kısal kesimde çalışan öğretmenlerin kentsel bölgelerdeki okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla ÖVD sergilediği de görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin çalıştığı okulun ilkokul, ortaokul ve lise olmasına göre, okulun özel ya da devlet okulu olmasına göre de ÖVD algısı farklılaşmaktadır (Korkmaz ve Arabacı, 2013, ss.776-780).

Yılmaz vd. (2015, ss.298-299)'nin ÖVD ile demografik faktörler arasındaki ilişkiye değinen araştırmalarla ilgili meta analiz çalışmasının bulgularına göre, kişisel/demografik değişkenler örgütsel vatandaşlık davranışını düşük seviyede etkilemektedir. Araştırmanın bulgularına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını en fazla kıdem değişkeni etkilerken kıdem değişkenini branş ve cinsiyet değişkenleri izlemektedir. Araştırmaya göre kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bunun yanında kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı kıdemi daha az olan öğretmenlere göre daha fazladır.

Titrek vd. (2009, s.12)'nin araştırmasında bazı demografik değişkenler örgütsel vatandaşlık duygusuna etki ederken bazı değişkenler ise etki etmemektedir. Çalışmaya göre araştırmaya katılan öğretmenlerden Sakarya ilinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı Muş'ta çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışından daha yüksek çıkmaktadır. Bunun yanında ilkokul ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı meslek lisesi öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmaktadır. Kıdem değişkeni de örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır ve kıdemi düşük öğretmenlerde ÖVD daha yüksek seviyede çıkmaktadır. Öğretmenlerin yöneticilerle ilişkileri de önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerle aynı siyasi görüşü paylaşanlardaki ÖVD diğer öğretmenlere göre daha yüksek çıkmaktadır. Cinsiyet ve

eğitim durumu değişkenlerinin ÖVD üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görölmektedir.

## **2.2. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ**

İnsanlarda güdüsel olarak mutlu olma, anlaşılma ve sevilme arayışı vardır. Bu nedenle, insanları mekanik bir varlık olarak gören ve sadece mutsuz insanları inceleme konusu yapan negatif psikolojinin yanı sıra, son zamanlarda çalışanların tanınarak onların güçlü taraflarını ortaya çıkaran ve yeteneklerinden üst düzeyde faydalanmasını sağlayan pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış konularına ağırlık verilmesi sonucu, 2000’li yılların başında psikolojik sermaye kavramı ile tanışılmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Luthans vd., 2005; Avey vd., 2009; Basım ve Çetin, 2012). Özellikle rekabetin kıyasıya yaşandığı günümüzde, örgütlerin yalnız fiziksel, finansal ve teknolojik sermayeleri yeterli olmamakta, bunların yanında beşeri, sosyal ve psikolojik sermayelerde örgütlerin gelişimi ve hayatta kalabilmesi için önem kazanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Irshad ve Toor, 2008).

### **2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı**

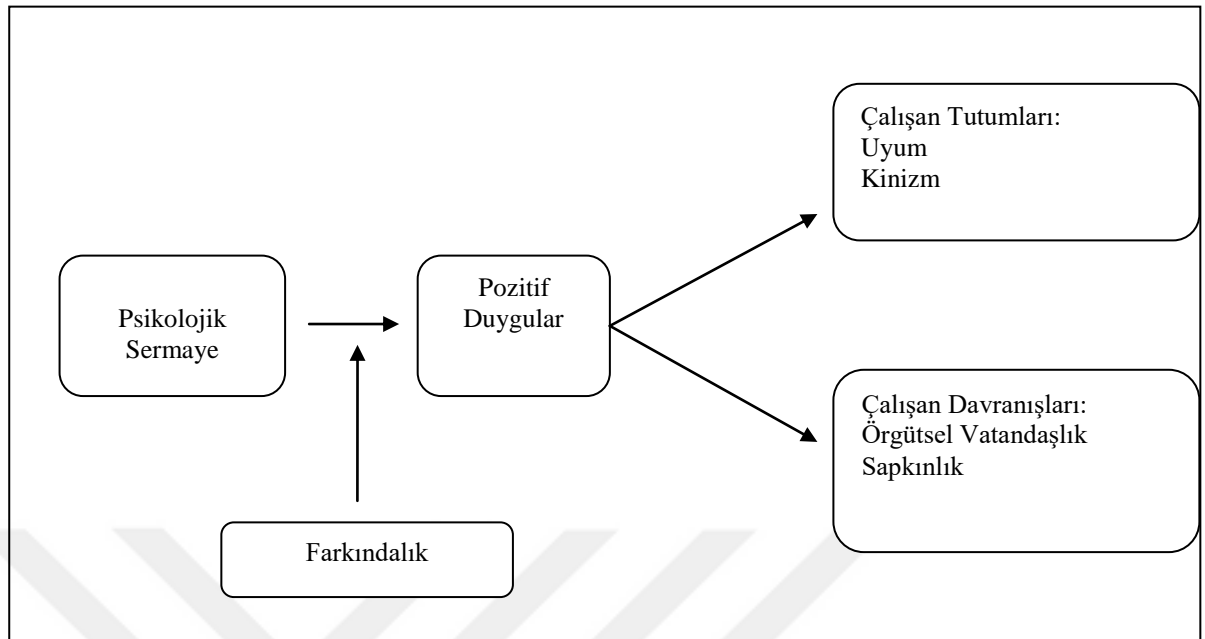
Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar teorik açıdan pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji ise, başlangıçta çocuk yetiştirmede başvurulan yeni yöntemlerin tartışıldığı bir yaklaşım olarak gelişim göstermiştir. Çocukların kendini kontrol ederek sızlanmayı bırakması, desteklenen güçlü yönlerinin daha iyi bir yetiştirmeye imkân yaratacağı gibi konuları ön plana çıkararak modern psikolojiden ayrılmıştır. Çünkü modern psikoloji temelde insanın ruhsal sorun ve rahatsızlıkları ile negatif yönlerine odaklanmışken pozitif psikoloji ise güçlü ve geliştirilebilir yönlerine odaklanmıştır. Seligman (1999)’un olumlu kavramları ön plana çıkaran bu yaklaşımı zamanla büyük bir kabul görmüştür. Pozitif psikolojiyi bu bakımdan ünlü psikanalist Sigmund Freud’un insanı hasta gören yaklaşımından uzaklaşarak James (1892), ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını ortaya atan Maslow

(1968) gibi bilim adamlarının insanın olumlu yanlarına değinen yaklaşımlara geçiş olarak ele almak mümkündür (Levene, 2015, ss.9-10).

Psikolojik sermaye, bireylerin sahip olduğu davranışsal temeller içerisinde değiştirilebilir ve geliştirilebilir pozitif nitelikli özelliklerden oluşmaktadır. İnsanların negatif özellikleri ve davranışsal kalıpları büyük ölçüde değiştirilemez ve geliştirilemez nitelikte olmasına karşın psikolojik sermayenin kendisi ve alt boyutları ampirik olarak ölçülebilmektedir. Bunun yanında bu özelliklerin hepsi birer davranışsal kalıp olarak geliştirilebilmekte bireyin kendi çabası ile yeniden düzenlenebilmektedir (Ming vd., 2016, s.3).

Psikolojik sermaye, çalışanların farkındalığını artırarak işletme içi tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların tutum ve davranışları olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Pozitif düşünmeyi sağlayan psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar olumlu duygular içerisinde hareket ederek örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerken psikolojik sermayesi düşük çalışanlar ise daha az seviyede olumlu duygular yaşamakta ve bunun sonucunda değişime direnç gösterirken alaycı tutumlar ve sapma türü davranışlar sergilemektedirler. Çalışanlardaki psikolojik sermayenin yüksek olması olumlu duygular geliştirmenin yanında çalışanın iş arkadaşları ile daha iyi ilişkiler kurmasını, motivasyonunun yüksek olmasını ve işletme için daha özverili çalışmasını sağlamaktadır (Avey vd., 2008, ss.51-52).

Çalışanların sergilediği pozitif davranışların merkezindeki bir kavram olarak psikolojik sermaye, insanların güçlü yanlarını ifade eden bir kavramdır. Zaten psikolojik sermayenin dayandığı pozitif psikoloji de insanların güçlü yanlarının nasıl geliştirilebileceği ve zayıflıklarının nasıl ortadan kaldırılabileceği ile ilgilenmektedir. Dolayısı ile psikolojik sermaye, çalışanın olumlu yönleri üzerine inşa edilmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif organizasyonel davranışlar üzerine geliştirilen yaklaşım ile çalışanların ölçülebilir performanslarını geliştirmeye yönelik olarak psikolojik kapasitelerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.



**Şekil 1. Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tutum ve Davranışları İle İlişkisi**  
(Kaynak: Avey vd. 2008, s.51).

### 2.2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut aşağıda açıklanmaktadır.

#### Özyeterlilik

Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile ilgili farklı çalışmalarda birbiri ile bağlantılı açıklamalar yapılmaktadır. Bu açıklamalara göre öz yeterlilik, örgüt üyelerinin kendilerine verilen örgütsel görevleri yürütürken belirlenen hedeflere ulaşmak için gereken motivasyon, bilişsel kaynaklar ve seçilen eylemler konusunda kendi yeteneklerine karşı duyulan inanç ve güven olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterliliği yüksek çalışanlar görevlerin zorlukları karşısında daha dirençli olurken sebatkâr bir tutumla verilen görevleri istekle yerine getirmeye çalışmaktadır. Öz yeterlilik, çalışanların koşullar ne kadar zorlayıcı olursa olsa dirençli kalmasını sağlayan bir özellik olarak kabul edilmektedir. Öz yeterlilik, bireylerin çocukluktan itibaren koşullara bağlı olarak gelişmekte ve özellikle iş yaşamında esnek ve

mücadeleci bir karakter sergilemesine içsel destek sağlamakta, çalışanın motivasyon kaynaklarının canlı kalmasına yardımcı olmaktadır (Keser ve Kocabaş, 2014, s.6).

Umut ve iyimserlik duygusuyla yakın bir ilişki içerisinde de olan öz yeterlilik duygusu, çalışanların bir işi ya da görevi başarmak için gerekli olan yetenekleri konusunda kendisine duyduğu güven ve inançtır. Öz yeterlilik, bireyin amaca ulaşmak için çözümler araması, eylemlerde bulunması ve hedefine ulaşma konusunda bir inanç taşımasıdır (Erkmen ve Esen, 2013, s.24). Bandura (1977)'nin geliştirdiği sosyal öğrenme teorisinde ele alınan bir kavram olarak öz yeterlilik, olumlu nitelikteki bir örgütsel davranış olarak ele alınmakta ve bireyin motivasyon ve bilişsel bakımdan kendine güven duymasını ifade etmektedir. Bandura'dan sonra Luthans (2002) tarafından da ele alınan öz yeterlilik kavramı, bireylerin belirli bir görevi yerine getirmek için bilişsel kaynaklarını doğru kullanması, kendi motivasyonunu artırıcı davranışlar içerisine girme ve görevi başarabilmek için gerekli işlemleri yapabilmeye ilişkin kendisine duyduğu güven şeklinde tanımlanmaktadır (Fu, 2014, s.230; Wang vd., 2014, s.332).

### **İyimserlik**

Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu, bireylerin iyi ve güzel şeylerin yakında gerçekleşeceği yönünde taşıdığı inanç olarak tanımlanmaktadır (Fu, 2014, s. 230). İyimserlik yaşama karşı olumlu bir tutum içerisinde olma ve gelecekle ilgili beklentilerin pozitif yönde olmasıdır. Dolayısı ile iyimserlik duygusunda beklentiler ve tutumlar olumlu yöndedir. İyimserliğin kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile kişisel başarılarını önemli ölçüde etkilediği kabul edilmektedir (Wang vd., 2014, s. 232).

Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu, pozitif olayların yanında negatif olayları değerlendirmede de işlevsel bir özelliktir. İyimserlik, pozitif olayların içsel, yaygın ve kalıcı nedenlerine odaklanırken negatif olayların dışsal ve geçici olduğuna odaklanmaktadır. Özellik olarak iyimserlik, kişilerin olumlu gelişmelerden kendilerine pay çıkarmalarını da sağlayan bir yapıya sahip olduğu için kişinin moral düzeyini yükselten bir özelliktir. Bunun yanında olumsuz durumların nedenleri dışsal

ve geçici olarak görüldüğü için iyimserlik kişinin depresyona girmesini önlerken umutsuzluktan uzak kalmasına da yardımcı olmaktadır (Kutunis ve Yıldız, 2014, s. 145).

İş yaşamında iyimserlik, çalışanların iyi şeyler olacağı konusundaki düşüncesini korumasıdır. İyimserliğe sahip çalışanlar elde ettiği başarıları, kararlılık ve iç dünyalarındaki olumlu beklentilerle ilişkilendirmektedirler. İyimserlik sayesinde geçmişte başarısızlıklar yaşanmış olsa bile pozitif beklentiler korunmakta ve bu yönde adımlar atılarak amaçlanan başarılarla ulaşılmaya çalışılmaktadır (Erkmen ve Esen, 2013, s.24).

### **Güven**

Güven duygusu, insanda diğer pozitif duyguları da harekete geçiren bir duygudur. Çünkü başkalarına güven duygusunun oluşması ile birlikte karşısındakinin iyi olduğu düşüncesi güçlenmekte, önemsenen şeylerin güvenilen kişi tarafından korunacağına olan inanç artarken kişinin kendisinde de yardımseverlik duygusu güçlenmektedir. Bu şekilde bir güvenin varlığında savunma ve korunma için harcanan enerji başka işlere yönlendirilebilmekte ve kişilerin üretkenliği artmaktadır. Güven, bireysel ilişkiler kadar örgütsel ilişkilerde de söz konusudur ve çalışanların örgütün kendi çıkarlarını koruyacağına dair inancını ifade etmektedir. Çalışanlarla örgüt arasındaki güven ilişkisinin varlığı, çalışanların örgüte yararlı olma çabasının artmasını sağlamaktadır (Yücel ve Samancı, 2009, ss.116-117).

Bir örgütte, işgörenler ile işveren, örgüt ile katılımcılar arasındaki güven, üretkenliğin, verimliliğin ve amaçların gerçekleşmesinin belirleyicilerinden biridir. Güven olmayan bir örgütte amaçların gerçekleşmesinde eksiklikler mutlaka olacaktır (Yılmaz, 2004).

### **Dışa Dönüklük**

Psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak dışa dönüklük, kişilerin kendi dışındaki gerçeklikle yakın bir ilişki içerisinde olması, dünyadan kopmadan çevresine yeterince ilgi duyması olarak tanımlanabilir.

Dışadönüklük, kişilerin dış dünyaya yakın bir ilgi duyması, içine kapanıklığın karşıtı bir hareketliliğe sahip olması anlamında bir kavram olarak ele alınmaktadır. İçe dönük insanlar dış dünyaya karşı ilgisiz olarak kabul edilirken dışa dönük insanlar ise kendi dışındaki yaşama karşı daha ilgili ve daha sosyal ve girişken kişiler olarak tanımlanmaktadır (Yaşın, 2016, ss.34-35).

### **Psikolojik Dayanıklılık**

Türkçeye esneklik (recilience) olarak da tercüme edilen psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojide çalışanın önemli güç kaynaklarından birisidir. Özellikle ergenlikle ilgili yapılan çalışmalarla kavramsal çerçevesi oluşturulan psikolojik dayanıklılık, olumsuzluklarla başa çıkabilme kapasitesi olarak kabul edilmektedir. İş yaşamında da bir çalışanın karşılaştığı olumsuzluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi durumlar karşısında geri çekilmemesi ve gerektiğinde sorumluluk alması olarak tanımlanmaktadır. Dolayısı ile pozitif psikolojinin önemsedığı psikolojik dayanıklılık, kişinin geri çekilmeyerek karşılaştığı olumsuz durumla mücadele edebilme kapasitesi olarak kabul edilmektedir. Esneklikle ilgili yapılan çalışmalarda esnekliğin çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık gibi değişkenlere etki ettiği tespit edilmiştir (Luthans, 2008, s.222).

Psikolojik dayanıklılık kavramını Amerikan Psikoloji Derneği sıkıntı, travma, trajedi, tehdit gibi stres kaynaklarına karşı kişilerde gelişen adaptasyon olarak tanımlamaktadır (Southwick vd., 2014, s.2). Bireyin kendini stres kaynaklarının etkileri karşısında yeniden düzenlemesi olarak da tanımlanan psikolojik dayanıklılık, bireyin pozitif olarak kendini sürece adapte etmesidir (Luthar ve Cicchetti, 2000, s. 858).

Dayanıklılığın yüksek olması, çalışanların zorluklarla baş edebilmesini sağlarken yüksek performansın korunmasına da yardımcı olmaktadır. (Keser ve Kocabaş, 2014, s.7).

### **Umut**

Günlük yaşamın sık kullanılan kavramlarından birisi olan umut, psikolojik sermayenin ölçülebilir bileşenlerinden birisi olup gelecekte ulaşılmak istenen

hedeflere ulaşma konusundaki beklentiler olarak tanımlanmaktadır. Umut, başarıya odaklı pozitif motivasyon içinde olmak olup gelecekteki hedefler için belirli bir enerjiye sahip olmayı ve gerekli planlamaları yapma süreçlerini ifade etmektedir. Umut, kişilerin kararlılık içerisinde hedeflere doğru adım atmasını sağlayan bir süreç olarak da tanımlanmaktadır (Keser ve Kocabaş, 2014, ss.6-7).

### **2.2.3 Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler**

Çalışanlardaki psikolojik sermayenin ortaya çıkarılmasında önemli bir rolü olduğu düşünülen otantik liderliğin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki düzenleyici rolünü inceleyen bir araştırmaya göre; psikolojik sermaye ile otantik liderlik arasında % 42,3 ( $r=0,423$ ) düzeyinde bir korelasyonun olduğu görülmektedir (Topaloğlu ve Özer, 2014, ss.162-165). Dolayısı ile yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanlardaki psikolojik sermayeyi etkileyen önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan yöneticilerin liderlik özelliklerinin işletme içi örgüt ikliminin biçimlenmesinde rol oynayan önemli bir faktör olduğu da göz önüne alındığında yöneticilerin yaratılan örgütsel iklim üzerinden çalışanların psikolojik sermayesine dolaylı etkisinden bahsedilebilir.

Luthans (2008, s.219) da örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermayesi üzerindeki etkisine değinmektedir. Bunun yanında Qadeer ve Jeffery (2014, s.463) de yaptıkları araştırmada örgüt ikliminin çalışanların psikolojik sermayesini etkilediğine dair bulgular ortaya koymaktadır. Bu araştırmaya göre yöneticilerin çalışanları ödül ve fırsatlarla destekleyen bir örgüt iklimi yaratması, çalışanların psikolojik sermayesini etkilemekte, takdir ve ödüllendirilme davranışları çalışanların hakkaniyete olan inancını artırırken psikolojik sermayeleri güçlenmektedir.

### **2.2.4. Psikolojik Sermayenin Önemi**

Psikolojik sermaye, küreselleşmenin değiştirdiği iş koşullarında çalışanların performansını koruması ve artırmasını sağlamada etkili bir iç kaynak olarak görülmektedir. Psikolojik sermayesi güçlü çalışanlar zorluklarla baş etmede daha başarılı olurken düşünce ve hareket esnekliği gösterebilmekte, zihinsel olarak sorunları daha sağlıklı bir şekilde ele alabilmektedir (Shaheen vd., 2016, s.42).

İşletmelerin değişimle yüz yüze geldiği durumlarda çalışanların bu değişime verdikleri tepki işletmeler için hayati bir önem taşımaktadır. Çünkü işletmenin içinden geçtiği sürecin başarısı çalışanların sahip olduğu psikolojik kaynaklarla ve onların değişim karşısında gösterdikleri davranışla büyük bir ilişki içerisindedir. Bir işletmenin küçülme şeklinde bir dönüşüm kararı söz konusu olduğunda çalışanların bu yöndeki genel tepkisi olumsuzdur. Ancak çalışanların psikolojik kaynaklarının güçlü olması durumunda bu durumu çalışanlara kabullendirerek onların desteği ile süreçten başarıyla çıkmak daha kolaydır. Çalışanların bu durumlarda olumlu tepki verebilmesi pozitif psikoloji ile açıklanmaktadır. Pozitif psikolojiye göre çalışanların olumlu duygular geliştirme yeteneği onların olaylar ve durumlar karşısında daha geniş bir bakış açısıyla düşünmesi ve hareket etmesini sağlamaktadır. Dolayısı ile çalışanların bu şekilde pozitif bir psikoloji içerisinde olması değişimin gerekliliğini anlamalarını ve buna uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Avey vd., 2008, s.50). Dolayısı ile çalışanların olumlu tutum ve davranış içinde olmasını sağlayan psikolojik sermayeyi değişim sürecinin anahtar kavramlarından birisi olarak kabul etmek mümkündür.

Psikolojik sermaye, çalışanlar ve örgütler için büyük önemi olan iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla güçlü bir ilişki içerisindedir. Bu yönde yapılan araştırmalar çalışanlardaki psikolojik sermaye ile iş doyumu ve bağlılık arasında karşılıklı güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Çin’de yapılan bir araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve psikolojik sermayenin iş stresi ile iş doyumu arasındaki aracılık rolü ile ilgili bulgular olduğu ortaya konulmuştur (Guan vd., 2017, ss.8-9).

### **2.2.5. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Tutum ve Davranışlara Etkisi**

Örgütsel davranış literatürü psikolojik sermayenin pozitif özelliklere vurgu yapan özelliğinden önemli ölçüde istifade ederek organizasyon davranışlarla ilgili çerçeveyi yeniden düzenleme yoluna gitmiştir. Örgütsel davranışlarla ilgili bu çalışmalarda çalışanların olumlu yönlerine odaklanılarak çalışanın örgüt içi olumsuz

ve bozucu davranışlarının ortadan kaldırılmasına çalışılmıştır. Öte yandan bu araştırmalarda örgütün sermayesi ve sahip olduğu kaynaklarla çalışanların sahip olduğu pozitif sermaye kaynaklarının bir araya getirilerek yeni bir örgüt ve davranış konseptinin yaratılmaya çalışıldığı, çalışan performans ve verimini artırarak işletme karlılığının ön plana çıktığı görülmektedir (Levene, 2015, ss.13-14).

Pozitif düşünmeyi sağlayan psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların negatif tepkiler ve sapmalardan uzak olduğunu, olaylar ve durumlar karşısında olumlu yaklaşımlar geliştirerek çözüme ulaşılması konusunda daha istekli olduğunu göstermektedir. Avey vd. (2008, ss.64-65)'nin araştırması, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlardaki farkındalığın daha fazla olduğunu, pozitif duygu ve davranışları ile işletmeye daha fazla katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Lather ve Kaur (2015, s.109)'un araştırması, çalışanların psikolojik sermayesi ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların pozitif yönlerinin bir toplamı olarak değerlendirilen psikolojik sermayenin örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki en önemli etkisi, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesidir. Bu davranışlar içerisinde değişime karşı gösterilen direnç öne çıkmaktadır. Psikolojik sermayenin örgütsel davranışlar üzerindeki olumlu etkisi sayesinde işletmelerin yaşadığı değişim sürecine çalışanların direnci azalmakta ve çalışan katılımı nedeniyle örgütsel değişim daha başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir (Beal III vd., 2013, ss.2-3).

### **2.3. ÖĞRETMENLERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ**

Bu başlık altında öğretmenlerde psikolojik sermaye, öğretmenlerde psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar yer almaktadır.

### **2.3.1. Öğretmenlerde Psikolojik Sermaye**

Son yıllarda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin de akademik başarı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin akademik başarının yanında öğretmenlerin işlerine ve çalıştıkları kurumlarına yönelik tutum ve bağlılıklarını etkilediği de görülmektedir. Ocak vd. (2016), Kaya vd. (2016) gibi araştırmalarda öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel vatandaşlık düzeyini etkilediği görülmektedir. Öğretmenlik mesleği, kendine özgü teknik ve sosyal koşulları nedeniyle diğerk mesleklerden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Dolayısı ile bu farklılaşma öğretmenlerdeki psikolojik sermayenin birçok değışkenden etkilenmesine yol açmaktadır. Bu değışken çeşitliliği ve demografik özellikler, öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi biçimlendirmektedir.

### **2.3.2. Öğretmenlerde Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Araştırmalar**

Örgütsel davranışların pozitif boyutu ile ilgili araştırmaların ilk önce ticari işletmeler açısından ele alınıp tartışıldığı görülmektedir. Ancak zaman içerisinde kamu hizmetlerinde çalışan meslek sahiplerinin de psikolojik sermayeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları çeşitli değışkenler bakımından araştırma konusu yapılmaya başlanmıştır. Bu araştırmaların bir kısmında psikolojik sermaye bir kısmında ise örgütsel vatandaşlık davranışları tek başına ele alınırken bir kısmında ise bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelendiğini görmek mümkündür. Araştırmanın bu alt başlığında literatürdeki çalışmaların bulgularına özet olarak değışilmiş olup öğretmenlere yönelik olarak yapılan çalışmaların genel çerçevesi ve ulaştığı sonuçlar ortaya konulmuştur.

### **2.3.3. Yurt İçinde Öğretmenlerde Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar**

Şanlıurfa il merkezinde görev yapmakta olan 325 ortaokul öğretmeninden elde edilen verilere dayalı olarak yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlere ait birçok değışken, psikolojik sermaye düzeyine etki etmektedir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri öz yeterlilik, umut ve iyimserlik

boyutlarında orta seviyelerdedir. Yaş ve branş değişkenlerinin etkili olmadığı görülürken kıdem, mezuniyet derecesi, eğitim düzeyi, kitap okuma sıklığı gibi pek çok değişken öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyine etki etmektedir (Kaya vd., 2014, ss.61-65).

Birçok meslekte olduğu gibi öğretmenlerde de tükenmişlik önemli bir sorundur. Psikolojik sermayenin pozitif bir güç kaynağı olarak tükenmişliğin azalmasını sağladığı kabul edilmektedir. Öğretmenlere yönelik olarak yapılan bir araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri yüksek seviyede çıkarken tükenmişlik düzeyleri ise düşük seviyede çıkmaktadır. Yapılan analizlerde psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut, özyeterlilik boyutlarının kişisel başarısızlığın önemli yordayıcılarından birisi olduğu görülmektedir. Bunun yanında psikolojik sermayenin tüm boyutlarının tükenmişliği anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir (Altınkurt vd., 2015, ss.176-178).

Tösten vd. (2017, ss.738-740)'nin araştırması da öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye puanı arttıkça tükenmişlik düzeyleri düşmektedir.

Öte yandan psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir kapasite olduğuna işaret eden çalışmaların da olduğu ve planlanmış uygulamalarla öğretmenlerdeki psikolojik sermayenin güçlendirilebileceği görülmektedir. Bu yönde yapılmış araştırmalardan birisi olan Kalman ve Summak (2016, ss.47-48)'ın yaptığı araştırmaya göre geliştirme eğitimi verilen kontrol grubundaki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir artışın olduğu görülmektedir.

#### **2.3.4. Yurt Dışında Öğretmenlerde Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar**

Öğretmenlik mesleği, fiziksel emeğin yanında öğretmenlerin yoğun bir şekilde duygularını kullandığı, olumsuz duygularını kontrol ederek öğrencilere pozitif duygularla yaklaşması gereken bir meslektir. Bu bakımdan pozitif sermaye önem kazanmaktadır. Çünkü öğretmenlerin duygusal çeşitliği, duygusal emeği, derin ve yüzeysel duygusal eylemleri psikolojik sermayelerinden etkilenmektedir.

Anaokulu öğretmenlerine yönelik olarak yapılan bir araştırmada özellikle erken çocukluk çağındaki çocuklara eğitim veren öğretmenlerde pozitif duyguların önemine vurgu yapılırken psikolojik sermayenin pozitif duyguları desteklediği ortaya konulmaktadır (Fu, 2014, ss.240-242).

Üniversite çalışanlarının psikolojik sermayesinin iş yaşamı kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini inceleyen bir araştırmanın bulgularına göre psikolojik sermaye her iki değişkeni de anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bulgulara göre psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, esneklik ve özyeterlilik boyutları çalışanların iş yaşamı kalitelerini artırırken örgütsel vatandaşlık davranışlarını da pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların psikolojik sermayesindeki artış daha iyi grup içi iletişimi sağlarken diğer çalışanlara karşı olan memnuniyeti de artırmaktadır (Nafei, 2015, ss.54-55).

Çalışanların psikolojik sermayesi, iş sürecinin yanında işe girme, bir işe alınma gibi önemli süreçlerde de etkili olmaktadır. Öğretmen adaylarına yönelik olarak yapılan bir araştırmanın bulgularına göre adayların psikolojik sermayelerinin yüksek olması, onların motivasyonlarını yüksek tutarken işe alınmalarında da pozitif etkilere sahiptir. Bulgulara göre işe giren öğretmenlerin işe girme başarısı ile pozitif kişilik özelliklerini güçlendiren psikolojik sermaye arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vardır (Schoor, 2015, ss.23-25).

Psikolojik dayanıklılığın öfke ve bağışlama davranışlarına etki ettiği, öfkenin dışa vurumu olan öfke ifade tarzlarını etkilediği görülmektedir. Psikolojik dayanıklılığı güçlü insanlar, öfkesini kontrol altına alabilirken başkaları ile olan ilişkilerinde bağışlayıcı davranabilmektedir. Bunun yanında psikolojik dayanıklılık, kendine güveni artırırken bireysel yetenekler açısından da kendini yeterli görmeyi sağlamakta ve intikam ve misillemeden kaçınırken affedici olabilmektedir (Anderson, 2006, ss.150-152). Psikolojik dayanıklılığın öfke kontrol üzerindeki bu etkisi, işletme içi ilişkiler açısından önem taşımaktadır. Çünkü küreselleşen piyasalar işletmeler ve çalışanlar üzerindeki rekabet baskısını artırmakta ve çalışanlar önemli ölçüde gerilimlerle karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısı ile başkaları ile ilişkiler

açısından önemli olan öfke kontrolü ve bağışlayıcı davranış sergileme yetisi açısından psikolojik sermayenin etkili olması, örgüt içi çatışmaları azaltıcı bir etki yaratacaktır.

### 2.3.5. Öğretmenlerde ÖVD ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel vatandaşlıkla ilgili olarak oluşmuş literatüre bakıldığında zaman ilk dönem çalışmalarının önemli bir kısmının ticari işletmelerdeki örgütsel davranışlara odaklandığı görülmektedir. Ancak son yıllarda çıktılar bakımından bir toplumun gelişmesi için en önemli kurumlar olan eğitim kurumlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının da birçok araştırmaya konu edildiği ve bu konudaki literatürün gün geçtikçe geliştiği görülmektedir. Okullara yönelik olarak yapılan araştırmaların bulguları, eğitim kurumlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer örgütlerden kısmen de olsa farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle öğretmenlerle ilgili olarak yapılan çalışmalarda öğretmenlerin ve öğrencilerin akademik başarısının ön plana çıktığı ve bu başarının artması için öğretmenlerdeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Titrek vd., 2009, ss.6-7).

Diğer çalışanlarda olduğu gibi öğretmenlerde de psikolojik sermaye, öğretmenlerin örgüte olan bağlarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Bu da öğretmenlerin işten ayrılma gibi olumsuz tutumlarının biçimlenmesine etki etmektedir. Öğretmenlerle ilgili olarak yapılan bir araştırmaya göre psikolojik sermaye düzeyi işten ayrılma düşüncesine etki etmektedir. Araştırmanın bulgularına göre psikolojik sermaye öğretmenlerin işten ayrılma duygusunu güçlendirebileceği gibi azaltabilmektedir. Özellikle psikolojik dayanıklılık boyutunda daha yüksek puan alan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlarla baş etme kapasitelerinin daha yüksek olduğu ve işten ayrılmaktansa kalıp mücadele etme yönünde görüş belirttikleri görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyinin artması, zorluklarla mücadele etme gücü de artmaktadır (Töremen ve Demir, 2016, ss.176-177).

Polat ve Celep (2008, ss.321)'in yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algısı yüksek düzeydedir. Örgütsel vatandaşlığın alt boyutları bakımından ise öğretmenlerde vicdanlılık boyutunun diğer boyutlardan yüksek olduğu görülmektedir. Vicdanlılık boyutunu sırasıyla centilmenlik, yardımlaşma, sivil erdem boyutları izlemektedir.

Erzincan şehir merkezinde görev yapmakta olan ve farklı düzeydeki okullarda çalışan öğretmenlere yönelik bir araştırmanın bulgularına göre PS ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı hem toplam puanlarda hem alt boyutlarda psikolojik sermaye düzeyine göre anlamlı düzeyde ve olumlu yönde değişmektedir. Bulgular iki değişken arasında güçlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Yalçın, 2016, ss.79-80).

İlköğretim okulu yöneticilerinin psikolojik sermayeleri ile liderlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın bulgularına göre psikolojik sermaye, otantik liderliği olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca araştırmada yapılan regresyon analizi bulgularına göre psikolojik sermaye unsurları, otantik liderliğin unsurlarını etkilemekte ve açıklamaktadır (Keser ve Kocabaş, 2015, ss.15-16). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada da psikolojik sermayenin liderlik davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılığı ile etik liderlik davranışı gösterme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır (Nartgün ve Mor, 2015, s.285). Her iki araştırmanın bulgularından hareketle kendileri de bir öğretmen olan okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.

### **2.3.6. Yurt İçinde Öğretmenlerde PS-ÖVD İlişkisi ile İlgili Araştırmalar**

İstanbul'da görev yapmakta olan farklı branşlardaki 556 öğretmenden elde edilen verilerle yapılan bir araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi ile sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yakın bir ilişki vardır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi arttıkça kendilerinden

beklenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında da olumlu yönde artışlar görülmektedir. ayrıca PS ile ÖVD arasındaki pozitif yönlü ilişkinin her iki değişkenin alt boyutları arasında da çeşitli düzeyde geçerli olduğu, en yüksek etkinin iyimserlik alt boyutunda gerçekleştiği görülmektedir (Bozgeyikli vd., 2013, ss.110-115).

### **2.3.7. Yurt Dışında Öğretmenlerde PS-ÖVD İle İlgili Araştırmalar**

PS-ÖVD ilişkisi çeşitli eğitim seviyeleri açısından araştırmalara konu edilmektedir. Öğretmenlerin davranışsal rol örnekliliğinin önemi bakımından erken dönem eğitimi ele alan çalışmaların öne çıktığını söylemek mümkündür. Bu araştırmalardan birisi olan Ming vd. (2016, ss.8-9)'nin çalışmasına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bosnalı 215 öğretmenden elde edilen verilerle yapılan bir başka araştırmada da psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağlılık ile bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre psikolojik sermayenin bütün alt boyutları etkili olmayıp sadece iyimserlik alt boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişki içerisindedir. Ayrıca iyimserliğin iş tatmini ile de yakın bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin bütün boyutlar için geçerli olmadığına işaret etmektedir (Ocak vd., 2016, ss.122-123). Öte yandan bu araştırmanın yakın bir dönemde ülkeyi yangın yerine çeviren savaş yaşamış bir coğrafyadan yapıldığı gözden uzak tutulmamalıdır. Çünkü savaşın yıkımı henüz tamamen ortadan kaldırılamamış olup ülkede işsizlik oldukça yüksek seviyelerdedir. Bu durumun insanların işleriyle olan ilişkilerini güçlü bir şekilde etkileyebileceği unutulmamalıdır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya göre, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen verilerle yapılan araştırmaya göre psikolojik

sermayenin bütün alt boyutları öğretmenlerdeki örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisinde. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise psikolojik sermayenin esneklik boyutu haricindeki bütün alt boyutlar öğretmenlerin iş doyumunu olumlu olarak etkilemektedir. Dolayısı ile psikolojik sermayesi güçlü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının ve iş doyumunun daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Mohammadi vd., 2016, ss.69-71).

Yukarıda yer alan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerdeki psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve mesleki tutumlarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlik mesleği kendine özgü teknik ve sosyal koşulları nedeniyle diğer mesleklerden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Dolayısı ile bu farklılaşma öğretmenlerdeki psikolojik sermayenin birçok değişkenden etkilenmesine yol açmaktadır. Bu değişken çeşitliliği ve demografik özellikler, öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi biçimlendirmektedir. Bu araştırmanın tespitleri, öğretmenlerin başarıları, performansı ve motivasyonu ile ilgili çok sayıda çalışmaya karşı öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarla ilgili eksikliğin giderilmesinde önemli katkılar sunacağı, öğretmenlerdeki psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlığı pekiştirerek verimlilik ve performansı arttırmada ne gibi bir rolünün olacağını ortaya koymaya yardımcı olacaktır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, evren, örneklem, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının uygulanması ve verilerin analizi aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, nicel araştırma tipinde tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar, bir olguyu, olayı ya da konuyu müdahale etmeksizin tanımlamalar yaparak açıklayan araştırmalardır (Karasar, 2000). Araştırmada önce temel kavramlar ve kavramların yabancı ülkelerdeki ve ülkemizdeki olgusal gerçekliği betimsel olarak açıklanmıştır. Daha sonra anket ve ölçeklerden oluşan veri toplama araçları ile katılımcılardan toplanan veriler betimsel istatistik analizleri ve diğer yöntemlerle analiz edilerek değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmalarda evren kavramı, incelenen öğelerin tamamının oluşturduğu kümeyi ifade ederken örneklem kavramı ise evreni temsil edecek sayıdaki örnek eleman kümesini ifade etmektedir. araştırmalarda örneklem olasılıklı ve olasılıksız olmak üzere iki şekilde oluşturulur. Sıklıkla kullanılan olasılıklı yöntemlerden birisi olan basit yansız örnekleme, her öğenin örnekleme dâhil olma şansının eşit olduğu ve örneklerin rastgele seçildiği bir yöntemdir (Lorcu, 2015, ss.20-22; Can, 2018, ss.26-28; Sönmez ve Alacapınar, 2018, ss.171-172).

Bilimsel araştırmalarda evren homojense bir veya bir kaç örneğin evreni temsil edebileceği ancak evren heterojen ise daha çok sayıda örneğin evreni temsil edebileceği kabul edilmektedir. güven aralığının % 95-99 olarak kabul edildiği

araştırmalarda 10.000'e kadar ögesi olan evrenleri 370 örneğın temsil edebileceği, 2.000'e kadar ögesi olan evrenleri ise 322 örneğın temsil edebileceği istatistiksel olarak kabul görmektedir. 1.000 ögelik bir evrende ise 278 örnek yeterli kabul edilmektedir (Can, 2018, s.28). Bu araştırmada şanlıurfa'da görev yapmakta olan öğretmen sayıları göz önüne alınarak 300 öğretmene uygulama yapılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyini incelemek için ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD) kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği, Tösten ve Özgan (2014)'ın geliştirmiş olduğu bir ölçek olup toplamda 26 maddelik 6 boyutlu bir ölçektir. Ölçeğın alt boyutları sırasıyla umut, dayanıklılık, dışadönüklük, güven, iyimserlik ve özyeterlilikten oluşmaktadır.

Araştırmada yararlanılan diğer ölçek ise Organ (1988) tarafından geliştirildikten sonra birçok çalışmada kullanılan ve daha da geliştirilen 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğidir. Basım ve şeşen (2006) tarafından Türkçeleştirilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulama yapılan örneklemden elde edilen verilere göre bulunan güvenilirlik değerleri aşağıdaki şekildedir;

Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir. Cronbach' s Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Aşağıda verilen tabloda elde edilen chronbach alfa katsayıları verilmiştir.

	Chronbach Alfa
<b>Psikolojik Sermaye</b>	0,786
Öz yeterlilik	0,726
İyimserlik	0,801
Güven	0,809
Dışadönüklük	0,689
Psikolojik Dayanıklılık	0,609
Umut	0,758
<b>Örgütsel Vatandaşlık</b>	0,891
Diğergamlık	0,881
Vicdanlılık	0,810
Nezaket	0,826
Centilmenlik	0,856
Sivil Erdem	0,745

### 3.4. Araştırmada Başvurulan İstatiksel Analizler

Örneklemden elde edilen veriler, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Paket Programı'nda analiz edilmiştir. Analizlerde frekans ve yüzde analizleri yapılırken ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Gruplar arasında bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizleri yapılmış, ortalamalar arasında herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığı, varsa farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Bunun yanında değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmış ve verilerin durumuna göre Pearson korelasyon testine başvurulmuştur. Elde edilen bulguların anlamlılık düzeyini ortaya koyması bakımından p değeri ise  $p < 0,05$  olarak alınmıştır.

Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık ölçekleri alt boyutlarının normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediği Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro Wilks testi ile incelenmiş, ölçek ve alt boyutlarının normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Veri setleri normal dağılıma uygunluk gösterdiği için karşılaştırmalarda parametrik testlerden faydalanılmıştır. İki kategorili değişkenlerin kategorileri arasında ölçekler açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi, iki kategoriden fazla kategorisi olan değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiş, varyansların homojen olmadığı durumlarda Welch testi yapılmıştır. Analizler %95 güven seviyesinde SPSS 20.00 yazılımı ile yapılmıştır.

### **Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı**

Katılımcılara ait demografik bilgilerin frekans analizi yapılmış ve sonuçları verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

		N	%
Yaş	30 ve altı	182	60,7
	31-35	59	19,7
	36 ve üzeri	59	19,7
	Total	300	100,0
Cinsiyet	Erkek	145	48,3
	Kadın	155	51,7
	Total	300	100,0
Meslekte çalışma süresi	1-3	119	39,7
	4-7	93	31,0
	8-11	35	11,7
	12 ve üzeri	53	17,7
	Total	300	100,0

Tablo 1’de Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde oranlar şöyle olmaktadır;

30 ve altı yaş grubunda %60,7; 31-35 yaş grubunda %19,7; 36 ve üzeri yaş grubunun oranı %19,7’dir.

Tablo 1’de Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %48,3’ünün erkek, %51,7’sinin ise kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 1’de Çalışma süresine göre dağılım incelendiğinde; 1-3 yıl süre ile çalışanların oranı %39,7, 4-7 yıl süre ile çalışanların oranı %31, 8-11 yıl süre ile çalışanların oranı ise %11,7’dir. 12 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kişilerin oranı %17,7’dir.

## Ölçeklerin Güvenirliği

### Psikolojik Sermaye Ölçeği Geçerlilik Çalışması

Psikolojik sermaye ölçeği verilerinin geçerliliğinin tespit edilmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO katsayısı ve Barlett küresellik testi anlamlılık düzeyi incelenerek belirlenmiştir. KMO katsayısının 1’e yakın olması (0,875), Bartlett küresellik testi anlamlılık düzeyinin <0,05 olması nedeniyle veri setinin faktör analiz için uygun olduğu söylenir.

	Faktör Yüğü	Ortalama	Std. Sapma
<b>Özyeterlilik (Açıklanan Varyans =%35,25; Özdeğer=7,54 )</b>			
1 Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir	0,73 8	4,3	0 ,6
2 Kendime güvenirim	0,72 4	4,4	0 ,6
3 Başarı için yapmam gerekeni biliyorum	0,71 1	4,4	0 ,6
4 Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim	0,70 6	4,3	0 ,7
<b>İyimserlik (Açıklanan Varyans =%18,12; Özdeğer=5,89 )</b>			
5 Hayat dolu bir insanım	0,69 6	4,1	0 ,8
6 Enerji doluyum	0,57 8	4,0	0 ,9
7 Hayat güzeldir	0,75 5	4,2	0 ,9
8 Güler yüzlüyüm	0,66	4,3	0

	5		,8
9 Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor	0,65	4,1	0
	9		,9
<b>Güven (Açıklanan Varyans = %12,22; Özdeğer=5,21 )</b>			
10 Mesleki sorumluluklarımın farkındayım	0,64	4,5	0
	5		,6
11 Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim	0,63	4,4	0
	4		,6
12 Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler	0,60	4,4	0
	4		,7
13 Yaptığım her iş için hesap verebilirim	0,50	4,5	0
	6		,7
<b>Dışadönüklük (Açıklanan Varyans =%7,41; Özdeğer=4,82 )</b>			
14 Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm	0,78	4,3	0
	3		,8
15 Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	0,77	4,2	0
	0		,8
16 Okulum için yeni fikirler geliştiririm	0,74	4,1	0
	2		,9
17 Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim	0,73	4,3	0
	2		,8
18 Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim	0,66	4,5	0
	0		,6
<b>Psikolojik Dayanıklılık (Açıklanan Varyans =%4,23; Özdeğer=3,09 )</b>			
19 Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim	0,76	4,4	0
	0		,7
20 Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım	0,75	4,3	0
	1		,7
21 Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim	0,74	4,2	0
	3		,8
22 Zorluklar mücadele azmimi artırır	0,57	4,2	0
	2		,8
23 Güçlükler karşısında mücadele ederim	0,71	4,3	0
	4		,7
<b>Umut (Açıklanan Varyans =%3,36; Özdeğer=1,45 )</b>			
24 Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır	0,67	4,4	0

	9		,7
25 Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim	0,65	4,2	0,8
26 Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim	0,62	4,3	0,7

Psikolojik sermaye ölçeği faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük faktör sayısı 6 olduğu için maddelerin 6 faktör altında ağırlıklandığı söylenebilir. Bu faktörlerden birinci faktör tek başına toplam varyansın %35,25'ini, ikinci faktör %18,12'sini, üçüncü faktör %12,22'sini, dördüncü faktör %7,41'ini, beşinci faktör %4,23'ünü açıklarken altıncı faktör %3,36'sını açıklamaktadır. 6 faktör toplam varyansın %80,59'unu açıklamaktadır. Faktörlerin adında yer alan maddelerin ortak özellikleri incelenerek ölçeğin orijinalinde olduğu şekilde isimlendirilmiştir.

### Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Geçerlilik Çalışması

Örgütsel vatandaşlık ölçeği verilerinin geçerliliğinin tespit edilmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO katsayısı ve Barlett küresellik testi anlamlılık düzeyi incelenerek belirlenmiştir. KMO katsayısının 1'e yakın olması (0,882), Bartlett küresellik testi anlamlılık düzeyinin <0,05 olması nedeniyle veri setinin faktör analiz için uygun olduğu söylenir.

	Faktör Yüğü	Ortalama	Std. Sapma
<b>Diğergamlık (Açıklanan Varyans=%36,45; özdeğer=6,23 )</b>			
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım	0,81	3	1,4
Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum	0,78	4	1,1
Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam	0,77	5	1,0
Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırım	0,74	4	1,0
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim	0,72	4	1,2
	1	,38	6

<b>Vicdanlılık (Açıklanan Varyans=%26,78; özdeğer=5,21 )</b>			
Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm	0,71	4	1,2
Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	0,69	4	1,1
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	0,67	4	1,3
	5	,67	8
<b>Nezaket (Açıklanan Varyans=%15,12; özdeğer=4,48 )</b>			
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	0,48	5	0,8
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	0,81	4	1,0
Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim	0,76	5	0,8
	6	,29	8
<b>Centilmenlik (Açıklanan Varyans=%9,12; özdeğer=3,51 )</b>			
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım	0,82	4	1,3
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	0,76	4	1,0
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam	0,59	5	1,0
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	0,65	4	1,3
	6	,56	1
<b>Sivil erdem (Açıklanan Varyans=%7,51; özdeğer=1,45 )</b>			
Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum	0,81	4	1,1
Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	0,72	4	1,3
Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	0,69	4	1,1
Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım	0,60	4	1,2
	5	,49	5

Örgütsel vatandaşlık ölçeği faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den büyük faktör sayısı 5 olduğu için maddelerin 5 faktör altında ağırlıklandığı söylenebilir. Bu faktörlerden birinci faktör tek başına toplam varyansın %36,45'ini, ikinci faktör %26,78'ini, üçüncü faktör %15,12'sini, dördüncü faktör %9,12'sini, beşinci faktör %7,51'ini açıklamaktadır. 5 faktör toplam varyansın %94,98'ini açıklamaktadır. Faktörlerin adında yer alan maddelerin ortak özellikleri incelenerek ölçeğin orijinalinde olduğu şekilde isimlendirilmiştir.

### **Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri**

Psikolojik sermaye ölçeği ve örgütsel vatandaşlık ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2 de verilmiştir.

**Tablo 2. PS Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri**

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Psikolojik Sermaye	300	2,81	5,00	4,29	0,48
Öz yeterlilik	300	2,30	5,00	4,38	0,51
İyimserlik	300	1,60	5,00	4,14	0,71
Güven	300	2,30	5,00	4,48	0,51
Dışadönüklük	300	2,20	5,00	4,27	0,62
Psikolojik Dayanıklık	300	2,00	5,00	4,25	0,60
Umut	300	2,00	5,00	4,29	0,63

Psikolojik sermaye ölçeği geneli ve alt boyutları teorik olarak 1 ile 5 arasında puanlar alabilmektedir. Uygulamada ise en düşük skoru 1.60 ile iyimserlik alt boyutunda görülürken, en yüksek düzey 5 ile ölçeğin geneli ve tüm alt boyutlarda görülmektedir. Ölçeğin geneli ve alt boyutları incelendiğinde en düşük ortalama 4,14 ile iyimserlik alt boyutu sahipken en yüksek ortalama 4,48 ile güven alt boyutu sahiptir.

**Tablo 3. ÖVD Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri**

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Vatandaşlık	300	2,42	6,00	4,67	0,78
Diğerkamlık	300	1,40	6,00	4,55	0,88
Vicdanlılık	300	1,33	6,00	4,58	0,96
Nezaket	300	3,00	6,00	5,18	0,72
Centilmenlik	300	2,00	6,00	4,69	0,88
Sivil Erdem	300	1,50	6,00	4,50	0,97

Örgütsel vatandaşlık ve alt boyutları Tablo 3 de incelendiğinde ise ölçeğin geneli ve alt boyutları teorik olarak 1-6 arasında skorlandırılmaktadır. En düşük puan 1,33 ile vicdanlılık alt boyutunda görülürken en yüksek değer ölçeğin geneli ve tüm alt boyutlarda görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde en düşük ortalamaya 4,50 ile sivil erdem alt boyutu sahip iken en yüksek ortalamaya 5,18 ile nezaket alt boyutu sahiptir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Alt problemlere ilişkin olarak toplanan verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### 4.1. ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

##### 4.1.1. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi

Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık ölçekleri ve alt boyutlarının yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.** Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Psikolojik Sermaye	30 ve altı	182	4,30	0,45	0,503	0,605
	31-35	59	4,23	0,45		
	36 ve üzeri	59	4,31	0,58		

Tablo 4. (devam/)

	Total	300	4,29	0,48		
Özyeterlilik	30 ve altı	182	4,39	0,51	0,321	0,726
	31-35	59	4,33	0,46		
	36 ve üzeri	59	4,39	0,56		
	Total	300	4,38	0,51		
İyimserlik	30 ve altı	182	4,19	0,65	1,440	0,239
	31-35	59	4,04	0,74		
	36 ve üzeri	59	4,07	0,82		
	Total	300	4,14	0,71		
Güven	30 ve altı	182	4,50	0,46	0,499	0,608
	31-35	59	4,43	0,44		
	36 ve üzeri	59	4,48	0,68		
	Total	300	4,48	0,51		
Dışadönüklük	30 ve altı	182	4,27	0,62	0,259	0,772
	31-35	59	4,24	0,57		
	36 ve üzeri	59	4,32	0,66		
	Total	300	4,27	0,62		
Psikolojik Dayanıklık	30 ve altı	182	4,21	0,60	1,152	0,317
	31-35	59	4,27	0,58		
	36 ve üzeri	59	4,34	0,61		
	Total	300	4,25	0,60		
Umut	30 ve altı	182	4,32	0,63	2,138	0,120
	31-35	59	4,14	0,60		
	36 ve üzeri	59	4,33	0,65		
	Total	300	4,29	0,63		

Tablo 4'e bakıldığında, yaş değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının psikolojik sermayeye ilişkin algıları arasında ölçek geneli ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, ölçek genelinde 31-35 öğretmen grubu 4,23 ile en düşük ortalamaya sahip iken, 30 ve altı öğretmen grubu 4,30, 36 ve üzeri öğretmen grubu 4,31 ile en yüksek ortalamaya sahiptir.

Alt boyutlar içerisinde yaşa göre en düşük puan 31-35 öğretmen grubu için iyimserlik alt boyutunda 4,04 olarak çıkarken en yüksek puan ise yine 30 ve altı öğretmen grubu için güven alt boyutunda 4,50 olarak çıkmaktadır.

**Tablo 5.** ÖVD Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgütsel Vatandaşlık	30 ve altı	182	4,65	0,75	0,136	0,872
	31-35	59	4,70	0,71		
	36 ve üzeri	59	4,70	0,93		
	Total	300	4,67	0,78		
Diğergamlık	30 ve altı	182	4,51	0,86	0,640	0,528
	31-35	59	4,60	0,80		
	36 ve üzeri	59	4,64	1,02		
	Total	300	4,55	0,88		
Vicdanlılık	30 ve altı	182	4,58	0,94	0,319	0,727
	31-35	59	4,64	0,89		
	36 ve üzeri	59	4,50	1,12		
	Total	300	4,58	0,96		
Nezaket	30 ve altı	182	5,18	0,73	0,018	0,982
	31-35	59	5,16	0,66		
	36 ve üzeri	59	5,18	0,77		
	Total	300	5,18	0,72		
Centilmenlik	30 ve altı	182	4,66	0,84	0,162	0,850
	31-35	59	4,73	0,83		
	36 ve üzeri	59	4,71	1,04		
	Total	300	4,69	0,88		
Sivil Erdem	30 ve altı	182	4,49	0,96	0,106	0,899
	31-35	59	4,52	0,90		
	36 ve üzeri	59	4,55	1,09		
	Total	300	4,50	0,97		

Tablo 5 incelendiğinde; yaş değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında ölçek geneli ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, ölçek genelinde 31-35 ile 36 ve üzeri öğretmen grupları 4,70 ile en yüksek ortalamaya sahipken, 30 ve altı öğretmen grubu da 4,65 ile en düşük ortalamaya sahiptir.

Alt boyutlar içerisinde en düşük puanın 30 ve altı yaş grubunda 4,49 ile sivil erdem alt boyutunda olduğu görülürken en yüksek puanın ise 5,18 ile 36 ve üzeri yaş grubu için nezaket alt boyutunda olduğu görülmektedir.

#### 4.1.2. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimi

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları ve alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 6.** Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Psikolojik Sermaye	Erkek	145	4,27	0,45	-0,740	0,460
	Kadın	155	4,31	0,51		
Özyeterlilik	Erkek	145	4,38	0,52	-0,213	0,832
	Kadın	155	4,39	0,51		
İyimserlik	Erkek	145	4,16	0,67	0,449	0,654
	Kadın	155	4,12	0,74		
Güven	Erkek	145	4,47	0,47	-0,532	0,595
	Kadın	155	4,50	0,54		
Dışadönüklük	Erkek	145	4,24	0,64	-0,914	0,361
	Kadın	155	4,31	0,60		
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	145	4,17	0,59	-2,268	0,024*
	Kadın	155	4,32	0,59		
Umut	Erkek	145	4,29	0,64	0,153	0,879
	Kadın	155	4,28	0,62		

Tablo 6'ya göz atıldığında; cinsiyet değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının psikolojik sermayeye ilişkin algıları psikolojik dayanıklılık alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ( $p < 0,05$ ), ölçeğin geneli ve diğer alt boyutlar açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ). Cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösteren psikolojik dayanıklılık alt boyutu için kadınların

ortalaması 4,32 iken erkeklerin ortalaması 4,17'dir. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

**Tablo 7.** Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Örgütsel Vatandaşlık	Erkek	145	4,60	0,79	-1,532	0,127
	Kadın	155	4,74	0,76		
Diğerkâmlık	Erkek	145	4,48	0,91	-1,381	0,168
	Kadın	155	4,62	0,85		
Vicdanlılık	Erkek	145	4,50	0,99	-1,358	0,175
	Kadın	155	4,65	0,94		
Nezaket	Erkek	145	5,19	0,72	0,252	0,801
	Kadın	155	5,17	0,72		
Centilmenlik	Erkek	145	4,61	0,90	-1,512	0,132
	Kadın	155	4,76	0,85		
Sivil Erdem	Erkek	145	4,39	1,01	-2,006	0,046*
	Kadın	155	4,61	0,92		

\*p<0,05

Tablo 7'ye göre; cinsiyet değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları sivil erdem alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ( $p<0,05$ ), ölçeğin geneli ve diğer alt boyutlar açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösteren sivil erdem alt boyutu için kadınların ortalaması 4,61 iken erkeklerin ortalaması 4,39'dur. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

### 4.1.3. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi

Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık ölçekleri ve alt boyutlarının çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 8.** Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Psikolojik Sermaye	1-3	119	4,31	0,46	0,179	0,910
	4-7	93	4,26	0,47		
	8-11	35	4,28	0,54		
	12 ve üzeri	53	4,30	0,52		
	Total	300	4,29	0,48		
Özyeterlilik	1-3	119	4,40	0,53	0,462	0,709
	4-7	93	4,35	0,47		
	8-11	35	4,33	0,56		
	12 ve üzeri	53	4,43	0,52		
	Total	300	4,38	0,51		
İyimserlik	1-3	119	4,23	0,67	1,293	0,277
	4-7	93	4,12	0,68		
	8-11	35	3,99	0,84		
	12 ve üzeri	53	4,07	0,73		
	Total	300	4,14	0,71		
Güven	1-3	119	4,50	0,46	0,487	0,692
	4-7	93	4,48	0,46		
	8-11	35	4,39	0,67		
	12 ve üzeri	53	4,52	0,57		
	Total	300	4,48	0,51		
Dışadönüklük	1-3	119	4,25	0,63	0,538	0,657
	4-7	93	4,24	0,60		
	8-11	35	4,35	0,69		
	12 ve üzeri	53	4,34	0,56		
	Total	300	4,27	0,62		
Psikolojik Dayanıklılık	1-3	119	4,22	0,60	1,001	0,393
	4-7	93	4,19	0,61		
	8-11	35	4,37	0,59		
	12 ve üzeri	53	4,31	0,57		

Tablo 8. (devam/)

	Total	300	4,25	0,60		
Umut	1-3	119	4,33	0,61	0,668	0,572
	4-7	93	4,26	0,64		
	8-11	35	4,35	0,57		
	12 ve üzeri	53	4,20	0,69		
	Total	300	4,29	0,63		

Tablo 8'e bakıldığında; çalışma süresi değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının psikolojik sermayeye ilişkin algıları arasında ölçek geneli ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte ölçek genelinde 4-7 yıl öğretmen grubu 4,26 ile en düşük ortalamaya sahip iken 1-3 yıl öğretmen grubu 4,31 ile en yüksek ortalamaya sahiptir.

**Tablo 9.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Örgütsel Vatandaşlık	1-3	119	4,65	0,80	0,942	0,421
	4-7	93	4,68	0,70		
	8-11	35	4,87	0,87		
	12 ve üzeri	53	4,60	0,77		
	Total	300	4,67	0,78		
Diğergamlık	1-3	119	4,53	0,90	0,488	0,691
	4-7	93	4,54	0,80		
	8-11	35	4,72	1,03		
	12 ve üzeri	53	4,51	0,87		
	Total	300	4,55	0,88		
Vicdanlılık	1-3	119	4,57	0,97	1,662	0,175
	4-7	93	4,65	0,89		
	8-11	35	4,75	0,98		
	12 ve üzeri	53	4,34	1,06		
	Total	300	4,58	0,96		
Nezaket	1-3	119	5,23	0,77	0,492	0,688
	4-7	93	5,11	0,67		
	8-11	35	5,20	0,84		

Tablo 9. (devam/)

	12 ve üzeri	53	5,18	0,61		
	Total	300	5,18	0,72		
Centilmenlik	1-3	119	4,62	0,87	1,090	0,354
	4-7	93	4,72	0,78		
	8-11	35	4,91	1,04		
	12 ve üzeri	53	4,63	0,93		
	Total	300	4,69	0,88		
Sivil Erdem	1-3	119	4,44	1,02	1,680	0,171
	4-7	93	4,50	0,96		
	8-11	35	4,84	0,92		
	12 ve üzeri	53	4,43	0,91		
	Total	300	4,50	0,97		

Tablo 9 incelendiğinde; çalışma süresi değişkenine göre oluşturulan öğretmen gruplarının örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları arasında ölçek geneli ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte ölçek genelinde 12 ve üzeri öğretmen grubu 4,60 ile en düşük ortalamaya sahip iken 8-11 yıl öğretmen grubu 4,87 ile en yüksek ortalamaya sahiptir.

#### 4.1.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları Arasındaki İlişkiler

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmış ve pearson korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

		Psikolojik Sermaye	Özyeterlilik	İyimserlik	Güven	Dışadönüklük	Psikolojik Dayanıklık	Umut
Örgütsel Vatandaşlık	r	0,650**	0,465**	0,462**	0,473**	0,574**	0,594**	0,538**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Diğerkâmlık	r	0,584**	0,417**	0,400**	0,407**	0,517**	0,543**	0,518**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Vicdanlılık	r	0,579**	0,398**	0,421**	0,443**	0,536**	0,506**	0,451**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Nezaket	r	0,442**	0,319**	0,266**	0,417**	0,355**	0,432**	0,370**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Centilmenlik	r	0,547**	0,418**	0,406**	0,404**	0,422**	0,511**	0,459**

	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sivil Erdem	r	0,632**	0,440**	0,472**	0,403**	0,609**	0,558**	0,496**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki, korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analizlerde her iki ölçeğin genel puan ortalamaları arasındaki ilişkilerin yanında her ölçeğin alt boyutlarının diğer ölçeğin geneli ve alt boyutları arasında bir ilişkinin olup olmadığı da test edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Örgütsel vatandaşlık ölçeği geneli, psikolojik sermaye ölçeği geneli ile 0,65 özyeterlilik ile 0,47 iyimserlik ile 0,46 güven ile 0,47 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği genelinin dışadönüklük ile 0,57 psikolojik dayanıklılık ile 0,59 umut ile 0,54 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Diğerkâmlık alt boyutunun psikolojik sermaye ölçeği geneli ile 0,58 öz yeterlilik ile 0,42 iyimserlik ile 0,40 güven ile 0,41 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Dışadönüklük ile 0,52 psikolojik dayanıklılık ile 0,54 umut ile 0,52 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Vicdanlılık alt boyutunun psikolojik sermaye ölçeği geneli ile 0,58 öz yeterlilik ile 0,40 iyimserlik ile 0,42 güven ile 0,44 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Dışadönüklük ile 0,54 psikolojik dayanıklılık ile 0,51 umut ile 0,45 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Nezaket alt boyutunun psikolojik sermaye ölçeği geneli ile 0,44 öz yeterlilik ile 0,32 iyimserlik ile 0,27 güven ile 0,42 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Dışadönüklük ile 0,36 psikolojik dayanıklılık ile 0,43 umut ile 0,37 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Centilmenlik alt boyutunun psikolojik sermaye ölçeği geneli ile 0,55 öz yeterlilik ile 0,42 iyimserlik ile 0,41 güven ile 0,40 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Dışadönüklük ile 0,42 psikolojik dayanıklılık ile 0,51 umut ile 0,46 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Sivil erdem alt boyutunun psikolojik sermaye ölçeği geneli ile 0,63 öz yeterlilik ile 0,44 iyimserlik ile 0,47 güven ile 0,40 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Dışadönüklük ile 0,61 psikolojik dayanıklılık ile 0,56 umut ile 0,50 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Araştırmanın analiz bölümünde yapılan istatistiksel testler sonucunda elde edilen bulgular, PS ile ÖVD arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında cinsiyet değişkeni öğretmenlerin PS ve ÖVD düzeylerine etki etmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular genel olarak literatürün bulguları ile örtüşmektedir. Literatürdeki araştırmalar PS ile ÖVD arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğuna işaret ederken çalışanlardaki PS düzeyindeki artışın ÖVD'yi olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA

Bu araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri literatürdeki birçok araştırmada elde edilen sonuçlara göre daha yüksek düzeylerde çıkmış denilebilir. Yapılan analizlere göre psikolojik sermaye ölçeği genel puanı  $\bar{X}$ :4,29 olarak çıkmıştır. Alt boyutlarda elde edilen puanlar ise sırasıyla; öz yeterlilik için  $\bar{X}$ :4,38, iyimserlik için  $\bar{X}$ :4,14, güven için  $\bar{X}$ :4,48, dışadönüklük için  $\bar{X}$ :4,27, psikolojik dayanıklılık için  $\bar{X}$ :4,25 ve umut için  $\bar{X}$ :4,29 şeklindedir.

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışları için yapılan analizlerde ise katılımcıların örgütsel vatandaşlık puanlarının psikolojik sermaye ölçeğinde elde edilen puanlara göre daha düşük düzeylerde olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların ölçeğin genelinden aldığı puan  $\bar{X}$ :4,67 iken alt boyutlardan alınan puanlar ise sırasıyla; diğerkâmlık için  $\bar{X}$ :4,55, vicdanlılık için  $\bar{X}$ :4,58, nezaket için  $\bar{X}$ :5,18, centilmenlik için  $\bar{X}$ :4,69 ve sivil erdem alt boyutu için  $\bar{X}$ :4,50 şeklindedir.

Yeşil vd. (2016, ss.33-34)'nin bankacılık sektöründeki çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen bir araştırmada; çalışanların psikolojik sermaye düzeyi puanları 4,15'in altında çıkmaktadır. Bulgulara göre çalışanların PS düzeyi alt boyutlarından öz yeterlilik puanı 4,15 iken umut alt boyutu puanı 3,89, dayanıklılık alt boyutu puanı 3,57 ve iyimserlik alt boyutu puanı 3,54 seviyesindedir. Bizim araştırmada elde edilen puanların daha yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Bunu bankacılık sektörünün iş yükünün yoğunluğu ve iş ortamının stresi ile açıklamak mümkündür. Ancak farklı sektörler söz konusu olduğu için kesin ifadeler kullanmak yanıltıcı olabilir.

Nevşehir ilindeki otel çalışanlarına yönelik olarak yapılan bir araştırmada çalışanların PS puanlarının bizim araştırmamızda elde edilen puanlardan daha düşük bir görünüm sergilemektedir. Araştırmaya göre çalışanların öz yeterlilik puanı 3,41, umut puanı 3,65, dayanıklılık puanı 3,31, iyimserlik puanı 3,38 çıkmaktadır (Kaplan ve Biçkes, 2013, s.238). Bu değerler bizim araştırmamızda elde edilen PS puanlarına göre oldukça düşük puanlardır. Bu durum öğretmenlerin PS düzeyinin diğer sektörlerdeki çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen Altınkurt vd. (2015, s.173)'un araştırmasına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye puanları ortanın üzerinde bir seviyede çıkmaktadır. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarından aldığı puan ortalamaları öz yeterlilik boyutunda 4,78, dayanıklılık alt boyutunda 4,74, umut alt boyutunda 4,68, iyimserlik alt boyutunda 4,36 çıkmaktadır. Bu ortalamaların bizim araştırmamız da dâhil olmak üzere birçok araştırmadan elde edilen ortalamalara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ocak vd. (2016, s.121)'nin Bosnalı öğretmenlerden elde ettiği verilere dayalı olarak yaptığı araştırmada da katılımcıların psikolojik sermaye puanlarının görel olarak yüksek çıktığı görülmektedir. Fakat birçok araştırmada en yüksek puan olarak 5.00 kabul edilirken bu araştırmada daha yüksek bir tavanın söz konusu olduğunu söylemek gerekmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin umut alt boyut puanı 5,09, iyimserlik alt boyut puanı 4,67, öz yeterlilik alt boyut puanı 5,08, psikolojik dayanıklılık alt boyut puanı ise 4,64'tür. Araştırma içerisinde bu değerler, ortalamanın biraz üzerinde bir değer olarak kabul edilmektedir.

Töremen ve Demir (2016, s.172)'in öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği örneklemeden elde edilen PS puanları da bizim araştırmadaki PS puanlarından daha düşük seviyelerdedir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği genel puanları 3,91 seviyesindedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut alt boyutu puanı 4,13, öz yeterlilik alt boyutu puanı 4,28, iyimserlik alt boyutu

puanı 3,76, psikolojik dayanıklılık alt boyutu puanı ise 3,65 seviyesindedir. Bu araştırmadaki puanların bizim araştırma da dâhil olmak üzere birçok araştırmada elde edilen puanlara göre daha düşük seviyelerde olduğu görülmektedir.

Tösten vd. (2017, s.737)'nin psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisini ele aldığı çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin orta seviyelerde olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin PS puanları 3,76 iken psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık puanı 3,68, umut puanı 3,72, öz yeterlilik puanı ise 3,90 düzeyindedir. Söz konusu araştırmadan elde edilen psikolojik sermaye puanlarının bizim araştırmamız da dâhil olmak üzere birçok çalışmaya göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Kaya vd. (2014, ss.56-58)'nin Şanlıurfa ilindeki ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin PS düzeyini inceleyen araştırmasına göre öğretmenlerin PS düzeyi orta seviyelerdir. Araştırmada PS; öz yeterlilik, iyimserlik ve umut olmak üzere üç alt boyutta ele alınmış ve bu boyutların puanları sırasıyla 3,22-3,65 ve 3,36 olarak çıkmıştır. Bu puanlar birçok araştırmada elde edilen puanlara göre daha düşük seviyededir. Aynı evrene yönelik olarak yapılan bu araştırmadan elde edilen puanların bizim araştırmamızda elde edilen puanlara göre oldukça düşük seviyelerde olması, üzerinde durulması gereken bir konudur. İleride aynı evrene yönelik yeni çalışmalarla bu farklılığın nedenlerine yönelik daha kapsamlı tespitler yapılarak bu farklılığın ortadan kaldırılmasına yönelik çözümler üretilmesi mümkündür.

Biçkes vd. (2014, s.108)'nin araştırmasında öğretmenlerdeki psikolojik sermayenin iş tatmini ve diğer bazı değişkenlerle ilişkisi incelenmiş, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Araştırmanın istatistiksel testlerine göre öğretmenlerin öz yeterlilik alt boyutu puanı 4,11, iyimserlik boyutu alt boyutu puanı 3,65, psikolojik dayanıklılık alt boyutu puanı 3,57 ve umut alt boyutu puanı 4,12'dir. Bu değerler bizim araştırmamızda elde edilen değerlerden daha düşük bir psikolojik sermayenin varlığına işaret etmektedir.

Lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya göre öğretmenlerin PS genel puan ortalaması

4,65'tir. Öğretmenlerin umut alt boyutu puanı 4,60, iyimserlik alt boyutu puanı 4,42, Özyeterlilik alt boyutu puanı 4,83 ve psikolojik dayanıklılık alt boyutu puanı ise 4,68'dir (Büyüköze, 2014, ss.77-78). Benzer şekilde Çakmak ve Arabacı (2017, s. 895)'nin Diyarbakır ilinde görev yapmakta olan ilkokul öğretmenlerine yönelik olarak yaptığı araştırmada da öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ortanın üzerinde çıkmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin iyimserlik alt boyutu puanı 4,66, dayanıklılık alt boyutu puanı 4,97, umut alt boyutu puanı 4,90 ve öz yeterlilik puanı 4,98 çıkarken psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları da 4,89 çıkmaktadır. Sonuçlar incelenen öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Son iki araştırmadaki puanlar diğer çalışmalardaki puanlara göre görece olarak daha yüksek görünmekte olup bizim araştırmamızda elde edilen puanlarla birbirine yakın seviyelerdedir. Bu bakımdan bizim araştırmamıza katılan öğretmenlerin PS puanlarının görece olarak daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanları birçok değişkene göre farklılaşabilmektedir. Bu nedenle araştırmalarda oldukça farklı rakamlarla karşılaşılabilmektedir. Korkmaz ve Arabacı (2013, s.776)'nin araştırmasına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin ÖVD puan ortalaması 3,75'tir. Yardımseverlik alt boyutu puanı 3,80, nezaket alt boyutu puanı 3,79, sportmenlik alt boyutu puanı 3,60, vicdanlılık alt boyutu puanı 3,79, sivil erdem alt boyutu puanı ise 3,78'dir. Bu araştırmadaki ÖVD puanlarının Şanlıurfa'da görev yapmakta olan öğretmenlerden elde edilen puanlara göre oldukça düşük düzeylerde olduğu görülmektedir.

Polat ve Celep (2008, s.321)'in araştırmasında öğretmenlerin ÖVD puan ortalaması 4,10 olarak çıkmıştır. ÖVD'nin alt boyutlarından centilmenlik alt boyutu puanı 4,14, vicdanlılık alt boyutu puanı 4,27 ve sivil erdem alt boyutu puanı ise 3,92'dir. Öğretmenlerin ÖVD puanlarının genel olarak ortalamanın biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Altınkurt vd. (2016, s.85)'in öğretmenlerde psikolojik güçlendirmenin ÖVD üzerindeki etkisini incelediği araştırmasına göre öğretmenlerin ÖVD puanları orta düzeyin üzerindedir. Ancak genel olarak bizim araştırmada elde

edilen ÖVD puanlarının bu araştırmada elde edilen puanlara göre daha yüksek seviyelerde olduğu görölmektedir.

Büyüköze (2014, ss.79-85), öğretmenlere yönelik olarak yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi ile yaş, cinsiyet, mesleki kıdem (çalışma süresi), medeni durum gibi birçok demografik değişken arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre bazı değişkenlerle PS arasında zayıf düzeyde de olsa bir ilişkinin varlığı görülürken yaş, cinsiyet ve çalışma süresi değişkenleri ile PS düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

Kaya vd. (2014, ss.58-60)'in araştırmasına göre öğretmenlerin PS düzeyinin bazı demografik değişkenlerle bir ilişkisinin olduğu görülürken bazı değişkenlerle de bir ilişkisi yoktur. Araştırmaya göre öğretmenlerin cinsiyeti ile PS düzeyi arasında bir ilişki yokken mesleki kıdemleri ile PS düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. 20 yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenlerin 0-5 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre PS düzeyi daha yüksek çıkmaktadır.

Altunkurt vd. (2015, s.173)'te cinsiyet, kıdem, okul türü, görev yeri değişkenlerinin psikolojik sermaye düzeyine bir etkisinin olmadığı görülürken medeni durum değişkeninin ise psikolojik sermayenin alt boyutlarında farklılaşmaya yol açtığı görölmektedir. Sonuçların evli öğretmenler lehine daha yüksek olduğu görölmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından birisi olan psikolojik dayanıklılığın ÖVD ile ilişkisini inceleyen Bozgeyikli ve Şat (2014, ss.179-184)'e göre kadın öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanları erkek öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Ayrıca evli öğretmenlerin puanları da anlamlı derecede yüksek çıkmaktadır. Kıdemle ilgili bulgular ise genellikle daha kıdemli öğretmenlerin ÖVD puanlarının yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Öğretmenlerin ÖVD düzeyleri de psikolojik sermaye düzeyleri gibi demografik özelliklere göre farklılaşabilmektedir. Araştırmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okul türü, okulun yeri gibi birçok değişken denkleme dâhil

edilebilmektedir. Korkmaz ve Arabacı (2013, ss.776-778)'in araştırmasında yaş ve cinsiyet değişkenlerinin etkisinden bahsedilmezken kadrolu olup olmama, çalışılan okul türü, okulun bulunduğu yer değişkenlerinin ÖVD düzeyine farklı düzeylerde etki ettiği görülmektedir. Araştırmaya göre özellikle kadro sahibi olmanın ÖVD puanlarını olumlu anlamda etkilemektedir. Bu araştırmadan farklı olarak yaş ve cinsiyet değişkenlerini de inceleyen Polat ve Celep (2008, s.321)'e göre her iki değişkenin de ÖVD puanları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Bunun yanında kıdem, branş, okul türü değişkenleri de alınan puanlara etki etmemektedir.

Altinkurt vd. (2016, s.85)'nin araştırmasına göre cinsiyet, okul türü, okulun bulunduğu yer, görev süresi gibi değişkenler öğretmenlerin ÖVD düzeylerine etki etmektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla ÖVD sergilediği görülürken köy öğretmenleri ve ilkokul öğretmenlerinin de diğer öğretmenlere göre daha fazla ÖVD sergilediği görülmektedir.

Bozgeyikli ve Şat (2014, ss.179-180)'a göre kadın öğretmenlerin ÖVD puanı erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmaktadır. Ancak alt boyutlar bakımından inceleme yapıldığında özgecilik ve nezaket alt boyutlarında kadınlar daha yüksek puan alırken centilmenlik, vicdan ve sivil erdem alt boyutlarında erkek öğretmenlerin puanları kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmaktadır. Fakat kadın ve öğretmenler arasındaki bu puan farklılığının düşük seviyede olduğu, genel olarak cinsiyete göre ÖVD farklılaşmasının olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili 57 farklı bilimsel araştırmadan elde edilen verilerle yapılan bir meta analiz çalışmasına göre yaş, cinsiyet, kıdem, branş gibi değişkenler farklı düzeylerde etkilere sahiptir. Ancak araştırmanın elde ettiği bulgulara göre cinsiyet, kıdem değişkenlerinin ÖVD üzerindeki etki değeri zayıf düzeyde çıkmaktadır. Dolayısıyla bazı araştırmalarda elde edilen bulguların genelleştirmeye fazla uygun olmadığını söylemek mümkündür (Yılmaz vd., 2015, ss.298-299).

Öğretmenler, birçok eğitim bileşenini bir araya getiren ve eğitim sürecini sınıf olarak adlandırılan ortamda yürüten temel eğitim aktörleridir. Dolayısıyla

öğretmenler; yönetici-öğretmenler ve öğrenci-öğretmen ilişkileri içerisinde eğitimi planlayıp yürüten kişilerdir ve onların bu ilişkileri yürütebilmesi birçok sorunlar başa çıkabilmeyi gerektirmektedir. Okul yönetimi ile ilgili sorunlar, öğrenciler arası kavga ve şiddet başta olmak üzere öğrencilerin kendi arasındaki sorunlar, öğrenci öğretmen ilişkilerinin içerdiği sorunlar gibi birçok sorun öğretmenlerin üstesinden gelmesi gereken sorunlardır. Öğretmenlerin eğitim faaliyetleri sırasında bu şekilde karmaşık ve çok yönlü sorunlarla karşı karşıya olması benlik ve özgüven anlamında öğretmenlerin yeterliliğini gerektirmektedir. Psikolojik sermayenin bu noktada işlevsel bir kişilik özelliği olduğu ve öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu içsel kaynakları yarattığı görülmektedir. Bissesser (2014, ss.45-48)'in araştırması, öğretmenlerin psikolojik seviyesine bağlı olarak benlik saygıları ile iyimserlik, umut, esneklik gibi pozitif güç kaynaklarında olumlu değişimlerin olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle kadın öğretmenlerle ilgili veriler psikolojik sermayenin bu konulardaki katkısının yüksek seviyelerde olduğunu göstermektedir.

PS-ÖVD ilişkisi, çalışan davranışlarını analiz etmeye ve tanımlamaya yönelik olarak yapılan araştırmalar içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmalarda çalışanların psikolojik sermayesinin birçok örgütsel tutum ve davranışa aracılık ettiğini, çalışanın örgüt kimliği ve örgütsel vatandaşlığı ile ilgili tutumlarını önemli ölçüde etkileyip yönlendirdiği görülmektedir. Psikolojik sermaye, çalışanların psikolojik sözleşmeleri ihlal edip etmeme ve örgütsel vatandaşlık tutumlarına etki etmekte, çalışanın örgütle olan ilişkisine aracılık etmektedir.

Yang ve Chao (2016, s.926)'nın araştırmasına göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyi ile psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel kimliğini tanımlama ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Araştırmaya göre çalışanların psikolojik sermayesi, çalışanlar örgüt arasındaki bağların biçimlenmesinde önemli bir aracılık rolüne sahiptir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayesinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini inceleyen Bozgeyikli vd. (2013, ss.114-115)'in bulgularına göre PS ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olup bu ilişki alt boyutlar için de söz konusudur. Bulgulara

göre PS'nin iyimserlik alt boyutu ile ÖVD'nin yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları ile anlamlı bir ilişki içerisindedir. PS'nin umut alt boyutu ÖVD'nin vicdanlılık alt boyutu ile ilişki içerisinde iken diğer alt boyutlarla bir ilişkisi yoktur. PS'nin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ÖVD'nin vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları ile ilişki içerisinde iken diğer alt boyutlarla anlamlı bir ilişki içerisinde değildir. PS'nin öz yeterlilik alt boyutu ise ÖVD'nin centilmenlik hariç diğer alt boyutları ile anlamlı bir ilişki içerisindedir. Bulgular PS'nin ÖVD'yi pozitif yönlü olarak etkilediğini ortaya koymakta, öğretmenlerde artan psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını güçlendireceğine işaret etmektedir.

Bozgeyikli ve Şat (2014, s.185), ÖVD ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından birisi olan psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerden elde edilen verilerle yapılan araştırmanın bulgularına göre psikolojik dayanıklılık ile ÖVD genel puanı ve ÖVD'nin bütün alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. En yüksek ilişkinin sivil erdem ve özgecilik alt boyutunda olduğu, psikolojik dayanıklılık puanı arttıkça ÖVD puanının da yükseldiği görülmektedir. Dolayısı ile PS'nin alt boyutlarından psikolojik dayanıklılıktan hareketle PS-ÖVD ilişkisinin varlığı yönünde bir çıkarımda bulunmak mümkündür.

Örgütsel vatandaşlık ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiye benzer şekilde psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da vardır ve örgütsel vatandaşlık ile örgütsel bağlılık kavramları benzer kavramlar olduğu için çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Yalçın (2016, ss.79-80), Erzincan'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup öğretmenlerdeki psikolojik sermayenin artması örgütsel bağlılığı artırmaktadır.

## ALTINCI BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanı alt problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır

#### 6.1. SONUÇ

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha önce literatürde yapılan araştırmalarda gerek psikolojik sermayenin gerekse örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklı sınıflamalara tabi tutulan alt boyutlarının olduğu ortaya konulmuş ve incelemelerde bu alt boyutlar da örgütsel davranışlar bağlamında ele alınmıştır.

Bu araştırmada da her iki değişkenin kavramsal içeriğinden hareketle alt boyutları incelenmiş ve öğretmenler için psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık değişkenlerinin anlam ve önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın temel problemi, öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin sorgulanmasıdır. Bu doğrultuda demografik değişkenlerin bu ilişkiye etkisi, değişkenlerin alt boyutlarının arasındaki ilişkiler de alt problemler olarak cevaplanmaya çalışılmıştır.

Her iki değişken için belirlenen ölçeklerle Şanlıurfa ilinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinden toplanan verilere dayalı olarak yapılan analizlerde; öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin literatürdeki birçok araştırmaya göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları için elde edilen puanların da psikolojik sermaye

puanları kadar yüksek olmasa da diğer birçok araştırmada elde edilen puanlara göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu durum genel olarak Şanlıurfa ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ülkemizin farklı illerinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerine göre psikolojik sermaye bakımından daha güçlü durumda olduklarına işaret etmektedir. Psikolojik sermayedeki pozitif duruma bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri de ortanın üzerinde bir seviyede çıkmaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin düzeyine gelince; psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasında 0,65 düzeyinde bir korelasyonun olduğu görülmektedir. Değişkenlere arası korelasyonun 0'a yaklaşması ilişkinin zayıflığına, 1'e yaklaşması ise ilişkinin gücüne işaret etmektedir. Bu bakımdan bir değerlendirme yapıldığında öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyin üzerinde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

Değişkenler arası ilişkinin alt problemler bakımından detaylarına bakıldığı zaman, psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık ile 0,46 ile 0,59 arasında pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutunun örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi 0,59 iken iyimserlik alt boyutunun örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi 0,46 şeklindedir.

Ana değişkenlerin diğer ana değişkenin alt boyutları ile ilişkisine bakıldığı zaman örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarının psikolojik sermaye ile ilişkisinin psikolojik sermayenin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık ile olan ilişkisine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bulgulara göre psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlığın alt boyutları ile ilişkisi 0,44 ile 0,63 arasında değişmektedir. En zayıf ilişki 0,44 düzeyinde psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlığın nezaket alt boyutu arasında iken en güçlü ilişki ise 0,63 düzeyinde psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlığın sivil erdem alt boyutu arasındadır.

Katılımcıların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin demografik faktörlere göre değişkenlik gösterdiği yönünde

literatürde çok sayıda bulgu vardır. Bizim araştırmamızda yaş ve çalışma süresinin herhangi bir değişikliğe yol açmadığı ancak cinsiyet faktörüne göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarında farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Yapılan testlere göre psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutunda kadınların puanları erkeklere göre daha düşük seviyededir. Örgütsel vatandaşlığın ise sivil erdem alt boyutunda kadınların puanları erkeklere göre daha yüksek çıkmaktadır. Demografik özelliklerin etkisine ilişkin bu iki bulgudan hareketle; kadın öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık konusunda desteklenmesi gerektiğini, örgütsel vatandaşlığın sivil erdem alt boyutunda ise erkeklerin kadınlara göre neden daha düşük seviyede sivil erdem davranışı sergilediklerinin tespit edilmesi yönünde adımlar atılması gerektiğini söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen yurt içi çalışma sayısı sınırlı sayıdadır. Araştırmalar genellikle psikolojik sermaye ile diğer örgütsel değişkenler ya da örgütsel vatandaşlık davranışları ile diğer kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bunun yanında bu kavramların temelde işletmeciliğin daha fazla yoğunlaştığı kavramlar olması nedeniyle araştırmaların büyük bir kısmı kârlılık amacı güden kurum ve kuruluşlarda çalışan kişilere yönelik olarak yapılmış çalışmalardır.

Bu araştırma temel olarak öğretmenlere yönelik olarak yapılan araştırmaların azlığından doğmuştur. Elde edilen bulgular psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, güçlü ve pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında bütün değişkenlerde olmasa bile cinsiyet gibi bazı demografik değişkenlerin hem psikolojik sermayeye hem örgütsel vatandaşlığa etki ettiği de görülmektedir.

## 6.2. ÖNERİLER

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

### 6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Psikolojik sermayenin bileşenleri olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alanlarında kısa süreli ancak iyi planlanmış etkili eğitimler aracılığıyla öğretmenlerin psikolojik sermayeleri geliştirilebilir.

2. Takım çalışmasının teşvik edilmesi ve grup performansına bağlı olarak ödüllendirme gibi uygulamalar yoluyla, okulda öğretmenler arasında karşılıklı etkileşim, yardımlaşma ve mesleki gelişim için bilgi alış-verişinde bulunma davranışları güçlendirilebilir.

3. Öğretmenlerin sorumlulukları dışındaki işlerde gönüllü olmamalarının nedenleri araştırılıp; tespit edilen nedenlerin giderilmesi yoluna gidilerek gönüllülük düzeyleri arttırılabilir.

4. Okul yöneticilerinin olumlu davranışlarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığından hareketle okul yöneticilerine psikolojik sermaye düzeyini arttırıcı eğitimler, psikolojik sermayenin boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik gibi özelliklerini güçlendirmeye yönelik eğitimler özellikle okulların başlamasına yakın dönemlerde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitimler yoluyla verilebilir.

5. Öğretmenleri ÖVD göstermeye, karşılıklı yardım ve işbirliğine, okula ve öğrencilere daha fazla yararlı olmaya yöneltecek güdüleyicilerin ve buna uygun güven ve adalet duygusunun hâkim olduğu bir okul iklimi sağlanabilir. Bu güdüleyicilerin sırf maddi olması gerekmez. Öğretmenlerin takdir edilme, başarı ve kabul görme ihtiyaçlarının karşılanması ve mesleki gelişimleri için onlara fırsatlar sunulması da, bu konuda yardımcı olabilir.

6. Paylaşım ve birbirine desteğin olduğu, yardım etmenin standart davranış haline geldiği bir okul ortamı oluşturulabilir.

7. Öğretmenlik mesleğinin meslekleşme koşulları açısından cazip kılınması, mesleğin toplumsal statüsünün artırılması ve bu yolla öğretmenlik mesleğinin severek ve isteyerek seçilmesi, öğretmenlerin okulda ÖVD göstermelerini destekleyebilir.

8. Erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını kadın öğretmenlerinkinin düzeyine çıkarabilmek için erkek öğretmenlere yönelik olarak;

a) Spor aktiviteleri düzenlenebilir.

b) Proje, program ve etkinlikler planlanarak erkek öğretmenlerin güçlü yönlerini ön plana çıkarmak üzere isteklerine ve yeteneklerine uygun sorumluluklar verilebilir.

c) Yetersiz oldukları düşünülen alanlarda hizmet içi eğitimler düzenlenebilir

d) Sağlıklı bir iletişim kurularak şikâyet ve önerilerinin dikkate alınması ve bu doğrultuda çalışmalar yapılması sağlanabilir.

e) Hizmet içi eğitim programlarına katılımları sağlanarak, mesleki yayınları ve bilimsel gelişmeleri takip etmeleri teşvik edilerek, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem verilerek, ÖVD'nin sivil erdem boyutuna ilişkin davranışlarda bulunmaları sağlanabilir.

### **6.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler**

1. Bu araştırmanın evrenini Şanlıurfa il merkezindeki resmi ortaokullar oluşturduğundan aynı farklı illerde uygulanıp karşılaştırma yapılabilir.

2. Araştırma kapsamında yalnızca resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma özel ya da kamuya ait ilkokul ve liselerde görev yapan öğretmen görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir.

3. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş ve nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte, araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak derinlemesine incelenip desteklenebilir.

4. Araştırma okul yöneticileri ve öğretmenlere uygulanıp, görüşler karşılaştırılabilir.

5. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının daha kapsamlı olarak değerlendirilebilmesi için araştırmacının geliştirmiş olduğu ölçekten veya geçerlik ve güvenirliği sağlanan başka bir ölçekten yararlanılarak bakanlık bilişim sistemleri veya e-posta üzerinden geliştirilen bir program yoluyla daha detaylı verilere ulaşılıp çözüm yolları geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 13, ss: 343-361.
- Anderson, Maureen A. (2006). The Relationship Among Resilience, Forgiveness, and Anger Expression in Adolescents, A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Doctor of Education (in Counselor Education), The Graduate School The University Of Maine, USA.
- Altınkurt, Y.; Ertürk, A.; Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Journal of Teacher Education and Educators, 4(2), ss: 166-187.
- Altınkurt, Y.; Anasız, B. T.; Ekinci, C. E. (2016). Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Eğitim ve Bilim, 41(187), ss: 79-96.
- ALTINTAŞ. F. S. (2001). Organizasyonel Davranış Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Organizasyonel Yurttaşlık Kavramı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1), ss 105.
- Avey, J. B.; Wernsing, T. S.; Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital And Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors, The Journal Of Applied Behavioral Science, Volume: 44, pp: 48-70, <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=managementfacpub>, Erişim: 01.05.2018.

- Balay, R. (2004). Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(2), ss: 61-82.
- Beal III, L.;Stavros, J. M.; Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistancetochange on organisational citizenship behaviour. SA Journal of Industrial Psychology/SA TydskrifvirBedryfsielkunde, 39(2), pp: 1-11.
- Beğenirbaş, M.; Turgut, E. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1), ss: 57-93.
- Biçkes, D. M.; Yılmaz, C.; Demirtaş, Ö.; Uğur, A. (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması,Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 9(2), Ağustos, ss: 97-121.
- Bissessar, C. S. (2014). An Exploration of the Relationship between Teachers' Psychological Capital and TheirCollective Self-Esteem, AustralianJournal of TeacherEducation, 39(9), pp: 35-52.
- Bozgeyikli, H.; Avcı, A.; Navruz, B. (2013). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi, International Periodical For The Languages, Literature And History Of TurkishOrTurkic Volume 12(6), pp: 103-122.
- Bozgeyikli, H., Şat, A. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Okul Örneği, Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 3(5), ss: 172-191.

- Büyükgoze, H. (2014). Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sermaye İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çakmak, M. S.; Arabacı, B. (2017). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(62), Yaz, ss: 890-909.
- Celep, C. (2008). Öğrenme Ortamı Olarak Okul ve Sınıf, Eğitime Bakış Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 11, Haziran, ss: 3-9.
- Çelikten, M.; Şanal, M.; Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 19, ss: 207-237.
- Çetin, F.; Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, Amme İdaresi Dergisi, 45(1), Mart, ss: 121-137.
- Çetin, F.; Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel Ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir Mi?, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65(4), ss: 41-66.
- Demir, C.; Topdemir, S.; Özgezerim, Ö. (2014). Ortaokul Sınıflarındaki Öğretmen Sandalyesinin Gerekliği ve Sınıf Yönetimine Etkisine Yönelik Öğrenci, Öğretmen, Veli ve İdarecilerin Görüşleri, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 3(2), ss: 25-32.
- Demirel, Ö. (2012). Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı, 19. Baskı, PEGEM Yayınları, Ankara.
- Dırzyte, A.; Patapas, A.; Smalskys, V.; Udaviciute, V. (2013). Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Positive Psychological Capital in Lithuanian Organizations, International Journal of Business and Social Science, 4(12), [Special Issue – September 2013], pp: 115-122.

- Ergün, M. (2006). Sınıfta Motivasyon, Emin Karip (Ed.), Sınıf Yönetimi, 5. Baskı, PEGEM Yayınları, Ed: Emin Karip, Ankara, ss: 137-154.
- Erkmen, T.; Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Öneri Dergisi 10(39), ss23-30.
- Etebarian, A.;Takavoli, S.; Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment, AfricanJournal of Business Management, 6(14), pp: 5057-5060.
- Fu, C-S. (2014). An Exploration of the Relationship between Psychological Capital and the EmotionalLabor of Taiwanese Preschool Teachers, Journal of Studies in Social Sciences, 7(2), pp: 226-246.
- Guan, C. Y. S.;Li, Y.; Ma, H. L. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between OccupationalStress and JobSatisfactionamongTownshipCadres in a SpecificProvince of China: A Cross-SectionalStudy, International Journal of EnvironmentalResearch and PublicHealth — Open Access Journal, 14(972), pp: 1-12, <http://www.mdpi.com/1660-4601/14/9/972>, Erişim: 10.11.2017.
- Gök, E. E. (2007). Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu Ve Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1-3), Yıl: 2, Bahar, ss: 48-75.
- Helvacı, M. A.; Aydoğan, İ. (2011). Etkili Okul ve Etkili Okul Müdürüne İlişkin Öğretmen Görüşleri, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), ss: 42-61.

- Kalman, M.; Summak, M. S. (2016). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Karma Yöntem Araştırması, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 15(1), ss: 27-58.
- Kaplan, M.; Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 20(2), ss: 233-242.
- Karaman, A.; Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), ss: 35-48.
- Kaya, A.; Balay, R.; Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği), Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14(48), Kış, ss: 47-68.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), ss: 343-350.
- Keser, S.; Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20(1), ss: 1-22.
- Korur, F.; Eryılmaz, A. (2009). Lise Öğrencilerinin Fizik Başarılarına Etki Eden Öğretmen Nitelikleri İle İlgili Algıları, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2009, 29(3), ss: 733-761.
- Korkmaz, C.; Arabacı, İ. B. (2013). İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Algıları (Malatya İli Örneği), İlköğretim Online, 12(3), ss: 770-783.

Kutanis, R. Ö.; Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji İle Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi Ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5(11), ss: 135-154.

Larson, M. D.; Norman, S. M.; Hughes, L. M.; Avey, J. B. (2013). Psychological Capital: a New Lens for Understanding Employee Fit and Attitudes, International Journal of Leadership Studies, 8(1), pp: 28-43.

Lather, A. S.; Kaur, S. (2015). Psychological Capital As Predictor Of Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior, The International Journal of Indian Psychology, 2(4), July – September, Pp: 102-112.

Levene, R. A. (2015). Positive Psychology At Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement, Capstone Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Masters in Applied Positive Psychology, University of Pennsylvania.

Luthans, F.; Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. Journal Of Management, 33(3), pp: 321-349.

Luthans, F.; Norman, S. M.; Avolio, J. C.; Avey, J. B. (2008) The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. Journal Of Organizational Behavior, Volume: 29, pp: 219–238.

Luthar, S. S.; Cicchetti, D. (2000). The Construct of Resilience: Implications for Interventions and Social Policies. Development and Psychopathology, No: 12, pp: 857-885.

Ming, L. H.; Ju, C. M.; Tang, W. H. (2016). Development And Validation Of Chinese- Version Psychological Capital Questionnaire Of Preschool Teachers, European Journal Of Psychological Research, Progressive Academic Publishing, UK, 3(2), pp: 1-11.

- Mohammadi, S.;Vaisi, K.; Moradi, J. (2016). Relationship Between Psychological Capital and Organizational CommitmentwithJobSatisfaction of PhysicalEducators in KurdistanProvince, International Journal of Humanities and CulturalStudies, Special Issue, April, pp: 65-74.
- Nafei, W. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University, International Journal of Business Administration, 6(2), Egypt, pp: 42-59.
- Nandan, T.; Azim, A. M. (2015). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Psychological Capital, American International Journal of Social Science, 4(6), December, pp: 148-156.
- Nartgün, Ş. S.; Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Etik Liderlik Ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 15, 15(2), ss: 269-290.
- Ocak, M.; Güler, M.; Basım, H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), ss: 113-130.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(3), ss: 377-403.
- Organ, D.W., (1988), Organizational Citizenship Behavior: The GoodSoldierSyndrome, Lexington, MA: LexingtonBooks.
- Öztürk, E.;Uzunkol, E. (2013). İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri, Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, 9(4), ss: 421-435.

- Öztürk, E. B.; Özmen, Ö. N. T. (2013). Çalışma Arkadaşları Arasında Güven İhlali Ve Güvenin Yeniden Tesis Edilmesi, 21.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Birinci Basım, Ankara, ss: 1-5.
- Qadeer, F.;Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 8(2), pp: 453-470.
- Polat, S.; Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı: 54, Bahar, ss: 307-331.
- Pradhan, .R. K.;Jena, L. K.; Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotionalintelligence, Cogent Business & Management Vol: 3, pp: 1-16.
- Sağ, V. (2003). Toplumsal Değişim ve Eğitim Üzerine, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), Mayıs, ss: 11-25.
- Schoor, S. C. M. (2015). TeacherEngagement and the Role of Psychological Capital, VrijeUniversiteit, Master Thesis, August.
- Shaheen, S.;Bukhari, İ.; Adnan, A. (2016). Moderating Role Of Psychological Capital Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior and itsDimensions, International Journal of ResearchStudies in Psychology, 5(2), April, pp: 41-50.
- Southwick, Steven M.;Bonanno, George A.; Masten, Ann S.; Panter-Brick, Catherine; Yehuda, Rachel (2014). ResilienceDefinitions, Theory, And Challenges: İnterdisciplinaryPerspectives, EuropeanJournal of Psychotraumatology, Volume: 5, pp: 114.

- Suifan, T. S. (2016). The Impact of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Business and Management*; Published by Canadian Center of Science and Education, 11(1), pp: 224-230.
- Şen, Y.; Elmas, S. (2015). Effects of Supportive Organizational Climate and Positive Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior, *European Journal of Business and Management*, 7(26), pp: 62-67.
- Ünüvar, T. G. (2006). An İntegrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And organizational Citizenship Behavior. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Titrek, O.; Bayrakçı, M.; Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 17, Temmuz-Ağustos-Eylül, ss: 1-28.
- Töremen, F.; Demir, S. (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), Ss: 166-179.
- Tösten, R.; Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması, *Ekev Akademi Dergisi* Yıl: 18, Sayı: 59, Bahar, ss: 429-442.
- Tösten, R.; Arslantaş, H. İ.; Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), ss: 726-744.
- Türk Dil Kurumu (TDK). Büyük Türkçe Sözlük, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veri\\_tbn&kelimesec=252785](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veri_tbn&kelimesec=252785), Erişim: 01.12.2017.

- Türkoğlu, A. (2012). Karşılaştırmalı Eğitim Nedir?,Ed: Aynal, S., Karşılaştırmalı Eğitim Yansımaları, PEGEM Akademi Yayınları, Ankara, 2012, 1-22.
- Ültanır, Y. G. (2012). Okulları Yaratan Düşünürler ve Etkilerinin Devamlılığı, Ed: Aynal, Songül., Karşılaştırmalı Eğitim Yansımaları, PEGEM Akademi Yayınları, Ankara, 2012, 47-194.
- Ünal, A.; Çelik, M. (2013). Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), ss: 239-258.
- Wang, J. H.;Chen, Y. T.; Hsu, M. H. (2014). A Case Study on Psychological Capital and TeachingEffectiveness in Elementary School, IACSIT International Journal of Engineering and Technology, 6(4), August, pp: 331-337.
- Yalçın, S. (2016). Analyzing the Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Commitment of the Teachers, International EducationStudies; PublishedbyCanadian Center of Science and Education, 9(8), pp: 75-83.
- Yang, W.;Chao, L. (2016). How Psychological ContractBreachInfluences Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Psychological Capital, AmericanJournal of Industrial and Business Management, No: 6, pp:922-930.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik Özellikleri Ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini Ve Çalışan Performansına Etkileri, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Yavuz, C.;Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(9), ss: 507-519

- Yeşil, S.; Yetiş, E.; Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması, *International Journal of Academic Value Studies*, 2(1), ss: 25-40.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Anadolu Journal Of Educational Sciences International*, 2(2), ss: 114.
- Yılmaz, M.; Aslan, Ö. (2013). Öğretmen Motivasyonunun Artırılmasında 'ÖNKAS' Ödül Sistemi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, ss: 286-306.
- Yılmaz, K.; Altinkurt, Y.; Yıldırım, H. (2015). Türkiye'deki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Cinsiyet, Kıdem ve Branş Değişkenlerinin Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 40(178), ss: 285-304.
- Yurdabakan, İ. (2002). Küreselleşme Konusundaki Yaklaşımlar ve Eğitim, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 6, ss: 61-64.
- Yücel, C.; Kaynak, S. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 20, ss: 685-706.
- Yücel, C.; Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), ss: 113-132.
- Topaloğlu, T.; Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), ss: 156-171.
- Özen, Y.; Gül, A. (2007). Sosyal Ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örnekleme Sorunu, *KKEFD*, Sayı: 15, ss: 394-422.

Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

<https://www.google.com/search?q=kinizm+ne+demek&oq=kinizm+ne+de&aqs=chrome.1.69i57j0l2.5052j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>



## EKLER

### EK.1. Demografik Özellikler Formu

#### Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAŞAR'ın yürüttüğü ve Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Osman KABASİN'in hazırladığı **“ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMEY İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ”** isimli çalışmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Soruların herhangi bir doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Sadece katılımcıların kendine en yakın bulduğu seçeneği işaretlemesi istenmektedir. Siz değerli katılımcıların içten ve samimi bir şekilde vereceği cevaplar, araştırmanın başarıya ulaşmasında çok büyük bir öneme sahiptir. Bu anket formu ile toplanacak olan veriler bu araştırma dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Anket formuna vereceğiniz cevaplar, tez çalışması içerisinde istatistiksel yöntemlerle analiz edilecektir.

Katılımlarınız için içtenlikle teşekkür eder, başarılar dileriz.

#### Yaşınız:

30 ve altı     31-35     36-40     41-45     45 ve üzeri

#### Cinsiyetiniz:

Kadın     Erkek

#### Meslekteki çalışma süreniz:

1-3     4-7     8-11     12-15     15 ve üzeri

## EK.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ							
Madde No	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman
1.	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım						
2.	Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum						
3.	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım						
4.	Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum						
5.	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım						
6.	Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam						
7.	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım						
8.	Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım						
9.	Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm						
10.	Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum						
11.	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim						
12.	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim						
13.	Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım						
14.	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm						
15.	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım						
16.	Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim						
17.	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam						
18.	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam						
19.	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam						

### EK.3. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Sorular	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir					
Kendime güvenirim					
Başarı için yapmam gerekeni biliyorum					
Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim					
Hayat dolu bir insanım					
Enerji doluyum					
Hayat güzeldir					
Güler yüzlüyüm					
Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor					
Mesleki sorumluluklarımın farkındayım					
Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim					
Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler					
Yaptığım her iş için hesap verebilirim					
Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm					
Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
Okulum için yeni fikirler geliştiririm					
Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim					
Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim					
Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim					
Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım					
Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim					
Zorluklar mücadele azmimi artırır					
Güçlükler karşısında mücadele ederim					
Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır					
Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim					
Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim					

**EK.4. ANKET UYGULAMA İÇİN İZİN DİLEKÇESİ****T.C.****GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ****EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı 201319562 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAŞAR'ın yürüttüğü ve tarafımda hazırlanan **“ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAY İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ”** adlı tez çalışmamda Şanlıurfa ili merkez ilçelerde (Haliliye, Eyübiye, Karaköprü) bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere ekte yer alan ve ilgililerden yazılı izin alınmış olan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini uygulama ve ilgili müdürlüklere vermek amacıyla gerekli araştırma izin yazısının tarafıma verilmesi hususunda;

Gereğini saygılarımla arz ederim. **04.08.2017**

**Adres:****Osman KABASİN****Halepli bahçe Mah. 2379. Sk.****No:9****Eyübiye/Ş:URFA**

## EK.5. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

The screenshot shows a Gmail inbox on a Windows desktop. The browser address bar displays the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#search/ozgan%40gantep.edu.tr/15c1abe693bf312e?compose=160ff16d273fa038%2C160ff27d4aca682b>. The search bar contains 'ozgan@gantep.edu.tr'. A notification banner at the top of the Gmail interface reads: 'Gmail için masaüstü bildirimlerini etkinleştirmek üzere burayı tıklayın. Daha fazla bilgi Gizle'.

The inbox shows two emails:

- First Email:** From 'rasim tösten <rasimtosten@hotmail.com>' dated 18.05.2017. The subject is 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni'. The body text includes: 'Kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim.', 'Samsung cihazımdan gönderildi', and an original message from 'osman kabasin <kabasin@ gmail.com>' dated 18.05.2017 11:48 (GMT+03:00). The original message subject is 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni'.
- Second Email:** From 'Habib.Ozgan <ozgan@gantep.edu.tr>' dated 18.05.2017. The subject is 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni'. The body text includes: 'Merhaba,', 'Pozitif psikolojik sermaye ölçeğini tezinizde kullanmanızdan memnuniyet duyanım.', 'Çalışmalarınızda başarılar dilerim.', and 'Doç. Dr. Habib ÖZGAN'. The email footer includes: 'On Thu, 18 May 2017 11:48:25 +0300, osman kabasin wrote > Hocam Merhabalar, > Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri > Enstitüsü Öğretim Üyesi Yrd. Doç.'

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the time 16:35 and date 16.1.2018. The taskbar also displays icons for various applications, including a game titled 'YÜKSEK LISANS TEZİ İLE...'.

## EK.6. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

The screenshot shows a Gmail interface on a Windows desktop. The browser address bar displays the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#search/nbasim%40gmail.com/15c1b7845deec24c?compose=160ff16d273fa038%2C160ff27d4aca682b>. The email subject is "Fwd: ÖVD ölçeği ve makalesi". The sender is Nejat Basim (nbasim@gmail.com) and the date is 18.05.2017. The email content reads: "Merhaba. Mesajınızı bu adresimden yanıtlıyorum. ÖVD ölçeği ve ölçeğin yer aldığı makale ekte. Ölçeği Çalışmalarınızda tabii ki kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar. Nejat". Below the text, there are two attachments: a Word document titled "ÖRGÜTSEL VATA..." and a PDF document titled "Orgutsel-vatanda...". The sender's contact information is listed at the bottom: Prof. Dr. H. Nejat Basim, Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı, Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mah. Eskişehir yolu 18. Km. Etimesgut 06790 ANKARA, Tel: 312-2466645-46, e-posta: nbasim@gmail.com, e-posta: nbasim@baskent.edu.tr. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 16:47 on 16.1.2018.

## ÖZGEÇMİŞ

Osman KABASİN 1991’de Şanlıurfa’da doğdu. İlk ve Ortaokulu Şanlıurfa Fatih Sultan Mehmet İlköğretim okulunda tamamladıktan sonra Şanlıurfa Atatürk Lisesinden 2007 yılında mezun oldu. 2009’da başladığı Harran Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümünü 2013 yılında tamamladı. Aynı zamanda 2010-2013 yılları arasında Harran Üniversitesi Öğrenci Konseyi Başkanlığı Görevini yürüttü. 2013’te Gaziantep Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans eğitimine başladı. 2014 yılında Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Cumhuriyet Parkı Sosyal Tesislerinde İşletme Müdürü olarak 1,5 yıl görev yaptı. 2016 yılından itibaren Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Beltur A.Ş. de Genel Müdür Yardımcısı Olarak Görevine devam etmektedir.

## VITAE

Osman KABASIN was born in 1991 in Sanliurfa. After completing primary and secondary school in Sanliurfa Fatih Sultan Mehmet Primary School, he graduated from Sanliurfa Ataturk High School in 2007. In 2009, he started his education at Harran University, Department of Primary School Education. He also served as the President of the Student Council of Harran University between 2010-2013. In 2013, he started his postgraduate education at Gaziantep University, Department of Educational Administration, Inspection Planning and Economics. In 2014, he worked as Facility Manager for one and a year in Sanliurfa Metropolitan Municipality, Cumhuriyet Park Social Facilities. He is continuing since 2016, Sanliurfa Metropolitan Municipality Beltur Inc. as Assistant General Manager.