

The Relationship Between Positive Psychological Capital Of Lower Secondary School Teachers, Perception Of Management Support and Organizational Citizenship Behavior¹

Tugce Erdogan², Kamile Demir³

About the Article

Received: 08.11.2021
Accepted: 21.11.2022
Published: 01.05.2023

Keywords

Organizational
citizenship,
Psychology,
Admin support

Abstract

In this study, the relationship between lower secondary school teachers' positive psychological capital, perceptions of managerial support and organizational citizenship behaviors was examined. This research is a quantitative research and is in the relational screening model. The data of the study were obtained by measuring tools applied to 277 teachers working in public lower secondary schools in Alanya district. Personal information form, organizational citizenship behavior scale, positive psychological capital scale and managerial support perception scale were used as data collection tools. The data of the research were analyzed with simple linear correlation technique and stepwise multiple regression technique. According to the results of the correlation analysis, there is a significant positive relationship between the organizational citizenship behaviors of lower secondary school teachers, the levels of kindness, conscientiousness, altruism, sportsmanship and civic virtue dimensions, and the levels of positive psychological capital, hope, resilience, optimism and self-efficacy dimensions, and perception of managerial support determined. As a result of the regression analyzes, the predictors of teachers' organizational citizenship behavior dimensions were determined. In line with the findings, suggestions were presented to the practitioners to increase the level of organizational citizenship behavior of teachers.

Atf için: For Citation

Erdogan, T. & Demir, K. (2023). The relationship between positive psychological capital of lower secondary school teachers, perception of management support and organizational citizenship behavior. *Journal of Mugla Sıtkı Kocman University Faculty of Education [MSKU]*, 10 (1), 28-41. DOI: 10.21666/muefd.1020702

It has become increasingly difficult for organizations trying to catch up with the era to keep up with the competition. In order for organizations to exist and maintain their existence in this competitive environment, they must use all their physical and human elements effectively and gain an advantage over their competitors. At this point, many elements of organizations can be mentioned. However, it is thought that the most important element for the success of the organization is the employees. Therefore, the way employees perceive themselves or the support of the organization, and the behaviors they exhibit for the benefit of the organization, come to the fore more and more in the management literature, and research on these concepts is increasing.

Organizational Citizenship Behaviors (OCB)

One of the key elements for educational organizations is teachers. Teachers exhibit many behaviors in the education process. Some of these behaviors are included in the teacher's job description. For example, they are behaviors such as applying teaching activities and evaluating the results, preparing a program, and providing materials. In addition to this, there are other behaviors that teachers undertake. For example, there are behaviors such as counseling, guiding, helping children relax, listening to students' problems (Sunbul, 1996, p. 598-607). Behaviors that contribute to education, which are outside of the job description, can also occur outside of working hours. For example, there are many behaviors such as preparing trial exams, following innovations and resources related to education, communicating effectively with students' parents, and continuing to cooperate with colleagues outside of work hours.

¹ This article was produced from the first author's master's thesis.

² Milli Eğitim Bakanlığı – t156234@hotmail.com- ORCID No: 0000-0001-9706-952X

³ Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi – kamile.demir@alanya.edu.tr- ORCID No: 0000-0001-7404-029X

Considering today's competitive environment, it is very important for the efficiency of the organization that the employees exhibit these behaviors that contribute to the organization beyond their job description, and that they help other employees even if it is not compulsory (Sezgin, 2005, p. 334-335). Organ (1988) defined these behaviors, which are called organizational citizenship behaviors, as voluntary behaviors that do not have a direct place in the reward system within the framework of official rules, but that contribute to the organization holistically. The behaviors mentioned in this definition are behaviors that are not compulsory and are not punished if they are not done (Cankir ve Yener, 2017, p. 131-133). According to Baron (2000), not only employees who contribute to the organization voluntarily, although they are not in the job description, but also employees who refrain from engaging in behaviors that may harm the organization despite the absence of any prohibitions exhibit organizational citizenship behaviors (Basim ve Sesen, 2015, p. 85).

As a result of the researches, it has been revealed that the concept of organizational citizenship behavior consists of some sub-dimensions. Although many researchers have made different sizing, the most focused on the sizing determined by Organ. Organ (1998) discusses organizational citizenship behaviors in five sub-dimensions: altruism, conscientiousness, sportsmanship, kindness and civic virtue (Kaplan, 2011, p. 29-30). Altruism has been described as helping others with work-related problems without remuneration (Ozdevecioglu, 2003, p. 120). Conscientiousness, on the other hand, has been evaluated as the behaviors of helping others to do their job better, taking additional duties and responsibilities voluntarily, and contributing to the innovative work of the organization (Cankir ve Yener, 2017, p. 137). Another sub-dimension, kindness, is the employee's willingness not to complain when faced with an uncomfortable situation or abuse while performing an activity (Cetin ve Fikirkoça, 2010, p. 47). The kindness dimension, on the other hand, includes behaviors such as giving information to other employees about important issues, respecting the rights of their colleagues, reminding their colleagues about certain issues, and consulting themselves, by asking the opinions of the employees who will be affected by a practice (Gurbuz, 2006, p. 56). Some of the civic virtue behaviors are expressed as 'willingness to take part in the administration even if it is personally costly', 'observing threats against the organization or looking for opportunities', 'trying to catch the best as possible on behalf of the organization' (Bolat, 2008, p. 128). These sub-dimensions can sometimes not be separated from each other with sharp boundaries, or a behavior may be considered to be covered by more than one sub-dimension.

Positive Psychological Capital (PPC)

It is an accepted fact from Hawthorne studies that there is a relationship between the emotions of employees and their performance. The effect of the psychological state of the employees on their performance in the workplace has started to gain importance as well as the concepts such as economic capital and social capital (Berberoglu, 2013, p. 10-18). With the definition of Luthans (2007), psychological capital refers to the generally positive development of the person psychologically. Positive psychological capital (PPC) is a concept defined through four components that make up this structure. Luthans (2007) identified these components as a sense of confidence (self-efficacy), a positive attitude towards being successful now and in the future (optimism), the will to achieve goals, and the ability to identify new paths if necessary (hope) to be able to accomplish a challenging task. resilience in the face of emerging problems and getting stronger from similar situations (psychological resilience) (Buyukgoze ve Kavak, 2017, p. 4-5).

Positive psychological capital often increases employee satisfaction with their job and being a member of the organization they work for (Torun, 2020, p. 7-11). The satisfaction of the employees, when combined with the support of the manager, can increase the organizational citizenship behaviors and thus the productivity of the organization.

Perception of Managerial Support (PMS)

Administrative support is the manager's positive business relations with her/his employees and meeting their needs in order to be more productive (Ozkuk, 2017, p. 12). It is important how supportive the manager is as well as how the manager makes his/her employees feel this. Perceived managerial support expresses the extent to which the value given to the employee by the manager and the assistance provided are felt by the employee (Aydin Goktepe, 2016, p. 11). Executive support can be seen in the form of informational support, financial support, or emotional support (Aksoy, 2017, p. 10).

The positive or negative attitudes of the managers, who are responsible for the management of the organization, to the employees because they are the representatives of the organization, are accepted as the criterion of whether they are liked by the organization or not (Aydin Goktepe, 2016, p. 28). According to Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, and Rhoades (2002), teachers have a general view about how much the work they have done at school is appreciated by the administrators and how much the administrators consider the well-being of teachers. According to Randall et al. (1999), the assurance that teachers can get help from their administrators if necessary in order to continue their work effectively and to cope with stressful situations corresponds to the concept of perceived administrator support (Ozdemir, 2010, p. 98).

As can be seen, employees always want to see that they are supported by the manager of the organization (Dodanlioglu Irmak, 2019, p. 85). Employees who think that their personality, views and thoughts are valued and appreciated in an organization will integrate with the goals of the organization, become more attached to the organization, act for the benefit of the organization and avoid behaviors that will harm the organization (Aydin Goktepe, 2016, p. 28). At this point, if the employees' perception of managerial support is positive, it can be expected that organizational citizenship behaviors will be exhibited more frequently.

There are many different factors that affect organizational citizenship behavior. These factors include individual factors and the leader factor (Bolat, 2008, p. 129). People's personality traits, their stance in the face of difficulties are a determinant of their efforts to maintain a job. For example, optimistic people believe that when they do something, they can change the outcome. These people do not give in and show more organizational citizenship behavior to achieve success (Cavus ve Develi, 2015, p. 235-236). On the other hand, the tendency of employees to show organizational citizenship emerges with the effort of responding to the sense of trust they have in their managers (Berberoglu, 2013, p. 32). The fact that the leader is motivating, supportive (for example, in professional development, etc.), appreciating the success of the teachers and being fair increase the organizational citizenship behavior of the teachers. (Sezgin, 2005, p. 333). In this study, it was aimed to reveal the relationship between teachers' positive psychological capital and managerial support perceptions, which are two important variables of individual factor and leadership factor, and organizational citizenship behaviors. As a result of this, the factors that affect the organizational citizenship behaviors of the employees can be discovered and the efficiency of the organization can be increased by evaluating these factors.

Method

This research, which was conducted to determine the relationship between secondary school teachers' positive psychological capital, perceptions of managerial support and organizational citizenship behaviors, is in the relational screening model. Relational screening model is a research model that aims to determine whether there is a co-change between multiple variables and the level of this change (Karasar, 2018, p. 109-114). Ethics committee approval was obtained for the study, with the permission of the Antalya Provincial Directorate of National Education, with the decision of Alanya Alaaddin Keykubat University Educational Research Ethics Committee dated 03.03.2020 and numbered 2020/11.

Population and Sample of the Research

The universe of this research consists of 1069 secondary school teachers working in Alanya, Antalya. Random sampling method was used to determine the sample of the study. While determining the minimum sample size to represent the population of this research, Balci's (2015) sample table for theoretical sample sizes and 95% accuracy level tolerable error for different sizes of universes was used. According to the table, the number of samples to represent the teachers working in Alanya is 277. Demographic information of the participants is shown in Table.1.

Table.1.

Demographic Characteristics of Teachers

	Gender		Education status		Experience				Length of study at your current school		
	Woman	Man	Undergraduate	Postgraduate	1-7 years	8-14 years	15-21 years	21 years and above	0-3 years	4-6 years	7 years and above
<i>f</i>	158	119	261	16	41	112	74	50	153	79	45
<i>%</i>	57	53	94,2	5,8	14,8	40,4	26,7	18,1	55,2	28,5	16,2

As can be seen in Table.1, the gender of the majority of the teachers participating in the research is female and their education level is undergraduate. According to the grouping, it is seen that among the participating teachers, those who have 8-14 years of professional experience and have been working in the current school for 3 years or less are more than the others.

Data Collection Tools

In this study, a questionnaire consisting of three scales was used to collect data. In the first part of the form, there is the information presented about the research and the personal information form that the participants must fill, the organizational citizenship behavior scale in the second part, the positive psychological capital scale in the third part, and the managerial support perception scale in the fourth part.

Organizational Citizenship Behavior Scale

In the study, the organizational citizenship behavior scale adapted to Turkish by Basim and Sesen (2015) was used by making use of two different scales prepared by Vey, Campbell (2004) and Williams, Shiaw (1999) to measure the OCB display levels of the participants. The scale is a 6-point Likert type and consists of 19 statements. The scale includes dimensions determined by Organ (1988) as altruism, agreeableness, sportsmanship, kindness and civic virtue. In the adaptation study, the sample was divided into two groups for the validity and reliability studies of the scale. Factor analysis was applied to test the construct validity of the data obtained from the first sample. As a result, a five-factor structure was formed with an eigenvalue greater than 1. The factor loading values and explained variances obtained as a result of the exploratory factor analysis with the data obtained from the other sample group were higher than the first one. In the first study, the total variance explained by the scale was 63.69%; found 64.80% in the second study (Basim ve Sesen, 2015).

The Cronbach Alpha coefficients calculated for the dimensions of organizational citizenship behaviors on the first sample were 0.82 for altruism, 0.75 for conscientiousness, 0.86 for kindness, 0.81 for kindness, and 0.78 for civic virtue. The Cronbach Alpha coefficients calculated on the second sample were calculated as 0.86 for altruism, 0.77 for conscientiousness, 0.87 for kindness, 0.82 for gallantry, and 0.86 for civic virtue. According to these values, it was stated that the OCB scale was high and reasonably reliable (Basim ve Sesen, 2015). The Cronbach Alpha coefficients calculated from the data of this study for the scale of organizational citizenship behaviors altruism 0.60; kindness 0.58; conscientiousness 0.52; gallantry 0.58; civic virtue is 0.77 and 0.79 for the whole measuring instrument.

Positive Psychological Capital Scale

In order to measure the positive psychological capital levels of the participants, the positive psychological capital scale prepared by Luthans et al. (2007) and adapted to Turkish by Çetin and Basım (2012) was used. The scale consists of 24 items including the sub-dimensions of optimism, resilience, hope and self-efficacy and was prepared in a 6-point Likert type.

In the adaptation study, the Cronbach Alpha coefficients of the scale were calculated as 0.67 for the optimism dimension, 0.68 for the psychological resilience dimension, 0.81 for the hope dimension, and 0.85 for the self-efficacy dimension. The Cronbach Alpha coefficient of the whole scale was found to be 0.91 (Cetin ve Basım, 2012). With the data of this research, recalculations were made for the

psychological capital scale. Cronbach's Alpha coefficients were 0.43 for the optimism dimension; 0.40 for the psychological resilience dimension; 0.69 for the hope dimension; It was found to be 0.87 for the self-efficacy dimension and 0.84 for the whole scale.

Confirmatory factor analysis was performed by Luthans et al. (2007) to test the validity of the scale. It was revealed that the four-dimensional structure provided the best fit values for the sample. When the factor structure of the positive psychological capital scale was examined by Cetin and Basim (2012), the four-dimensional structure of the scale was confirmed and the factor loads of the items ranged from 0.45 to 0.73.

Managerial Support Perception Scale

In the study, the scale developed by Kottke and Sharafinski (1988) and translated into Turkish by Ozdemir (2010) and adapted to education workers was used to measure the perceived managerial support perception of the participants. The scale is one-dimensional, consists of 14 expressions and is in the 5-point Likert type. According to the factor analysis, it was seen that the expressions in the scale were collected in one dimension and the total variance was calculated as 0.71. As a result of the analyzes made, the Cronbach Alpha coefficient of the perceived administrator support scale was found to be 0.97, and the factor loads were between 0.58 and 0.90. Considering the obtained value, it has been determined that the scale is reliable (Ozdemir, 2010, p. 102). The Cronbach Alpha coefficient calculated from the data of this study is 0.97.

Analysis of Data

SPSS package program was used to analyze the data obtained from the participants. The skewness coefficients were examined to examine the distribution of the data. As a result, it was seen that the data were normally distributed in all sub-dimensions of the variables. The relationship between the dimensions of secondary school teachers' organizational citizenship behaviors and their levels of positive psychological capital and perception of managerial support was calculated by simple linear correlation. These variables were then analyzed with the stepwise multiple regression technique. VIF values were examined to determine whether there was a multicollinearity problem between the variables. The VIF value of the variables higher than 10 indicates multicollinearity (Buyukozturk, 2020, p. 102-103). According to the variables, these values are 1.00 for the perception of managerial support model 1, 1.09 for model 2; optimism dimension of positive psychological capital 1.21; resilience dimension 1.96; hope dimension 2.47; The self-efficacy dimension was calculated as 2.19. VIF values vary between 1.00 and 2.47, and these values indicate that there is no multicollinearity problem that would damage the reliability of the results.

Results

In this study, the relationship between positive psychological capital (PPC) dimensions and perception of managerial support (PMS) levels for organizational citizenship behaviors (OCB) dimensions of secondary school teachers was calculated with a simple linear correlation, and then these variables were analyzed by hierarchical regression technique. In this section, the findings that emerged as a result of the analysis of the data are presented.

Altruism: OCB Altruism Dimension Total Score, Conscien.: OCB Conscientiousness Dimension Total Score, Kind.:OCB Kindness Dimension Total Score, Sportsman.: OCB Sportsmanship Dimension Total Score, Civil. : OCB Civil Virtue Dimension Total Score, Optim.: PPC Optimism Dimension Total Score, P. Resilience: PPC Psychological Resilience Dimension Total Score, Hope: PPC Hope Dimension Total Score, Self-effi.: PPC Self-efficacy Dimension Total Score,PMS: Perception of Managerial Support Total Score

As seen in Table.2, it has been determined a low-level positive and significant relationship between teachers' OCB altruism dimension total scores and PPC optimism dimension total scores ($r=0,25$; $p<0,01$), PPC p. resilience dimension ($r=0,20$; $p<0,01$), PPC hope dimension ($r=0,23$; $p<0,01$), PPC self-efficacy dimension ($r=0,26$; $p<0,01$) and PMS ($r=0,19$; $p<0,01$) total scores.

It has been determined a low level of positive and significant correlation relationship teachers' OCB conscientiousness dimension total scores and PPC optimism dimension ($r=0,27$; $p<0,01$), PPC p. resilience dimension ($r=0,15$; $p<0,01$), PPC hope dimension ($r=0,22$; $p<0,01$), PPC self-efficacy dimension ($r=0,18$; $p<0,01$) and PMS ($r=0,18$; $p<0,01$) total scores.

Table 2.

Correlation between Teachers' Positive Psychological Capital Dimensions and Perception of Managerial Support and Organizational Citizenship Behavior Dimensions

	Altruism	Conscien.	Kind.	Sportsman.	Civic.	Optim.	P. Resilience.	Hope	Self-effi.	PMS
Altruism										
Conscien.	0,17**									
Kind.	0,19**	0,16**								
Sportsman.	0,25**	0,39**	0,30**							
Civil.	0,29**	0,44**	0,24**	0,40**						
Optim.	0,25**	0,27**	0,18**	0,32**	0,25**					
P. Resilience	0,20**	0,15**	0,32**	0,31**	0,29**	0,30**				
Hope	0,23**	0,22**	0,31**	0,30**	0,35**	0,30**	0,66**			
Self-effi.	0,26**	0,18**	0,28**	0,27**	0,43**	0,20**	0,61**	0,711**		
PMS	0,19**	0,16**	0,11	0,26**	0,29**	0,27**	0,03	0,11	0,09	

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

It has been determined a low level of positive and significant correlation between the teachers' total scores on OCB kindness dimension and PPC optimism dimension ($r=0,18$; $p<0,01$) and PPC self-efficacy dimension ($r=0,28$; $p<0,01$) total scores. It has been a moderately positive and significant correlation between the teachers' total scores on OCB kindness dimension and PPC p. resilience dimension ($r=0,32$; $p<0,01$) and PPC hope dimension ($r=0,31$; $p<0,01$) total scores. It is observed that there is a low level of positive correlation between teachers' total scores on OCB kindness dimension and PMS total scores, but the relationship is not significant ($r=0,11$; $p>0,05$).

It has been determined a moderately positive and significant relationship between teachers' total scores on the OCB sportsmanship dimension, and PPC optimism dimension ($r=0,32$; $p<0,01$), PPC resilience dimension ($r=0,31$; $p<0,01$) and PPC hope dimension ($r=0,30$; $p<0,01$) total scores. A low-level positive and significant correlation was determined between the total scores of the teachers' OCB sportsmanship dimension and the total scores of the PPC self-efficacy dimension ($r=0,2$; $p<0,01$) and PMS ($r=0,26$; $p<0,01$).

It has been determined a low-level positive and significant relationship between the teachers' total scores on OCB civic virtue dimension, PPC optimism dimension ($r=0,25$; $p<0,01$), PPC p. resilience dimension ($r=0,29$; $p<0,01$) and PMS ($r=0,29$; $p<0,01$) total scores. It has been determined a moderately positive and significant relationship between the total scores of teachers' OCB civic virtue dimension and PPC hope dimension ($r=0,35$; $p<0,01$) and PPC self-efficacy dimension ($r=0,43$; $p<0,01$) total scores.

In the first step of the hierarchical regression analysis, which was conducted to test whether the perception of managerial support and positive psychological capital of secondary school teachers are significant predictors of organizational citizenship behaviors, the perception of managerial support was

analyzed in the second step, and the sub-dimensions of positive psychological capital were analyzed in the second step. Hierarchical regression analysis results are presented in tables.

Table 3.

Results of Hierarchical Regression Analysis on the Predictors of Teachers' OCB Altruism Dimension

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Standard Error of the Estimate
1	0,189	0,036	0,032	2,95
2	0,353	0,124	0,108	2,83

Step I = R² = 0,036; F (10,159) = 0,189; p<0,01

Step II = R² = 0,124; F (6,868) = 0,353; p<0,01

As seen in Table.3, middle school teachers' perception of managerial support in the first model explain 4% of the total variance in OCB altruism dimension behaviors. (R=0,189; R²=0,036). In the second regression model, PPC dimensions variables were added to the model after the perception of managerial support variable, and with the addition of these variables to the model, the total variance increased from 4% to 12%. (R=0,353; R²=0,124). In other words, it is seen that the variable of positive psychological capital of teachers contributes approximately 8% to the total explained variance.

Table 4.

B and Beta Correlation Coefficients and Significance Levels of Teachers' OCB Predictors of Altruism Dimension

Model	Predictors	B	Std. Error	β	t	P
1	(constant)	20,945	0,863		24,259	0,000
	PMS	0,050	0,016	0,189	3,187	0,002
2	(constant)	11,872	2,258		5,259	0,000
	PMS	0,032	0,016	0,123	2,063	0,040
	Optim.	0,147	0,054	0,170	2,718	0,007
	P.Resilience	0,014	0,094	0,012	0,146	0,884
	Hope	0,016	0,095	0,015	0,170	0,865
	Self-efficacy	0,169	0,071	0,201	2,387	0,018

Table 4 shows the beta value of PMS (0,189), the beta value of optimism (0,170) one of the positive psychological capital dimensions, beta value of PPC p. resilience dimension (0,012), beta value of PPC hope dimension (0,012), beta value of PPC self-efficacy dimension. It is seen that the value (0,201) is positive. It is concluded that the relationship between these variables and the OCB altruism dimension is positive. According to this, it is concluded that as the scores of the teachers' PMS, PPC optimism dimension, PPC psychological resilience dimension, PPC hope dimension, PPC self-efficacy dimension increase, OCB altruism dimension scores also increase.

The significant predictors of the organizational citizenship behavior altruism dimension are as follows, in order of importance: PPC self-efficacy dimension (β=0,201; p<0,01), perception of managerial support (β=0,189; p<0,01) and PPC the dimension of optimism (β=0,170; p<0,01). It is seen that psychological resilience (β=0,012; p>0,05) from PPC dimensions and hope (β=0,015; p>0,05) from PPC dimensions are not significant predictors of OCB altruism dimension.

Table 5.

Results of Hierarchical Regression Analysis on the Predictors of Teachers' OCB Conscientiousness Dimension

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Standard Error of the Estimate
1	0,158	0,025	0,021	2,27
2	0,325	0,105	0,089	2,19

Step I = R² = 0,025; F (7,040) = 0,158; p<0,01

Step II = R² = 0,105; F (6,099) = 0,325; p<0,01

As seen in Table 5, middle school teachers' perceptions of managerial support in the first model explain 3% of the total variance in their OCB conscientiousness dimension behaviors (R=0,158; R²=0,025). In

the second regression model, PPC dimensions variables were added to the model after the perception of managerial support variable, and with the addition of these variables to the model, the total variance increased from 3% to 11% ($R=0,353$; $R^2=0,124$). In other words, it is seen that the variable of positive psychological capital of teachers contributes approximately 8% to the total explained variance.

Table 6.

B and Beta Correlation Coefficients and Significance Levels of Teachers' OCB Conscientiousness Dimension Predictors

Model	Predictors	B	Std. Error	β	t	P
1	(constant)	12,370	0,665		18,590	0,000
	PMS	0,032	0,012	0,158	2,653	0,008
2	(constant)	5,941	1,749		3,397	0,001
	PMS	0,017	0,012	0,083	1,381	0,168
	Opim.	0,140	0,042	0,210	3,331	0,001
	P. Resilience	-0,032	0,073	-0,035	-0,440	0,660
	Hope	0,108	0,074	0,133	1,470	0,143
	Self-effi.	0,038	0,055	0,059	0,700	0,484

In Table 6, when the PMS is analyzed independently, it is seen that the beta value (0,158), the beta value of the PPC optimism dimension (0,210), the beta value of the PPC hope dimension (0,133), and the beta value of the PPC self-efficacy dimension (0,059) are positive. These values show that the relationship between teachers' OCB conscientiousness dimension is positive. From this, it is concluded that as the teachers' PMS, PPC optimism dimension behaviors, PPC hope dimension behaviors, and PPC self-efficacy dimension behaviors increase, OCB conscientiousness dimension behaviors increase as well. The beta value of the PPC p. resilience dimension (-0,035) indicates that the relationship between the PPC p. resilience dimension and the OCB conscientiousness dimension is negative, and it is seen that as the psychological resilience dimension score increases, the OCB conscientiousness dimension behaviors score decreases.

The significant predictors of the conscientiousness dimension of organizational citizenship behavior are as follows, in order of importance: PPC optimism dimension ($\beta=0,210$; $p<0,01$) and PMS ($\beta=0,158$; $p<0,01$). While PMS is a significant predictor when analyzed independently, it is not a significant predictor when PPC dimensions are included in the model ($\beta=0,083$; $p<0,01$). It was found that PPC resilience dimension ($\beta=-0,035$; $p>0,05$), PPC hope dimension ($\beta=0,133$; $p>0,05$) and PPC self-efficacy dimension ($\beta=0,059$; $p>0,05$) OCB conscientiousness dimension were not to be a significant predictor.

Table 7.

Hierarchical Regression Analysis Results on the Predictors of Teachers' OCB Courtesy Dimension

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Standard Error of the Estimate
1	0,113	0,013	0,009	47,87
2	0,363	0,132	0,116	45,22

Step I = $R^2 = 0,013$; $F(3,525) = 0,113$; $p<0,01$

Step II = $R^2 = 0,132$; $F(8,209) = 0,363$; $p<0,01$

As seen in Table 7, in the first model, secondary school teachers' perceptions of managerial support explain 1% of the total variance in the behaviors of the OCB kindness dimension ($R=0,113$; $R^2=0,013$). In the second regression model, PPC dimensions variables were added to the model after the perception of managerial support variable, and with the addition of these variables to the model, the total variance increased from 1% to 13% ($R=0,353$; $R^2=0,124$). In other words, it is seen that the variable of positive psychological capital of teachers contributes approximately 12% to the total explained variance.

Table 8.

B and Beta Correlation Coefficients and Significance Levels of Teachers' OCB Kindness Dimension Predictors

Model	Predictors	B	Std. Error	β	t	P
1	(constant)	260,669	14,026		18,585	0,000
	PMS	0,475	0,253	0,113	1,878	0,061
2	(constant)	59,411	36,097		1,646	0,101
	PMS	0,312	0,250	0,074	1,251	0,212
	Optim.	0,774	0,866	0,056	0,894	0,372
	P. Resilience	3,476	1,508	0,183	2,306	0,022
	Hope	1,843	1,522	0,108	1,211	0,227
	Self-Effi.	1,053	1,130	0,078	0,932	0,352

Table 8 shows the beta value of the perception of managerial support (0,113), the beta value of the PPC optimism dimension (0,056), the beta value of the PPC resilience dimension (0,183), the beta value of the PPC hope dimension (0,108), and the PPC self-efficacy dimension. beta value (0,078) indicates that the relationship between these variables and the OCB kindness dimension is positive. From this, it is concluded that as the behaviors of PMS, PPC optimism dimension, PPC resilience dimension, PPC hope dimension and PPC self-efficacy dimension increase, OCB kindness dimension behaviors also increase.

The only significant predictor of organizational citizenship behavior kindness dimension is PPS resilience dimension ($\beta=0,183$; $p<0,01$). When the managerial support perception variable ($\beta=0,183$; $p>0,05$) is analyzed independently, it is seen that OCB is not a significant predictor of the kindness dimension. When analyzed together with the PMS variable, the PPC optimism dimension ($\beta=0,056$; $p>0,05$), PPC hope dimension ($\beta=0,108$; $p>0,05$) and PPC self-efficacy dimension ($\beta=0,078$; $p>0,05$) are not a significant predictor of the OCB kindness dimension.

Table 9.

Hierarchical Regression Analysis Results on the Predictors of Teachers' OCB Sportsmanship Dimension

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Standard Error of the Estimate
1	0,261	0,068	0,065	2,81
2	0,447	0,200	0,185	2,63

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

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

As seen in Table 9, middle school teachers' perceptions of managerial support in the first model explain 7% of the total variance in the behavior of the OCB sportsmanship dimension ($R=0,261$; $R^2=0,068$). In the second regression model, PPC dimensions variables were added to the model after the perception of managerial support variable, and with the addition of these variables to the model, the total variance increased from 7% to 20% ($R=0,447$; $R^2=0,200$). In other words, it is seen that the variable of positive psychological capital of teachers contributes approximately 13% to the total explained variance.

Table 10.

B and Beta Correlation Coefficients and Significance Levels of Teachers' OCB Sportsmanship Dimension Predictors

Model	Predictors	B	Std. Error	β	t	P
1	(constant)	15,504	0,825		18,800	0,000
	PMS	0,067	0,015	0,261	4,479	0,000
2	(constant)	3,041	2,097		1,450	0,148
	PMS	0,049	0,015	0,191	3,364	0,001
	Optim.	0,159	0,050	0,189	3,160	0,002
	P. Resilience	0,173	0,088	0,150	1,976	0,049
	Hope	0,079	0,088	0,076	0,889	0,375
	Self-effi.	0,060	0,066	0,074	0,917	0,360

In Table 10, the beta value of the perception of managerial support (0,261), the beta value of the PPC optimism dimension (0,189), the beta value of the psychological resilience dimension from the PPC capital dimensions (0,150), and the beta value of the PPC hope dimension (0,076), the beta value of PPC self-efficacy dimension (0,074) are seen. Accordingly, the relationship between these variables and the OCB sportsmanship dimension is positive. From this, it is concluded that as PMS, PPC optimism dimension, PPC psychological resilience dimension, PPC hope dimension and PPC self-efficacy dimension behaviors increase, OCB sportsmanship dimension behaviors also increase.

The significant predictors of the OCB sportsmanship dimension, in order of importance, are as follows: Perception of managerial support ($\beta=0,261$; $p<0,01$), PPC optimism dimension ($\beta=0,189$; $p<0,01$) and PPC resilience dimension ($\beta=0,150$; $p<0,01$). It is seen that PPC hope dimension ($\beta=0,060$; $p>0,05$) and PPC self-efficacy dimension ($\beta=0,074$; $p>0,05$) are not significant predictors of OCB sportsmanship dimension.

Table 11.

Results of Hierarchical Regression Analysis on the Predictors of Teachers' OCB Civil Virtue Dimension

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Standard Error of the Estimate
1	0,292	0,085	0,082	2,65
2	0,511	0,261	0,247	2,40

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

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

As seen in Table 11, in the first model, secondary school teachers' perceptions of managerial support explain 9% of the total variance in the behaviors of the OCB civic virtue dimension. ($R=0,292$; $R^2=0,085$). In the second regression model, PPC dimensions variables were added to the model after the perception of managerial support variable, and with the addition of these variables to the model, the total variance increased from 9% to 26% ($R=0,511$; $R^2=0,261$). In other words, it is seen that the variable of positive psychological capital of teachers contributes approximately 17% to the total explained variance. Table 12.

B and Beta Correlation Coefficients and Significance Levels of Teachers' OCB Civil Virtue Dimension Predictors

Model	Predictors	B	Std. Error	β	t	P
1	(constant)	15,977	0,776		20,601	0,000
	PMS	0,071	0,014	0,292	5,057	0,000
2	(constant)	4,578	1,913		2,394	0,017
	PMS	0,055	0,013	0,227	4,157	0,000
	Optim.	0,082	0,046	0,102	1,779	0,076
	P. Resilience	0,009	0,080	0,008	0,116	0,908
	Hope	0,040	0,081	0,041	0,495	0,621
	Self-effi.	0,275	0,060	0,355	4,595	0,000

In Table 12, the beta value of the perception of managerial support (0,292), the beta value of the PPC optimism dimension (0,102), the beta value of the psychological resilience dimension from the PPC capital dimension (0,008) and the beta value of the PPC hope dimension (0,041), the PPC self-efficacy dimension beta value (0,355) are seen. Accordingly, the relationship between these variables and the OCB civic virtue dimension is positive. From this, it is concluded that as PMS, PPC optimism dimension, PPC resilience dimension, PPC hope dimension and PPC self-efficacy dimension behaviors increase, OCB civic virtue dimension behaviors also increase.

The significant predictors of the OCB civic virtue dimension are as follows, in order of importance: PPC self-efficacy dimension ($\beta=0,355$; $p<0,01$) and the perception of managerial support ($\beta=0,292$; $p<0,01$). It is seen that PPC resilience dimension ($\beta=0,008$; $p>0,05$) and PPC hope dimension ($\beta=0,041$; $p>0,05$) are not significant predictors of OCB civic virtue dimension.

Discussion, Conclusion and Recommendations

In this study, which was conducted to determine the relationship between secondary school teachers' positive psychological capital, perceptions of managerial support and organizational citizenship behaviors, it was concluded that there was a low level of positive significant relationship between teachers' altruistic behaviors and their levels of optimism, resilience, hope and self-efficacy. When the literature was examined, Yildiz Cakir's (2015) research found that there was a low-level positive relationship between altruism behaviors and optimism and resilience levels, and a moderately positive relationship with hope and self-efficacy levels. Research results support each other. This relationship between teachers' levels of optimism or hope and altruistic behaviors may result in preferring to help their colleagues because they feel more optimistic or hopeful so they prefer to help their colleagues with the problems they face, and this may be because they believe that the problems are solvable. The reason for the high level of altruism of teachers with high levels of resilience may be that it becomes easier for teachers with high levels of resilience to support their other colleagues by tackling problems without being intimidated. The high self-efficacy of teachers with high self-efficacy levels may also lead to the fact that these teachers do not hesitate to help their colleagues with the problems they encounter, as a result of their belief that they can cope with a situation by considering themselves competent in the face of a situation.

As a result of this research, it was determined that there was a low level of positive and significant relationship between the conscientiousness behaviors of secondary school teachers and their levels of optimism, resilience, hope and self-efficacy. Yildiz Cakir (2015) found a low level of positive and significant relationship between conscientiousness behaviors and optimism, psychological resilience, hope and self-efficacy levels as a result of her study with healthcare professionals. Although the samples of the studies are from different study groups, the results are similar. Since teachers with high levels of optimism have a more positive outlook on the future, they may be inclined to exhibit conscientious behaviors with the belief that the effort they put into school will be rewarded. Teachers with a high level of psychological resilience may be willing to exhibit conscientious behaviors by not holding back at the point of exhibiting behaviors that they believe will benefit even if they compromise themselves. Considering that individuals with a high level of hope focus on success rather than failure and think that the obstacles they encounter can be overcome, it can be said that these employees will be willing to exhibit conscientious behaviors such as taking additional duties and responsibilities for the organization and contributing to the innovative work of the organization. Considering that teachers with high self-efficacy levels consider themselves competent while taking additional duties and responsibilities, it can be said that they will not stay in the background while taking additional tasks that will benefit the organization. This may result in teachers with high self-efficacy levels exhibiting conscientious behaviors.

As a result of this research conducted with secondary school teachers, teachers' kindness behaviors, optimism and self-efficacy levels were found to be low; It was determined that there was a moderately significant relationship between psychological resilience and hope levels. When the literature is examined, it is seen that Onay (2018) has reached the conclusion that there is a positive and significant relationship between the dimensions of optimism, resilience, hope and self-efficacy. The result of the research supports the result of the current research. It can be said that teachers with a high level of optimism have more positive expectations about the future and will have positive expectations in their relations with the employees around them, and in this direction, they will exhibit behaviors such as making the necessary announcements to their colleagues in accordance with their kindness behavior and respecting their rights. Considering that teachers with a high level of hope are more motivated on the way to the goal, it can be expected that these teachers will display courtesy behaviors by reminding other employees about the work and consulting them when necessary. According to Luthans (2008), based on the fact that resilience is a concept that is valid not only for negative situations but also for situations such as positive change and increased responsibility, individuals with high levels of resilience should be aware of their responsibilities to their colleagues and provide them with the necessary information and maintain the necessary respect. can be expected. It can be said that teachers with high self-efficacy levels have high motivation to perform their duties successfully, avoiding the problems

that may arise while performing their duties, and informing their colleagues when necessary and developing a business relationship with them within the framework of kindness will be among the possible kindness behaviors of these teachers.

In this study, there was a low correlation between the sportsmanship behaviors of secondary school teachers and their levels of optimism, resilience and hope; It was concluded that there was a moderately positive and significant relationship with self-efficacy levels. According to Demirci's (2019) research, a moderately positive and significant relationship was found between sportsmanship behaviors and levels of optimism, resilience, hope and self-efficacy. The result of this research supports the current research. The fact that teachers with high levels of optimism have positive expectations about the future and that these problems will disappear, instead of complaining about the negative conditions of the situation they are in, may result in these teachers displaying sportsmanship behaviors. Considering that teachers with a high level of hope can be motivated on the way to the goal and determine new routes, it is thought that they will exhibit sportsmanship behaviors by not complaining about the problems they encounter. It can be said that teachers with a high level of resilience may not act intimidated in the face of negative situations in school life, but act tolerantly and exhibit behaviors at the level of sportsmanship. It can be expected that teachers with high self-efficacy level do not complain about many problems and think that these are problems that can be overcome for them, thanks to their self-confidence while fulfilling their duties, and this may be the reason for the high level of sportsmanship behavior of teachers with high levels of competence.

In this study conducted with secondary school teachers, civic virtue behaviors of teachers were found to be low among optimism, resilience and hope levels; It was concluded that there is a moderately positive and significant relationship between self-efficacy levels. When the literature is examined, as a result of Demirci's (2019) research, a moderately positive and significant relationship was determined between civic virtue behaviors and levels of optimism, resilience, hope and self-efficacy. The result of this research supports the results of the current research. The fact that teachers with high levels of optimism have high expectations for the future may cause them to exhibit civic virtue behaviors such as producing ideas that may be beneficial for the school, declaring these ideas, observing the opportunities and threats in front of education. Teachers with a high level of resilience may attend meetings and in-service trainings that they think will contribute to education, or display similar civic virtue behaviors despite the negative conditions they are in. Teachers with a high level of hope can follow innovative ideas that can contribute to education, and actively exhibit civic virtue behaviors at school, as they will focus on their goals, determine the necessary paths, and proceed on this path while doing their job. The belief of teachers with high levels of self-efficacy on the way to the goal may enable them to exhibit civic virtue behaviors by producing ideas that will enable them to fulfill their duties more healthily and not avoiding expressing these ideas.

As a result of this research, it was determined that there is a positive and significant relationship between the perception of administrative support of secondary school teachers and their altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship and civic virtue behaviors. According to the research of Tenteriz (2020), it was determined that there is a moderately positive and significant relationship between the perception of managerial support and general organizational citizenship behaviors. It can be thought that teachers who are supported by their principals will display altruistic behaviors by acting selflessly for the interests of the school in return for this support. Teachers who believe that they are supported by their principals at school may be more open about taking new responsibilities by relying on this support, and by increasing their sense of belonging to the school, they may be displaying conscientious behaviors by avoiding behaviors that will harm the school. Teachers with a low perception of administrative support are likely to display behaviors that are not within the scope of kindness, such as not giving the necessary information to their colleagues by feeling helpless and developing a careless attitude. Considering the opposite, teachers who feel supported by their administrators are expected to display kindness behaviors. It can be said that the perception of administrative support should be high so that teachers do not complain about the conditions they are in and approach the problems they encounter with tolerance. Because it is easier for employees who feel supported to exhibit sportsmanship behaviors in the face of problems. It is thought that it is necessary for teachers to be supported by the administrator so that they can express their opinions frankly at the meetings and participate in

environments that will contribute to education. For this reason, it can be concluded that the civic virtue behaviors of teachers who have a high level of administrative support perception are also high.

In the present study, it was seen that the significant predictors of secondary school teachers' altruistic behaviors were, in order of importance, their self-efficacy levels, administrator support perceptions and optimism levels, and they were positive. It was determined that the significant predictors of teachers' conscientiousness behaviors were optimism levels and administrator support perception, in order of importance, and they were positive. It was observed that the only significant predictor of teachers' kindness behaviors was the level of resilience and it was positive. It was determined that the significant predictors of the teachers' gentlemanly behaviors were psychological resilience levels, optimism levels and managerial support perceptions, in order of importance, and they were positive. It was determined that the significant predictors of teachers' civic virtue behaviors were their self-efficacy levels and the perception of administrator support, in order of importance, and were positive. When the literature is examined, it is seen that the significant predictors of organizational citizenship behaviors in Berberoglu's (2013) research are self-efficacy, resilience, optimism and hope levels, in order of importance. Based on the results of the current research, it can be argued that teachers with high levels of optimism, resilience and self-efficacy and managerial support may exhibit organizational citizenship behaviors that are very important for efficiency in education.

In line with the results of the research, it is recommended to create work areas where teachers can develop themselves, socialize and realize their hobbies. It is thought that it would be beneficial to create a school environment where teachers can comfortably express their problems at school in order to increase the level of psychological resilience of teachers. If teachers are provided with the opportunity to advance in their careers, self-development through in-service training or opportunities to increase their income, organizational citizenship behaviors of teachers can be increased by adopting a purpose for the future. In addition, in order to strengthen teachers' self-efficacy perceptions, teachers' achievements can be supported and conditions can be created where teachers can develop their artistic abilities at school and participate in cultural, scientific or sportive activities according to their interests. It may be beneficial for school administrators to be sincerely interested in the problems of teachers in case they encounter a problem, in order to increase teachers' perceptions of administrator support.

References

- Aksoy, C. (2017). The Role Of Percieved Justice And Supervisor Support On Trust Among Employees: An Application On Aviation Sector. *Journal of Aviation* 1(1), 8-17.
- Aydin Goktepe, E. (2016). Relationship between new career attitudes, perceived supervisor support and work engagement: A research.(master thesis). Istanbul: Istanbul University Institute of Social Sciences.
- Basim, H. N., & Sesen, H. (2006). Organizational Citizenship Behavior Scale Adaptation and Comparison Study. *Journal of Ankara University Faculty of Social Sciences*, 61(4).
- Berberoglu, N. (2013). The impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: A field study. Ankara: Gazi University Institute of Social Sciences.
- Bolat, T. (2008). The Relationship between Transformational Leadership, Employee Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. Ankara: Detay.
- Buyukgoze, H., & Kavak, Y. (2017). The Relationship of Perceived Organizational Support and Psychological Capital: An Investigation among High School Teachers. *Educational Management in Theory and Practice* 23(1), 1-32.
- Buyukozturk, S. (2020). Manual of data analysis for social sciences. Ankara: Pegem.
- Cankir,B., & Yener,S. (2017). Positive Behavior at Work. Konya: Cizgi Kitabevi.
- Cavus, M., & Develi, A. (2015). The Effects of Human Resource Management Practices on Organizational Citizenship Behavior. *Tisk Akademi*, 10, 231-249.
- Cetin, F., & Basim, H. N. (2012). Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study.*Journal Of Amme* 45(1), 121-137.

- Cetin, F., & Fikirkoça, A. (2010). Can Beyond-Role Positive Behaviors be Predicted by Personal and Attitudinal Factors? *Journal of Ankara University Faculty of Social Sciences* 65(4), 42-66.
- Dodanlıoğlu İrmak, S. (2019). A Study on the Relationship between Psychological Harassment in the Workplace and Burnout, Intention to Leave and Perceived Manager Support. (master thesis). İstanbul: Marmara University Institute of Social Sciences.
- Gurbuz, S. (2006). A Research on the Determination of the Relationships between Organizational Citizenship Behavior and Affective Commitment. *Journal of Economic and Social Research* 3(1), 48-75.
- Kaplan, I. (2011). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction; An Application on Konya Police Organization. Konya: Selçuk University Institute of Social Sciences.
- Karasar, N. (2018). *Scientific Research Methods*. Ankara: Nobel.
- Ozdemir, A. (2010). The Relationship of Perceived Administrator Support and Individualism-Collaborative Behaviorism with Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools. *Educational Administration: Theory and Practice* 16(1), 93-112.
- Ozdevecioğlu, M. (2003). A Research on the Determination of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Some Demographic Characteristics and Academic Achievements of University Students. *Journal of Erciyes University Faculty of Economics and Administrative Sciences* 20, 117-135.
- Ozkuk, Z. (2017). Perceived Administrator Support and Teacher Views on Loneliness in Work Life. Bolu: Abant İzzet Baysal University Institute of Educational Sciences.
- Sezgin, F. (2005). Organizational Citizenship Behaviors: A Conceptual Analysis and Some Implications for School. *GÜ Journal of Gazi Education Faculty* 25(1), 317-339.
- Sunbul, A. (1996). Teacher qualification and their role in teaching. *Educational Management in Theory and Practice* 8(8), 597-608.

* The contribution rates of the authors to this article are: 1st author 50%, 2nd author 50%.

Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetmel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki⁴

Tuğçe Erdoğan⁵, Kamile Demir⁶

Makale Hakkında

Gönd. Tarihi: 08.11.2021
Kabul Tarihi: 21.11.2022
Yayın Tarihi: 01.05.2023

Anahtar Kelimeler

Örgütsel vatandaşlık,
Psikoloji,
Yönetmel desteği

Özet

Bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetmel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın verileri Alanya ilçesinde devlete bağlı ortaokullarda görev yapmakta olan 277 öğretmene uygulanan ölçme araçları ile elde edilmiştir. Veri toplamak için kişisel bilgi formu, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve yönetmel destek algısı ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri basit doğrusal korelasyon tekniği ve aşamalı çoklu regresyon tekniğiyle analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ortaokul öğretmenlerinin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket, vicdanlılık, diğerkamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutu davranış düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutları ve yönetmel destek algısı düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının yordayıcıları belirlenmiştir. Bulgular sonucunda uygulayıcılara, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini artırmak için öneriler sunulmuştur.

Atf için:

Erdogan, T. & Demir, K. (2023). The relationship between positive psychological capital of lower secondary school teachers, perception of management support and organizational citizenship behavior. *Journal of Mugla Sıtkı Kocman University Faculty of Education [MSKU]*, 10 (1), 28-41. DOI: 10.21666/muefd.1020702

Çağı yakalamaya çalışan örgütlerin rekabete ayak uydurabilmesi giderek zorlaşmıştır. Örgütlerin bu rekabet ortamında var olabilmesi ve varlığını koruyabilmesi için sahip olduğu bütün fiziki ve beşeri unsurları etkin bir şekilde kullanması, rakiplerine üstünlük sağlaması gerekmektedir. Bu noktada örgütlerin sahip olduğu pek çok unsurdan bahsedilebilir. Ancak örgüt başarısının sağlanabilmesi için en önemli unsurun çalışanlar olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışanların kendilerini veya örgütün desteğini algılama biçimleri, örgüt yararına sergiledikleri davranışlar yönetim alan yazınında giderek daha fazla öne çıkmakta ve bu kavramlar üzerine araştırmalar artmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD)

Eğitim örgütleri için anahtar unsurlardan biri öğretmenlerdir. Öğretmenler eğitim sürecinde pek çok davranış sergilemektedir. Bu davranışlardan bazıları öğretmenin görev tanımında yer alan davranışlardır. Örneğin öğretim etkinliklerini uygulama ve sonucu değerlendirme, program hazırlama, araç gereç sağlama gibi davranışlardır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin üstlendiği başka davranışlar da vardır. Mesela danışmanlık yapmak, rehberlik yapmak, çocukların rahatlamasını sağlama, öğrencilerin problemlerini dinleme gibi davranışlar bulunmaktadır (Sünbül, 1996, s. 598-607). Öğretmenlerin görev tanımı dışında bulunan eğitime katkı sağlar nitelikteki davranışları mesai saatleri dışında da gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin deneme sınavları hazırlama, eğitimle ilgili yenilikleri ve kaynakları takip etme, öğrenci velileriyle etkili iletişim kurma, çalışma arkadaşlarıyla işbirliğini mesai haricinde de devam ettirme gibi pek çok davranış bulunmaktadır. Günümüz rekabet ortamı düşünüldüğü zaman çalışanların görev tanımının ötesinde örgüte katkı niteliğindeki bu davranışları sergilemesi, zorunlu

⁴ Bu makale birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürütmüş olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

⁵ 1. Milli Eğitim Bakanlığı – t156234@hotmail.com- ORCID No: 0000-0001-9706-952X

⁶ 2. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi – kamile.demir@alanya.edu.tr- ORCID No: 0000-0001-7404-029X

olmasalar bile diğer çalışanlara yardımda bulunmaları örgüt verimliliği adına oldukça önemlidir (Sezgin, 2005, s. 334-335).

Örgütsel vatandaşlık davranışları olarak adlandırılan bu davranışları, Organ (1988) resmi kurallar çerçevesinde doğrudan ödül sistemi içerisinde yeri olmayan ancak bütüncül olarak örgüte katkı sağlar nitelikteki gönüllülük esaslı davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu tanımda bahsedilen davranışlar yapılması zorunlu olmayan ve yapılmadığı takdirde ceza alınmayan davranışlardır (Çankır ve Yener, 2017, s. 131-133). Baron'a göre (2000) yalnızca görev tanımında olmamasına rağmen gönüllü olarak örgüte katkı sağlayan çalışanlar değil, herhangi bir yasaklama olmamasına rağmen örgüte zarar verebilecek davranışlarda bulunmaktan kaçınan çalışanlar da örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedir (Basım ve Şeşen, 2015, s. 85).

Yapılan araştırmalar sonucu örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının bazı alt boyutlardan oluştuğu ortaya konmuştur. Pek çok araştırmacı farklı boyutlandırmalar yapmış olsa da en çok Organ'ın belirlediği boyutlandırma üzerinde durulmuştur. Organ (1998) örgütsel vatandaşlık davranışlarını diğerkamlik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş alt boyutta ele alınmaktadır (Kaplan, 2011, s. 29-30). Diğerkamlik örgütlerde iş ile ilgili problemlerde diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmak şeklinde betimlenmiştir (Özdevecioğlu, 2003, s. 120). Vicdanlılık ise bir başkasının işini daha iyi yapmasına yardımcı olma, gönüllü olarak ek görev ve sorumluluk alma, örgütün yenilikçi çalışmalarına katkı sağlama şeklindeki davranışları olarak değerlendirilmiştir (Çankır ve Yener, 2017, s. 137). Bir diğer alt boyut olan centilmenlik çalışanın rahatsız edici bir durumla karşılaştığı zaman veya bir faaliyette bulunurken suistimalle karşılaştığı zaman şikayetçi olmama isteğidir (Çetin ve Fıkrkoca, 2010, s. 47). Nezaket boyutu ise yapılacak bir uygulamadan etkilenen çalışanların önceden görüşlerine başvurarak, diğer çalışanlara mühim konular ile alakalı bilgi vermek, çalışma arkadaşlarının haklarına saygı göstermek, çalışma arkadaşlarına bazı konularda hatırlatmalar yapmak ve kendilerine danışmak gibi davranışları içermektedir (Gürbüz, 2006, s. 56). Sivil erdem davranışlarından bazıları da 'kişisel olarak büyük maliyetli de olsa yönetimde yer almaya istekli oluş', 'örgüte karşı tehditleri gözlemek veya fırsatları kollamak', 'örgüt adına olabildiğince iyiyi yakalamaya çabalamak' şeklinde ifade edilmiştir (Bolat, 2008, s. 128). Bu alt boyutlar bazen birbirlerinden keskin sınırlarla ayrılamayabilir veya bir davranışın birden fazla alt boyutun kapsamına girdiği düşünülebilir.

Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)

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

Pozitif psikolojik sermaye çoğunlukla çalışanların işlerinden ve çalıştıkları örgütün bir üyesi olmaktan memnuniyetinin artmasını sağlamaktadır (Torun, 2020, s. 7-11). Çalışanların memnun olması, yönetici desteği ile birleştiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarında ve dolayısı ile örgütün verimliliğinde artışı sağlayabilir.

Yönetel Destek Algısı (YDA)

Yönetel destek yöneticinin çalışanlarıyla olumlu iş ilişkileri içerisinde bulunup, çalışanların daha verimli olabilmesi için onların ihtiyaçlarını karşılamasıdır (Özkuk, 2017, s. 12). Yöneticinin ne kadar destekleyici olduğu kadar bunu çalışanlarına ne kadar hissettirdiği de önemlidir. Algılanan yönetel destek, çalışana yönetici tarafından verilen değer ve sağlanan yardımların çalışan tarafından hangi ölçüde hissedildiğini ifade etmektedir (Aydın Göktepe, 2016, s. 11). Yönetici desteği bilgisel destek, maddi destek veya duygusal destek şeklinde görülebilmektedir (Aksoy, 2017, s. 10).

Örgütün yönetiminden sorumlu olan yöneticilerin örgütün temsilcisi olmaları sebebiyle çalışanlara sergiledikleri pozitif veya negatif tutumları, işgörenlerce örgüt tarafından beğenilip beğenilmediklerinin kıstası kabul edilmektedir (Aydın Göktepe, 2016, s. 28). Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades'e (2002) göre öğretmenler, okulda yapmış oldukları çalışmaların yöneticileri tarafından ne derece takdir edildiğiyle ilgili ve yöneticilerin öğretmenlerin iyiliğini ne derece düşündüğüyle ilgili genel bir görüşe sahip olurlar. Randall ve arkadaşlarına (1999) göre öğretmenlerin çalışmalarını etkili şekilde sürdürebilmesinde, stresli durumlarla başa çıkabilmelerinde gerektiği takdirde yöneticilerinden yardım alabileceklerinin güvencesi, algılanan yönetici desteği kavramına karşılık gelmektedir (Özdemir, 2010, s. 98).

Görüldüğü gibi çalışanlar her zaman örgütün yöneticisi tarafından desteklendiğini görmek istemektedirler (Dodanlıoğlu Irmak, 2019, s. 85). Bir örgütte kişiliğinin, görüş ve düşüncelerinin değer gördüğünü düşünen, takdir edilen çalışanlar örgüt amaçları ile bütünleşecek, örgüte daha çok bağlanacak, örgüt yararına davranışlarda bulunup örgüte zarar verecek davranışlardan kaçınacaktır (Aydın Göktepe, 2016, s. 28). Bu noktada çalışanların yönetsel destek algısı olumlu ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha sıklıkla sergilemesi beklenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen pek çok farklı faktör vardır. Bu faktörler arasında bireysel faktörler ve lider faktörü de yer almaktadır (Bolat, 2008, s. 129). İnsanların kişilik özellikleri, onların zorluklar karşısındaki duruşları bir işi sürdürmeye yönelik çabalarının bir belirleyicisidir. Örneğin, iyimser insanlar bir şeyler yaptığı zaman sonucu değiştirebileceğine inanmaktadır. Bu insanlar boş vermişlik içerisine girmezler ve başarıya ulaşmak için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (Çavuş ve Develi, 2015, s. 235-236). Diğer yandan çalışanların örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimleri yöneticilerine beslemiş olduğu güven duygusuna karşı karşılık verme çabasıyla ortaya çıkmaktadır (Berberoğlu, 2013, s. 32). Okullarda liderin motive edici olması, destekleyici olması (örneğin mesleki gelişim vb. konularında), öğretmenlerin başarısını takdir ediyor olması, adil olması öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır (Sezgin, 2005, s. 333). Bu çalışmada bireysel faktör ve liderlik faktörünün iki önemli değişkeni olan öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri ve yönetsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bunun neticesinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen unsurlar keşfedilebilir ve bu unsurlar değerlendirilerek örgüt verimliliği artırılabilir.

Yöntem

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, birden çok değişken arasındaki beraber değişimin olup olmadığını ve bu değişimin düzeyini tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2018, s. 109-114). Araştırmaya için Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izni ile Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu'nun 03.03.2020 tarih ve 2020/11 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Antalya'nın Alanya ilçesinde görev yapmakta olan 1069 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini belirlemek amacıyla tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmanın evreni temsil edecek asgari örneklem büyüklüğü belirlenirken Balcı'nın (2015) farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri ve %95 kesinlik düzeyi tolerans gösterilebilir hata için gerekli örneklem tablosundan yararlanılmıştır. Tabloya göre Alanya ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenleri temsil edecek örneklem sayısı 277'dir. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo.1'de gösterilmiştir.

Tablo.1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerden çoğunluğunun cinsiyeti kadındır ve eğitim durumu lisans mezunudur. Yapılan gruplandırmaya göre katılımcı öğretmenlerden 8-14 yıl arası mesleki deneyime sahip ve mevcut çalıştığı okulda 3 yıl ve daha az süredir görev yapmakta olanların diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1.

Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

	Cinsiyet		Öğrenim durumu			Deneyim			Mevcut okulunda çalışma süresi		
	Kadın	Erkek	Lisans	Yüksek lisans	1-7 yıl	8-14 yıl	15-21 yıl	21 yıl ve üzeri	0-3 yıl	4-6 yıl	7 yıl ve üzeri
<i>f</i>	158	119	261	16	41	112	74	50	153	79	45
<i>%</i>	57	53	94,2	5,8	14,8	40,4	26,7	18,1	55,2	28,5	16,2

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamak için üç adet ölçekten oluşan anket formu kullanılmıştır. Formun birinci bölümünde araştırma hakkında sunulan bilgiler ve katılımcıların doldurması gereken kişisel bilgiler formu, ikinci bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, üçüncü bölümünde pozitif psikolojik sermaye ölçeği, dördüncü bölümünde ise yönetsel destek algısı ölçeği bulunmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada katılımcıların ÖVD sergileme düzeylerini ölçmek için Vey, Campbell (2004) ve Williams, Shiaw (1999) tarafından hazırlanmış olan iki ayrı ölçekten yararlanılarak Basım ve Şeşen (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 6'lı likert tipi olup 19 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte diğerkamalık, uyumluluk, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere Organ'ın (1988) belirlediği boyutlar bulunmaktadır.

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

Birinci örneklem üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışları boyutları için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları diğerkamalık boyutu 0,82, vicdanlılık boyutu 0,75, nezaket boyutu 0,86, centilmenlik boyutu 0,81, sivil erdem boyutu 0,78 değerlerine ulaşılmıştır. İkinci örneklem üzerinde hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları diğerkamalık boyutu 0,86, vicdanlılık boyutu 0,77, nezaket boyutu 0,87, centilmenlik boyutu 0,82, sivil erdem boyutu 0,86 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre ÖVD ölçeğinin yüksek ve kabul edilebilir oranda güvenilir olduğu ifade edilmiştir (Basım ve Şeşen, 2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için bu araştırmanın verilerinden hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları diğerkamalık 0,60; nezaket 0,58; vicdanlılık 0,52; centilmenlik 0,58; sivil erdem 0,77 şeklinde ve ölçme aracının bütünü için 0,79'dur.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından hazırlanan Türkçeye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarını içeren 24 maddeden oluşmuş olup, 6'lı likert tipinde hazırlanmıştır.

Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları iyimserlik boyutu 0,67, psikolojik dayanıklılık boyutu 0,68 umut boyutu 0,81, ve öz yeterlilik boyutu 0,85 şeklinde hesaplanmıştır. Ölçeğin bütününe ait Cronbach Alpha katsayısının ise 0,91 olduğu elde edilmiştir. (Çetin ve Basım, 2012). Mevcut araştırmanın verileri ile psikolojik sermaye ölçeği için tekrar hesaplamalar yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayıları iyimserlik boyutu için 0,43; psikolojik dayanıklılık boyutu için 0,40; umut boyutu için 0,69; öz yeterlilik boyutu için 0,87 ve ölçeğin bütünü için 0,84 olarak bulunmuştur.

Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem için en iyi uyum değerlerini dört boyutlu yapının sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Çetin ve Basım (2012) tarafından pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısı incelendiğinde ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır ve maddelerinin faktör yükleri 0,45 ile 0,73 arasında değişmektedir.

Yönetmel Destek Algısı Ölçeği

Çalışmada katılımcıların algılanan yönetmel destek algısını ölçmek için ise Kottke ve Sharafinski'nin (1988) hazırlanmış olduğu Özdemir'in (2010) Türkçe'ye çevirip eğitim çalışanlarına uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek bir boyutlu olup 14 ifadeden meydana gelmektedir ve 5'li likert tipindedir. Yapılan faktör analizine göre ölçekteki ifadelerin tek boyutta toplandığı görülmüş ayrıca toplam varyans 0,71 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda algılanan yönetmel desteği ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,97 şeklinde bulunmuş, faktör yükleri de 0,58 ile 0,90 arasındadır. Elde edilen değer göz önüne alındığında ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Özdemir, 2010, s. 102). Bu araştırmanın verilerinden hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı 0,97'dir.

Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen verileri analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Verilerin dağılımını incelemek için çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Bunun sonucunda verilerin değişkenlerin tüm alt boyutlarında normal dağıldığı görülmüştür. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarının, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve yönetmel destek algısı düzeyleri ile ilişkisi basit doğrusal korelasyon ile hesaplanmıştır. Ardından bu değişkenler aşamalı çoklu regresyon tekniği ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasında çoklu bağlantılılık sorunu olup olmadığını belirlemek için VIF değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin VIF değerinin 10'dan yüksek olması çoklu bağlantının olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2020, s. 102-103). Bu değerler değişkenlere göre yönetmel destek algısı model 1 için 1,00, model 2 için 1,09; pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu 1,21; psikolojik dayanıklılık boyutu 1,96; umut boyutu 2,47; öz yeterlilik boyutu 2,19 olarak hesaplanmıştır. VIF değerleri 1,00 ile 2,47 arasında değişmekte olup bu değerler sonuçların güvenilirliğini zedeleyecek düzeyde çoklu bağlantı sorununun mevcut olmadığını göstermektedir.

Bulgular

Bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) boyutları için pozitif psikolojik sermaye (PPS) boyutları ve yönetmel destek algısı (YDA) düzeyleri arasındaki ilişki basit doğrusal korelasyon ile hesaplanmış ve ardından bu değişkenler hiyerarşik regresyon tekniği ile analiz edilmiştir. Bu bölümde verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular yer almaktadır

Diğer.: ÖVD Diğerkamlik Boyutu Toplam Puanı, Vicdan.: ÖVD Vicdanlilik Boyutu Toplam Puanı, Neza.:ÖVD Nezaket Boyutu Toplam Puanı, Centil.: ÖVD Centilmenlik Boyutu Toplam Puanı, Sivil. : ÖVD Sivil Erdem Boyutu Toplam Puanı, İyim.: PPS İyimserlik Boyutu Toplam Puanı, P. Day.: PPS Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Toplam Puanı, Umut: PPS Umut Boyutu Toplam Puanı, Öz. Ye.: PPS Öz Yeterlilik Boyutu Toplam Puanı, YDA: Yönetmel Destek Algısı Toplam Puanı

Tablo.2'de görüldüğü gibi öğretmenlerin ÖVD diğerkamlik boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu toplam puanları ($r=0,25$; $p<0,01$), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,20$; $p<0,01$), PPS umut boyutu ($r=0,23$; $p<0,01$), PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,26$; $p<0,01$) ve YDA ($r=0,19$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

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

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

puanları ile YDA toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ancak ilişki anlamlı değildir ($r=0,11$; $p>0,05$).

Tablo 2.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları ve Yönetmel Destek Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları Arasındaki Korelasyon

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

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

Öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları ile PPS iyimserlik boyutu ($r=0,32$; $p<0,01$), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ($r=0,31$; $p<0,01$) ve PPS umut boyutu ($r=0,30$; $p<0,01$) toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin ÖVD centilmenlik boyutu toplam puanları ile PPS öz yeterlilik boyutu ($r=0,2$; $p<0,01$) ve YDA ($r=0,26$; $p<0,01$) toplam puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

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

Ortaokul öğretmenlerinin yönetmel destek algısı ve pozitif psikolojik sermayelerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı yordayıcıları olup olmadıklarını sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında yönetmel destek algısı, ikinci adımda pozitif psikolojik sermaye alt boyutları analize alınmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.

Öğretmenlerin ÖVD Diğerkamalık Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

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

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

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

Tablo.3'te görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetmel destek algıları, ÖVD diğerkamalık boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 4'ünü açıklamaktadır ($R=0,189$; $R^2=0,036$).

İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 4'ten % 12'ye çıkmıştır ($R=0,353$; $R^2=0,124$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 8'lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 4.

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

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	P
1	(sabit)	20,945	0,863		24,259	0,000
	YDA	0,050	0,016	0,189	3,187	0,002
	(sabit)	11,872	2,258		5,259	0,000
	YDA	0,032	0,016	0,123	2,063	0,040
	İyim	0,147	0,054	0,170	2,718	0,007
2	P.Day	0,014	0,094	0,012	0,146	0,884
	Umut	0,016	0,095	0,015	0,170	0,865
	Öz. Ye.	0,169	0,071	0,201	2,387	0,018

Tablo 4'te YDA beta değerinin (0,189), pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğe ait beta değerinin (0,170), PPS psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değerinin (0,012), PPS umut boyutuna ait beta değerinin (0,012), PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değerinin (0,201) pozitif olduğu görülmektedir. Bu değişkenler ile ÖVD diğerkamlık boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre öğretmenlerin YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu, PPS öz yeterlilik boyutu puanları arttıkça ÖVD diğerkamlık boyutu puanlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

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

Tablo 5.

Öğretmenlerin ÖVD Vicdanlılık Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

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

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

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

Tablo 5'te görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algıları, ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 3'ünü açıklamaktadır ($R=0,158$; $R^2=0,025$). İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 3'ten % 11'e çıkmıştır ($R=0,353$; $R^2=0,124$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 8'lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 6.

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

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

Tablo 6'da YDA bağımsız olarak analize alındığında beta değerinin (0,158), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,210), PPS umut boyutu beta değerinin (0,133) ve PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değerinin (0,059) pozitif olduğu görülmektedir. Bu değerler öğretmenlerin ÖVD vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösterir. Buradan öğretmenlerin sahip olduğu YDA, sergilemiş olduğu PPS iyimserlik boyutu davranışları, PPS umut boyutu davranışları, PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD vicdanlılık boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır. PPS psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (-0,035), PPS psikolojik dayanıklılık boyutu ile ÖVD vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğunu gösterir ve buradan PPS psikolojik dayanıklılık boyutu puanı yükseldikçe ÖVD vicdanlılık boyutu davranışları puanının azaldığı görülmektedir.

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

Tablo 7.

Öğretmenlerin ÖVD Nezaket Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

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

Aşama I = $R^2 = 0,013$; $F(3,525) = 0,113$; $p<0,01$

Aşama II = $R^2 = 0,132$; $F(8,209) = 0,363$; $p<0,01$

Tablo 7'de görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algıları, ÖVD nezaket boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 1'ini açıklamaktadır ($R=0,113$; $R^2=0,013$). İkinci regresyon modelinde yönetsel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 1'den % 13'e çıkmıştır ($R=0,363$; $R^2=0,132$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 12'lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 8.

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

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

Tablo 8’de Yönetmel destek algısına ait beta değeri (0,113), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,056), PPS psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (0,183), PPS umut boyutuna ait beta değeri (0,108) ve PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değeri (0,078) bu değişkenler ile ÖVD nezaket boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösterir. Buradan YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD nezaket boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

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

Tablo 9.

Öğretmenlerin ÖVD Centilmenlik Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

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

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

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

Tablo 9’da görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetmel destek algıları, ÖVD centilmenlik boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 7’sini açıklamaktadır ($R=0,261$; $R^2=0,068$). İkinci regresyon modelinde yönetmel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 7’den % 20’ye çıkmıştır ($R=0,447$; $R^2=0,200$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 13’lük bir katkısı görülmektedir.

Tablo 10’da Yönetmel destek algısına ait beta değeri (0,261), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,189) PPS sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (0,150) ve PPS umut boyutuna ait beta değeri (0,076), PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değeri (0,074) göstermektedir ki bu değişkenler ile ÖVD centilmenlik boyutu arasındaki ilişki pozitif yöndedir. Buradan YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD centilmenlik boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

Tablo 10.

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

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

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

Tablo 11.

Öğretmenlerin ÖVD Sivil Erdem Boyutunun Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

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

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

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

Tablo 11’de görüldüğü gibi birinci modelde ortaokul öğretmenlerinin yönetmel destek algıları, ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarındaki toplam varyansın % 9’unu açıklamaktadır ($R=0,292$; $R^2=0,085$). İkinci regresyon modelinde yönetmel destek algısı değişkeninden sonra PPS boyutları değişkenleri modele eklenmiş ve bu değişkenlerin modele eklenmesiyle toplam varyans % 9’dan % 26’ya çıkmıştır ($R=0,511$; $R^2=0,261$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri değişkeninin toplam açıklanan varyansa yaklaşık % 17’lik bir katkısı görülmektedir.

Tablo 12.

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

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

Tablo 12’de Yönelimsel destek algısına ait beta değeri (0,292), PPS iyimserlik boyutuna ait beta değeri (0,102) PPS sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık boyutuna ait beta değeri (0,008) ve PPS umut boyutuna ait beta değeri (0,041), PPS öz yeterlilik boyutuna ait beta değeri (0,355) göstermektedir ki bu değişkenler ile ÖVD sivil erdem boyutu arasındaki ilişki pozitif yöndedir. Buradan YDA, PPS iyimserlik boyutu, PPS psikolojik dayanıklılık boyutu, PPS umut boyutu ve PPS öz yeterlilik boyutu davranışları arttıkça ÖVD sivil erdem boyutu davranışlarının da arttığı sonucuna varılmaktadır.

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

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönelimsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada öğretmenlerin diğerkamalık davranışları ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde Yıldız Çakır’ın (2015) yapmış olduğu çalışmada diğerkamalık davranışları ile iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, umut ve öz yeterlilik düzeyleri ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları birbirlerini desteklemektedir. Öğretmenlerin iyimserlik veya umut düzeyleri ile diğerkamalık davranışları arasında görülen bu ilişki, kendini daha iyimser veya daha umutlu hissetmelerinin çalışma arkadaşlarının karşılaştığı sorunlarla ilgili olarak onlara yardımcı olmayı tercih etme noktasında bu sorunun çözülebilir olduğuna dair inançlarının yüksek olmasına sebep olması ve neticede onlara yardımcı olmayı tercih etmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin diğerkamalık davranışlarının da yüksek olmasının sebebi, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin problemler karşısında yılmadan problemlerin üstüne giderek diğer çalışma arkadaşlarına da destek olmalarının daha kolay hale gelmesi olabilir. Öz yeterlilik düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin diğerkamalık davranışlarının da yüksek olması bu öğretmenlerin kendilerini karşılaştıkları bir durum karşısında yeterli görerek bu durumla baş edebileceklerine olan inançları neticesinde diğer çalışma arkadaşlarının da karşılaştıkları problemlere yardımcı olmaktan çekinmemelerine yol açıyor olabilir.

Bu araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin vicdanlılık davranışları ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Yıldız Çakır (2015) sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmasının sonucunda benzer şekilde vicdanlılık davranışları ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Araştırmaların örneklemi farklı çalışma gruplarından olmasına rağmen sonuçları benzer nitelik taşımaktadır. İyimserlik düzeyi yüksek olan öğretmenler geleceğe daha pozitif baktığı için öğrencilere, okula verdiği emeğin karşılığını bulacağına olan inancıyla vicdanlılık davranışlarını sergilemeye eğilimli olabilirler. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan öğretmenler kendinden ödün verse bile yarar sağlayacağına inandığı davranışları sergileme noktasında geri durmayarak, vicdanlılık davranışlarını sergilemeye istekli olabilirler. Umudun düzeyi yüksek olan bireylerin başarısızlık yerine başarıya odaklandıkları ve karşılaştıkları engellerin aşılabilir olduğunu düşündükleri göz önünde bulundurulduğu zaman, bu çalışanların örgüt için ek görev ve sorumluluk alma, örgütün yenilikçi çalışmalarına katkı sağlamak gibi vicdanlılık davranışlarını sergilemeye istekli olacakları söylenebilir. Öz yeterlilik düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin ek görev ve sorumluluk alırken kendilerini yeterli gördükleri göz önünde bulundurulduğu zaman örgüte yarar sağlayacak ek görevler alırken geri planda kalmayacakları söylenebilir. Bu durum öz yeterlilik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin vicdanlılık davranışları sergilemesiyle sonuçlanabilir.

Ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin nezaket davranışları ile iyimserlik ve öz yeterlilik düzeyleri düşük düzeyde; psikolojik dayanıklılık ve umut düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlendi. Alanyazın incelendiği zaman Öney’in (2018)

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

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

Ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu çalışmada öğretmenlerin Sivil erdem davranışları iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeyleri arasında düşük; öz yeterlilik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde Demirci'nin (2019) araştırması sonucunda sivil erdem davranışları ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırma sonucunu destekler niteliktedir. İyimserlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin geleceğe dair beklentilerinin yüksek olması onların okul için yararlı olabilecek fikirler üretmeleri, bu fikirleri beyan etmeleri, eğitimin önündeki fırsatları ve tehditleri gözlemlemeleri gibi sivil erdem davranışları sergilemelerine sebep olabilir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan öğretmenler içinde bulunduğu olumsuz koşullara rağmen eğitime katkı sağlayacağını düşündüğü toplantılara ve hizmet içi eğitimlere katılabilir veya bunlara benzer sivil erdem davranışları sergileyebilir. Umut düzeyi yüksek olan öğretmenler görevlerini yaparken amaçlarına odaklanıp gerekli yolları belirleyip bu yolda ilerleyecekleri için eğitime katkı sağlayabilecek yenilikçi fikirleri takip edebilir, okulda aktif bir şekilde sivil erdem davranışları sergileyebilirler. Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin amaca giden yolda kendilerine olan inançları, onların görevlerini daha sağlıklı yerine getirmelerini sağlayabilecek fikirler üretip bu fikirleri ifade etmekten kaçınmayarak sivil erdem davranışları sergilemelerini sağlayabilir.

Bu araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin yönetsel destek algısı ile diğerkamlik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tenteriz'in (2020) araştırmasına göre yönetsel destek algısı ile genel örgütsel

vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Yöneticisi tarafından desteklenen öğretmenlerin bu destek karşılığında okul çıkarları için özverili davranarak, diğerkamlık davranışları sergileyebileceği düşünülebilir. Okulda yöneticisi tarafından desteklendiğine inanan öğretmenler bu desteğe güvenerek yeni sorumluluklar alma noktasında daha açık davranabilir ve okula aidiyet duygusu artarak okula zarar verecek davranışlardan kaçınarak, vicdanlılık davranışları sergiliyor olabilir. Yönetimsel destek algısı düşük olan öğretmenlerin kendini çaresiz hissedip umursamaz tavır geliştirerek çalışma arkadaşlarını gerekli bilgilendirmeleri yapmamak gibi nezaket davranışı kapsamında yer almayan davranışlar sergilemeleri olasıdır. Bunun tersi düşünüldüğünde yöneticisi tarafından desteklendiğini hisseden öğretmenlerin nezaket davranışları sergilemesi beklenir. Öğretmenlerin içinde bulunduğu şartlardan yakınmayıp karşılaştığı sorunlara hoşgörüyle yaklaşabilmesi için yönetimsel destek algısının yüksek olması gerektiği söylenebilir. Çünkü desteklendiğini hisseden çalışanların problemler karşısında centilmenlik davranışları sergilemesi daha kolaydır. Öğretmenlerin toplantılarda açık yüreklilikle fikirlerini beyan edebilmesi için ve eğitime katkı sağlayacak ortamlara katılması hususunda yönetici tarafından desteklenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yönetimsel destek algısı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin sivil erdem davranışlarının da yüksek olması sonucuna ulaşılabilir.

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

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretmenlere kendilerini geliştirebileceği, sosyalleşebileceği, hobilerini gerçekleştirebileceği çalışma alanları oluşturulması önerilmektedir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yükseltilebilmesi için öğretmenlerin okuldaki sorunlarını rahatça dile getirebileceği bir okul ortamı yaratılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin çalışmalarının karşılığında kariyerlerinde yükselebileme imkanı verilmesi, hizmetçi eğitimlerle kendini geliştirme olanağı sunulursa öğretmenlerin gelecekle ilgili bir amaç edinerek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri artırılabilir. Ayrıca öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının güçlendirilmesi için öğretmenlerin başarıları desteklenebilir ve öğretmenlerin okulda sanatsal yeteneklerini geliştirebileceği, ilgi alanına göre kültürel, bilimsel veya sportif faaliyetlere katılabileceği koşullar oluşturulabilir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin yönetici destek algılarını yükseltmek amacıyla, öğretmenlerin bir problemle karşılaşması durumunda öğretmenlerin sorunlarıyla içtenlikle ilgilenmesi faydalı olabilir.

Kaynakça

- Aksoy, C. (2017). Çalışanlarda Adalet ve Yönetici Desteği Algısının Güven Oluşumundaki Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Aviation 1(1)*, 8-17.
- Aydın Göktepe, E. (2016). *Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. (yayımlanmamış doktora tezi)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4).

- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Büyükgöze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 23(1), 1-32.
- Büyükoztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem.
- Çankır, B., & Yener, S. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Çavuş, M., & Develi, A. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Tisk Akademi*, 10, 231-249.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi* 45(1), 121-137.
- Çetin, F., & Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(4), 42-66.
- Dodanlıoğlu Irmak, S. (2019). *İşyerinde Psikolojik Taciz ile Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Yönetici Desteği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(1), 48-75.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice* 16(1), 93-112.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20, 117-135.
- Özkuk, Z. (2017). *Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 25(1), 317-339.
- Sünbül, A. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 8(8), 597-608.

*Bu makalede yazarların katkı oranları: 1. yazar %50, 2. yazar %50 şeklindedir.