



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/6, p. 103-122

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11574>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 20.02.2017 ✓ Accepted/Kabul: 21.03.2017
✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Mustafa ŞANAL - Doç. Dr. Mustafa
GÜÇLÜ – Yrd. Doç. Dr. Savaş KARAGÖZ

This article was checked by iThenticate.

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE İNCELENMESİ

Hasan BOZGEYİKLİ - Ahmet AVCI** - Bilgin NAVRUZ****

ÖZET

Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli kullanılarak incelenmesini amaçlayan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya 2016-2017 eğitim öğretim yılı içerisinde İstanbul'da M.E.B.'na bağlı okullarda öğretmenlik yapan %62,2'si (346 kişi) kadın, %37,8'i (210 kişi) erkek toplam 556 öğretmen katılmıştır. Araştırma verilerini toplamak amacıyla "Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği" ve "Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle kullanılan ölçeklerle toplanılan verilerin geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Verilerin geçerlilik ve güvenilirliği sağlandıktan sonra araştırmanın temel amacına cevap vermek için yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik model sonuçları CFI, RMSEA, ve SRMR değerleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Kurulan modelde, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdan ve sivil erdemin örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları veri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmada kurulan yapısal eşitlik modeli için hesaplanan uyum indeksleri modelin veriye uygun olduğunu göstermiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucu bulunmuştur. Bu bulguya göre öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, kendilerinden beklenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında da belirgin bir yükseliş olmaktadır. Elde edilen sonuçlar ilgili literatür ışığında tartışılmış ve ileriye dönük önerilerde bulunulmuştur.

* Doç. Dr. Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, El-mek: hbozgeyikli@erciyes.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü El-mek: ahmetavci7@gmail.com

*** Arş. Gör. Dr. Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, El-mek: bilginnavruz@erciyes.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Yapısal eşitlik Modeli, Öğretmenler

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
TEACHERS' PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVELS AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOURS WITH
STRUCTURAL EQUATION MODELING**

ABSTRACT

The relational screening model was used in the study that aims to examine the relationship between teachers' Organizational psychological capital levels and Organizational citizenship behaviors using structural equation modeling. A total of 556 teachers, 62.2% (346) of them were female and 37.8% (210) of them were male, teaching in the schools of MoNE in İstanbul during the 2016-2017 academic year participated in the research. "Organizational psychological capital scale" and "Organizational citizenship behaviors scale" were used to collect research data. In the study, the validity and reliability studies of the data collected with the scales used were primarily carried out. After the validity and reliability of the data were ensured, the structural equation model (SEM) was used to answer the main purpose of the research. Confirmatory factor analysis and structural equation model results were evaluated by considering CFI, RMSEA, and SRMR values. The relationships between helping each other, gentlemanship, conscience and civic virtue, which are the sub-dimensions of organizational citizenship behavior, and optimism, psychological endurance, hope and self-efficacy, which are the sub-dimensions of organizational psychological capital, were evaluated in the model established. The research findings have revealed that the scales used to collect data are valid and reliable. The fit indices calculated for the structural equation model established in the study have shown that the model is in compliance with the data. Accordingly, it was concluded that teachers' organizational psychological capital levels significantly predict their organizational citizenship behaviors. According to this finding, teachers' psychological capital levels increase, there is also a marked rise in organizational citizenship behavior expected from them. The results obtained were discussed in the light of the related literature and prospective proposals were made.

STRUCTURED ABSTRACT

The changes experienced in the field of science and technology at an unprecedented pace especially in the recent period have also forced all social structures to change and have led to the occurrence of significant change especially in the roles and duties of the employees of the organization. Educational organizations, which are at the center of social change as required by the mission they have, have received their share from this change. One of the most important components in education and training activities, which are the main activities of educational organizations, is certainly the teachers. Nowadays,

Turkish Studies

individual successes of the teachers are needed more due to the examination system required by the Turkish education system. Indeed, it is known that the institutions that come to the forefront with the successes they achieved in the various examinations held at the nationwide have teachers who support the institution in certain fields. This situation shows that the competitive structure required by today's conditions is now inevitable in educational organizations. It is seen that the fact that the employees working in the competitive-based working environment only fulfill the tasks contained in their job descriptions is not sufficient for the survival of the organization they belong to. Therefore, today's organizations want employees who will also do the jobs that are not included in the job descriptions and will increase the success of the organization, they need such employees (Bozgeyikli and Şat, 2014). Nowadays, Organizational citizenship behaviors defined as the behaviors that are not compulsory in the duties and job descriptions of employees, that are evaluated outside of the task performance, that do not require the implementation of sanction in case of failure to do the jobs and that are mainly exhibited as a result of individual choice (Podsakoff et al., 2000) have come to the forefront as an important issue addressed in the studies carried out to increase the efficiency of organizations today.

Organizational citizenship behaviors are mainly based on the characteristics of individuals and the attributes of the organization. Indeed, when the studies on organizational citizenship behaviors carried out in Turkey (Aktaş, 2008, Atalay, 2005; Ay, 2007; Bozgeyikli and Şat, 2014; Demirdağ, 2015; Karakuş, 2008; Keskin, 2005; Mercan, 2006; Özen, 2014; Samancı Kalaycı, 2007) are examined, it is seen that the effects of individual characteristics such as employees' authentic leadership, working value, self-efficacy level, focus of control, emotional intelligence, motivational language, psychological endurance, and the concepts such as organizational trust, organizational justice and organizational commitment on organizational citizenship behaviors have been mainly discussed. However, very few studies have been conducted on the organizational psychological capital relationship, which increases both the performance of individuals within the organization and the productivity of the organization (Avey, Luthans, Youssef, 2010; Norman, Avey, Nimmicht and Pigeon, 2010).

Psychological capital, defined as the positive development of the individual's psychology (Luthans, 2002a), is divided into factors such as optimism, hope, self-efficacy and psychological endurance that reflect the positive attitudes of the person. Among these factors, while hope refers to be determined in line with the specified purpose, optimism refers to be in expectation to be successful in the current situation and in the future. While self-confidence regarding the fact that difficult jobs will be overcome with sufficient effort is expressed as self-efficacy, the power to survive and eventually achieve success despite the difficulties and troubles is expressed as psychological endurance. When these four components come together, they create a superstructure by creating a synergetic effect (Luthans, Youssef and Avolio, 2007).

When studies on psychological capital are examined, it is seen that psychological capital is mainly discussed in connection with the issues such as organizational commitment, job satisfaction, job continuity, job

Turkish Studies

performance, and job-related stress level (Abbas and Raja, 2015). Indeed, studies on the issues such as the intention of leaving the job, job seeking behavior, signs of stress, rude, disrespectful behaviors in the workplace (Roberts, Scherer and Bowyer, 2011), business-life quality (Nguyen and Nguyen, 2011), organizational commitment and job satisfaction (Çetin and Basım, 2011), psychological ownership (Avey, Luthans and Jensen, 2009) have been carried out regarding the psychological capital in the literature. As it is mentioned above, there are very few studies addressing the relationship between organizational citizenship behaviors and psychological capital. Therefore, in this study, an attempt to examine the relationship between teachers' organizational psychological capital levels and organizational citizenship behaviors was made using structural equation modeling. It is thought that the research findings will be an important source for the approaches to increase the productivity of the teachers.

Method

Since the relationship between teachers' organizational psychological capital levels and organizational citizenship behaviors was examined in this study, the relational screening model, which is a descriptive research method and tries to define the relationships between variables as they are, was determined as the research model.

A total of 556 teachers teaching in the schools of MoNE in İstanbul in the 2016-2017 academic year participated in the research. 62.2% (346 people) of the teachers who participated in the research were female and 37.8% (210 people) of them were male. In addition, 33.8% (188 people) of the participants were working in primary school, 43.0% (239 people) were working in the secondary school and 23.2% of them were working in the high school.

"Organizational psychological capital scale" and "Organizational psychological capital scale" were used to collect research data.

In the study, the validity and reliability studies of the data collected with the scales used were primarily carried out.

After the validity and reliability of the data were ensured, the structural equation model (SEM) was used to answer the main research question. The relationships between helping each other, gentlemanship, conscience and civic virtue, which are the sub-dimensions of organizational citizenship behavior, and optimism, psychological endurance, hope and self-efficacy, which are the sub-dimensions of organizational psychological capital, were evaluated in the model established. The WLSMV prediction method was used in the SEM as well as in the confirmatory factor analysis. The results of the confirmatory factor analysis and the structural equation model were evaluated by taking into account the CFI, RMSEA, and SRMR values.

Results

Within the scope of the reliability study carried out, Cronbach alpha values calculated for the data in the sub-dimensions of optimism, hope, psychological endurance and self-efficacy of the organizational psychological capital scale were found as 0.674, 0.678, 0.724 and 0.676,

respectively. Besides, an alpha value of 0.910 was calculated for the whole scale. Cronbach alpha values calculated for the data in the sub-dimensions of helpfulness, gentlemanship, conscience and civic virtue of the organizational citizenship behavior scale were found as 0.876, 0.831, 0.773 and 0.815, respectively. The alpha value calculated for the whole organizational citizenship behavior scale is 0.905. Accordingly, these findings show that the data obtained from both scales are reliable at acceptable levels.

According to the results of the confirmatory factor analysis performed within the scope of validity of the scales, the standard factor loads of the items in the organizational psychological capital scale vary between 0.653 and 0.927. According to the results of confirmatory factor analysis performed for the organizational citizenship behavior scale, the standard factor loads vary between 0.707 and 0.888. The fit indices found for both scales show the suitability of the model to the data in line with the critical values recommended by Hair et al. (2009). The facts that the factors found are high and that the fit indices show that the model is suitable for the data show that the data collected with the tools used in the study are valid.

The fit indices (CFI, RMSEA and SRMR) calculated for the structural equation model established in the study show the suitability of the model to the data in line with the critical values recommended by Hair et al. (2009). R² values found for the dependent (endogenous) variables of helping each other, gentlemanship, conscience and civic virtue are 34.3%, 30%, 35.7% and 40.3%, respectively. In the structural equation model, it was found that the dependent variable of helping each other was significantly predicted by the independent variables of optimism and self-efficacy. In the path analysis for the variable of helping each other, standard regression coefficients were found as 0.223 for optimism and 0.309 for self-efficacy. This means that the variable of helping each other increases by 0.223 standard deviation as optimism increases by 1 standard deviation. Similarly, the variable of helping each other increases by 0.309 standard deviation as self-efficacy increases by 1 standard deviation.

The dependent variable of gentlemanship was only predicted significantly by the independent variables of optimism. The standard regression coefficient of 0.400 found for the variable of optimism indicates that the variable of gentlemanship increases by 0.400 standard deviation as the optimism increases by 1 standard deviation. The dependent variable of conscience was significantly predicted by all of the independent variables in the model. In the path analysis for the variable of conscience, the standard regression coefficient was found as 0.176 for optimism, 0.130 for hope, 0.191 for psychological endurance and 0.243 for self-efficacy. The dependent variable of civic virtue was significantly predicted by optimism, psychological endurance and self-efficacy. Standard regression coefficients were found as 0.248, 0.113 and 0.353 for optimism, psychological endurance and self-efficacy, respectively.

According to the results of this research, the organizational citizenship behaviors expected from teachers significantly increase as their psychological capital levels increase. When the fact that the

Turkish Studies

dimensions of psychological endurance, optimism and hope, especially self-efficacy, which are the components of the psychological capital, are measurable and developable is also taken into account, it is considered significant to carry out studies for the strengthening and development of teachers' psychological capitals. It is possible to increase the productivity of teachers and increase the quality of education by this way. Besides, it is possible to carry out researches in which the other variables that may be related to organizational psychological capital and organizational citizenship behaviors discussed in this study are also examined.

Keywords: Psychological capital, Organizational citizenship behavior, structural equation model, Teachers

Giriş

Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran en önemli özelliği temel girdisi ve çıktısının insan olmasıdır. Bu sebeple toplum içinde insan unsuru ve sosyal ilişkilerin ön plana çıktığı eğitim örgütlerinde gelecek nesillerin yetiştirilmesi ve toplumsal gelişmenin yönünün belirlenmesi en önemli misyon olarak görülmektedir. Bilim ve teknoloji alanında özellikle son dönemde baş döndürücü bir hızda yaşanan değişimler bütün toplumsal yapıları da değişime zorlamış, özellikle örgüt çalışanlarının rol ve görevlerinde de önemli değişmelerin meydana gelmesine sebep olmuştur. Taşdığı misyon gereği sosyal değişimin merkezinde olan eğitim örgütleri de yaşanan bu değişimden payını almıştır. Eğitim örgütlerinin temel faaliyeti olan eğitim öğretim faaliyetlerinde en önemli öğelerden biri şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmen, toplumda gelecekte yer alacak ve ülkenin gelişiminde rol oynayacak bireyleri yetiştiren kişidir. Öğretmenin diğer unsurlara oranla öğrenci ve eğitim programlarını etkileme gücü oldukça yüksektir (Durmuşçelebi, 2016; Erdem, 1998; Güçlü, 2014). Bunun yanı sıra özellikle günümüzde Türk eğitim sisteminin gerektirdiği sınav sisteminden dolayı öğretmenlerin bireysel başarılarına daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim ulusal çapta yapılan çeşitli sınavlarda elde ettiği başarılarla öne çıkan kurumların, kurumu belli alanlarda sırtlayan öğretmenlerinin olduğu bilinmektedir. Bu durum eğitim örgütlerinde de günümüzün gerektirdiği rekabetçi yapının artık kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Rekabete dayalı çalışma ortamında iş görenlerin yalnızca iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmelerinin, mensubu oldukları örgütlerin ayakta kalabilmeleri için yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle günümüz örgütleri, iş tanımlarında yer almayan ve örgütün başarısını arttıracak işleri de yapacak çalışanlar istemekte ve bu türden personele ihtiyaç duymaktadırlar (Bozgeyikli ve Şat, 2014). Çalışanın görev ve iş tanımlamalarında mecburi olmayan, görev performansı dışında değerlendirilen, yerine getirilmediği takdirde yaptırım uygulanması gerektirmeyen ve daha çok bireysel tercih sonucu ortaya konan davranışlar (Podsakoff ve diğ., 2000) şeklinde tanımlanan Örgütsel vatandaşlık davranışları günümüzde örgütlerin verimliliğinin artırılması amacıyla yapılan çalışmalarda ele alınan önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün sağlıklı bir şekilde işleyişini bozucu, istenmeyen davranışlardan korunmasını, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesini, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliği ile performansını arttırmayı etkilediğini ortaya koymaktadır (Bozgeyikli ve Şat 2014). Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışının gerekliliği işletmeler açısından küçük bir ayrıntı olarak görülse de işletmelerin etkili olarak faaliyetlerini yerine getirmeleri bakımından çok büyük bir öneme sahiptir (Atalay Giderler, 2010). Diğer çalışanlardan daha az izin kullanarak gerekenden fazla çalışma, diğer çalışanların işe gelemediği günlerde yardım etme, örgütün gelişimini sağlayacak yeni düşünceler

önerme, yeni gelen çalışanların uyum sağlamasına destek verme gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Organ, 1988). Dikkat edilirse bu tür davranışların formal iş görevlerinin dışında fedakârlık, sahiplenme ve karşılık beklemeden bir şeyler yapma özellikleri bulunmaktadır. Karakaş'a (2005) göre bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilebilmesi için; 1. Davranışın, resmi zorunlulukların ve iş tanımlarının ötesine geçmesi, 2- Özünde gönüllülük olduğundan davranışın zorlama olmaksızın, istekli ve bilinçli olarak yapılması ve 3- Davranışın örgütün ödül sisteminde mutlak suretle yer almasının gerekli olmaması unsurlarını taşımaya gerekmektedir. Diğer taraftan Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışları beş boyuttan oluşmaktadır. Bunlar;

- İşle ilgili problemlerde diğer çalışma arkadaşlarına yardımda bulunmaya ilişkin davranışlar anlamına gelen Özgeçilik-Yardımlaşma (Altruism),
- görevde dakik olmak, kaynakları koruma gibi davranışları kapsayan Üstün Görev Bilinci Vicdanlılık (Conscientiousness),
- çalışma arkadaşlarının problemlerinin doğmasının önüne geçmek amacıyla tedbirler alarak onlara yardımcı olmayı içeren davranışlar anlamına gelen Nezaket (Courtesy),
- Personelin örgütün politik yaşamına katılımını, bağlılığını ve ilgisini gösteren faaliyetler bütünü olarak Sivil Erdem (Civil Virtue)
- Şikâyet etmeden ve isteyerek işin zorluğunu kabul ve tolere etme anlamına gelen Centilmenlik (Sportsmanship) boyutlarından oluşmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, temelde bireyin sahip olduğu özellikler ile örgütün niteliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim özellikle Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olarak Türkiye'de yapılan çalışmalar (Aktaş, 2008; Atalay, 2005; Ay, 2007; Bozgeyikli ve Şat, 2014; Demirdağ, 2015; Karakuş, 2008; Keskin, 2005; Mercan, 2006; Özen, 2014; Samancı Kalaycı, 2007) incelendiğinde daha çok çalışanların sahip olduğu otantik liderlik, çalışma değeri, özyeterlik düzeyi, denetim odağı, duygusal zekâ, motivasyonel dil, psikolojik dayanıklılık gibi bireysel özellikler ile örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık gibi kavramların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkilerinin ele alındığı görülmektedir. Ancak hem bireylerin örgüt içindeki performanslarını hem de örgütün verimliliğini arttıran örgütsel psikolojik sermaye ilişkisi üzerine çok az sayıda çalışma (Avey, Luthans, Youssef, 2010; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010) yapıldığı görülmüştür.

Örgütsel Psikolojik Sermaye

Günümüz örgütlerinde insan kaynağını yönetme ve geliştirmede kullanılacak pozitif yaklaşımlar gerek bireysel gerekse örgüt düzeyinde olumlu çıktılar ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan psikolojik bir kaynak olan örgütsel psikolojik sermaye, kamu, özel sektör veya sivil toplum kuruluşları; kısacası her türlü örgütsel yapılanma açısından kazanılması, geliştirilmesi ve yönetilmesi gereken bir güç oluşturmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Örgütsel Psikolojik sermaye temel olarak çalışanların neyi bildiği ya da kimleri tanıdığıyla değil, bireyin kendisini nasıl tanımladığı ve zihninde nasıl yorumladığı ile ilgilidir (Luthans ve diğ., 2007). Bireyin psikolojisinin olumlu yönde gelişmesi durumu (Luthans, 2002a) olarak tanımlanan psikolojik sermaye kişinin olumlu tutumlarını yansıtan iyimserlik, umut, özyeterlik ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurlara ayrılmaktadır. Bu unsurlardan umut, belirlenen hedef doğrultusunda azimli olmayı ifade ederken, İyimserlik, mevcut durumda ve gelecekte başarılı olunacağına dair beklentili olma ifade etmektedir. Yeterli çabayla zor işlerin üstesinden gelineceğine dair kendine güvenme özyeterlik olarak ifade edilirken, zorluklara ve sıkıntılara rağmen ayakta kalıp sonunda başarıya ulaşma gücü ise psikolojik

dayanıklılık olarak ifade edilmektedir. Bu dört bileşen biraraya geldiğinde, sinerjik bir etki yaratarak bir üst yapı oluşturmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Luthans ve diğ. (2007), psikolojik sermaye bileşenlerinin nasıl etkileşim gösterdiğini şöyle belirtmiştir: Hedeflerini başarmak konusunda planları olan ve bu planları izlemekte kararlılık gösteren umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelmekte daha fazla motive olacaklar ve böylece daha fazla dayanıklılık göstereceklerdir. Özgüven sahibi insanlar umutlu, iyimser yapılarını ve dayanıklılıklarını, yaşamlarındaki özel alanlara transfer edebilecek ve uygulayabileceklerdir. Dayanıklı kişiler ise gerçekçi ve esnek iyimserlik için gerekli uyumcul mekanizmaları kullanmada becerikli olacaklardır.

Luthans (2002b)'a göre psikolojik Sermayenin en önemli özelliği durumsal (state-like) bir özellik taşıması ve bu sayede eğitimlerle geliştirilmeye açık bir yönünün bulunmasıdır. Nitekim Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) yaptıkları bir çalışmada, psikolojik sermayedeki artışın, performanstaki artışla olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu ortaya koymuştur. Luthans ve diğ. (2007), psikolojik sermayenin performanstaki artışa olan bu etkisinin, işletmenin verimliliğine ve karlılığına yaptığı katkıyı çalışmada rakamlarla ortaya koymuştur.

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde daha çok örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş devamlılığı, İş performansı, işle ilgili stres düzeyi gibi konularla bağlantılı olarak ele alındığı görülmektedir (Abbas ve Raja, 2015). Nitekim ilgili literatürde psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres belirtileri, işyerinde kaba, nezaketsiz davranışlar (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011), iş-yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2011), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Çetin ve Basım, 2011), psikolojik sahiplenme (Avey, Luthans ve Jensen, 2009) gibi konularda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi örgütsel vatandaşlık davranışları ile psikolojik sermaye ilişkisini ele alan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularının öğretmenlerin verimliliğini arttırmaya dönük yaklaşımlara önemli bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelendiğinden araştırmanın modeli bir betimsel araştırma türü olan ve değişkenler arasındaki ilişkileri olduğu gibi tanımlamaya çalışan ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmaya 2016-2017 eğitim öğretim yılı içerisinde İstanbul'da M.E.B.'na bağlı okullarda öğretmenlik yapan toplam 556 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %62,2'si (346 kişi) kadın iken %37,8'i (210 kişi) Erkektir. Ayrıca katılımcıların %33,8'i (188 kişi) ilkököl, %43,0'i (239 kişi) ortaokul ve %23,2'si liselerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %29,7'si (165 kişi) sınıf öğretmeni iken, %14,2'si (79 kişi) fen bilimleri, %9,2'si (51 kişi) Yabancı dil, %30,6'sı (170 kişi) sosyal bilimler ve %16,4'ü (91 kişi) resim, müzik, beden eğitimi vb. branşlarda öğretmenlik yapmaktadırlar.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla "Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği" ve "Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği" kullanılmıştır.

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla orijinali Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan “Örgütsel Psikolojik sermaye ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 24 maddeden oluşan örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik (6 madde), psikolojik dayanıklılık (6 madde), umut (6 madde) ve öz yeterlilik olmak üzere dört alt boyutu vardır. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum” arasında 6’lı likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Alt boyutlardan alınabilecek en düşük puan 6 ve en yüksek puan 36’dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin özelliklerin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin Türkiye koşullarına uyarlanması Çetin ve Basım (2012) tarafından kamuda çalışan 235 kişiden oluşan bir yönetici grubu üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçları ölçeğin orijinalinde bulunan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapıyı doğrulamıştır. Ölçeğin güvenilirliği tespit etmek amacıyla her bir alt boyut için hesaplanan güvenilirlik katsayıları .67 ile .85 arasında bulunmuş ve test-tekrar test değerleri ise .70 ile .77 arasında hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD): Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek amacıyla orijinali Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ’ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırlanan ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel vatandaşlık davranışları yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem şeklinde dört alt boyutta toplam 20 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde 5’li likert dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliği kapsamında Polat (2007) tarafından yapılan faktör analizinde, orijinali 5 boyutlu olan ölçeğin maddelerinin, 4 boyutta toplandığı görülmüştür. Ölçeğin orijinalinde ayrı iki faktör olarak ele alınan yardımlaşma ve nezaket boyutundaki maddelerin bir boyutta toplanması nedeniyle ölçek dört boyutlu olarak kabul edilmiştir. Bunun nedeni olarak ise literatürde yardımlaşma ve nezaket boyutlarının birbiri ile oldukça ilgili olduğu, her iki davranışın da diğerlerine yardımcı içerdiği ifade edilmiştir. Bu iki davranış arasındaki en önemli ve tek fark; nezaket davranışının olumsuzluk ortaya çıkmadan önce gösterilmesi, yardımlaşma davranışının ise olumsuzluk ya da ihtiyaç durumunda gösterilmesidir (Organ, 1988). Bu nedenle iki boyutun tek boyutta toplanmasının kabul edilebilir olduğu görüşüne varılmış ve orijinal ölçekteki yardımlaşma ve nezaket boyutlarındaki maddeler daha çok başkalarına yardımcı olmayı içerdiğinden “yardımlaşma” olarak isimlendirilmiştir. Diğer boyutlar ise ölçeğin orijinalindeki gibi kabul edilmiştir. Polat (2007) tarafından yapılan analizde ölçeğin tamamı için Cronbach’s Alpha katsayısı .89, yardımlaşma boyutunda .86; centilmenlik boyutunda .81; vicdanlılık boyutunda .88 ve sivil erdem boyutunda ise .82 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Çalışmada ilk adım olarak çalışmada kullanılan ölçeklerle toplanılan verilerin geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Herhangi bir çalışmada kullanılan herhangi bir ölçek için daha önceden geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapıp geçerli ve güvenilir bulunması o ölçekle toplanılan verilerin başka örneklemde içinde aynı sonuçları vereceğini garantilemez. Geçerlilik ve güvenilirlik ölçeğin kendisine ait kavramlar olmayıp, ölçekle toplanılan verilere ait kavramlardır (Thompson ve Vacca-Haase, 2000). Bu yüzden bu çalışmada da ilk olarak ölçeklerle toplanılan verilerin geçerliliğine ve güvenilirliğine bakılmıştır.

Güvenilirlik için Cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Cronbach alpha değerleri ölçeklerdeki her alt boyut ve ölçeğin tamamını kapsayacak şekilde hesaplanıp değerlendirilmiştir. Geçerlilik çalışması için ise doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Daha önceden yapısı

bilinen ölçekler için açımlayıcı faktör analizi yerine doğrulayıcı faktör analizinin seçilmesi daha uygundur (Thompson, 2004).

Geçerlilik çalışmalarında dikkat edilmesi gereken diğer bir hususta ölçekle toplanılan verilerin türüdür. Bu çalışmada kullanılacak ölçekler 5'li ve 6'lı derecelendirme esasına göre cevaplandırılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi modelleri için dereceli veri kullanıldığında polychoric korelasyonlar hesaplanarak Weighted Least Square Mean Variance (WLSMV) kestirim yönteminin kullanılması önerilmektedir (Beauducel ve Herzberg, 2006; DiStefano, 2002). Bu sebeple, çalışmada ölçeklerden elde edilen verilerin geçerlilik çalışmalarında polychoric korelasyonlarla birlikte WLSMV kestirim yöntemi kullanılmıştır.

Verilerin geçerlilik ve güvenilirliği sağlandıktan sonra esas araştırma sorusuna cevap vermek için yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Kurulan modelde, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan yardımlaşma, centilmenlik, vicdan ve sivil erdem in örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. YEM'nde de doğrulayıcı faktör analizinde olduğu gibi WLSMV kestirim yöntemi kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik model sonuçları CFI, RMSEA, ve SRMR değerleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Bu uyum indekslerinin kritik değerleri hakkında kesin bir görüş birliği olmamasına rağmen genel olarak CFI nin 1'e yaklaşması, RMSEA ve SRMR nin ise 0'a yaklaşması beklenir. Hair, Black, Babin ve Anderson (2009) bir modelin kabul edilebilmesi için CFI nin 0.90 dan büyük, RMSEA nin 0.08 den küçük ve SRMR nin da 0.08 den küçük olması gerektiğini söyler. Bu çalışmada modeller test edilirken Hair ve arkadaşlarının tavsiye ettiği kritik değerler kullanılmıştır.

Bulgular

Çalışmada veri toplama araçları ile toplanan verilerin güvenilirlik düzeylerini tespit etmek amacıyla hesaplanan iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Güvenilirliğine İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Örgütsel Psikolojik Sermaye	Cronbach Alpha	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Cronbach Alpha
İyimserlik (6 madde)	0,674	Yardımsverlik (8 madde)	0,876
Umut (6 madde)	0,678	Centilmenlik (4 madde)	0,831
Psikolojik Dayanıklılık (6 madde)	0,724	Vicdan (4 madde)	0,773
Öz yeterlik (6 madde)	0,676	Sivil Erdem (4 madde)	0,815
ÖPS Ölçeğinin Tamamı (24 madde)	0,910	ÖVD ölçeğinin tümü (20 madde)	0,905

Tablo 1'deki bulgulara göre örgütsel psikolojik sermaye ölçeğ in iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik alt boyutlarındaki veriler için hesaplanan Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0,674, 0,678, 0,724, ve 0,676 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte ölçeğ in tamamı için ise 0,910 alfa değeri hesaplanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğ inin yardımsverlik, centilmenlik, vicdan ve sivil erdem alt boyutlarındaki verilerden hesaplanan Cronbach alfa değerleri ise sırasıyla 0,876, 0,831, 0,773, ve 0,815 şeklinde bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğ inin tümü için hesaplanan alfa değeri ise 0,905 dir. Ölçeklerin güvenilirliğinde alfa değerinin 0,50'den düşük olmasının düşük güvenilirliği, 0.50 ile 0.80 arasının orta düzeyde güvenilirliği ve 0.80 üzerinin ise yüksek güvenilirliği ifade etmektedir (Salvucci, Walter, Conley, Fink ve Saba, 1997). Buna göre bu

Turkish Studies

bulgular her iki ölçekten elde edilen verilerin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	İyimserlik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	Özyeterlik
ÖPS1	0.786			
ÖPS9	0.754			
ÖPS11	0.754			
ÖPS14	0.833			
ÖPS18	0.880			
ÖPS19	0.775			
ÖPS2		0.694		
ÖPS6		0.881		
ÖPS12		0.900		
ÖPS17		0.743		
ÖPS20		0.818		
ÖPS24		0.938		
ÖPS5			0.861	
ÖPS7			0.726	
ÖPS8			0.653	
ÖPS10			0.730	
ÖPS13			0.927	
ÖPS22			0.787	
ÖPS3				0.861
ÖPS4				0.886
ÖPS15				0.876
ÖPS16				0.904
ÖPS21				0.806
ÖPS23				0.797
Uyum İndeksleri	Ki-Kare (df)= 1104,9 (246)	CFI=0,955	RMSEA=0,079	SRMR=0,054

Not: Tablodaki faktör yükleri standart değerlerdir. df = Serbestlik Derecesi, RMSEA = Yaklaşık hataların ortalama karekökü; SRMR = Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü; CFI = Karşılaştırılmalı uyum indeksi.

Yukarıdaki Tablo 2’de görüldüğü üzere standart faktör yükleri 0,653 ile 0,927 arasında değişmektedir. Bununla birlikte bulunan uyum indeksleri Hair ve diğ. (2009) tarafından tavsiye edilen kritik değerler doğrultusunda modelin veriye uygunluğunu göstermektedir. Bulunan faktör yüklerinin yüksekliği ve uyum indekslerinin modelin veriye uygun olduğunu göstermesi Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğiyle toplanılan verilerin geçerli olduğunu göstermektedir.

Aşağıda Tablo 3’de görüldüğü üzere standart faktör yükleri 0,707 ile 0,888 arasında değişmektedir. Bununla birlikte bulunan uyum indeksleri Hair ve diğ. (2009) tarafından tavsiye edilen kritik değerler doğrultusunda modelin veriye uygunluğunu göstermektedir. Bulunan faktör yüklerinin yüksekliği ve uyum indekslerinin modelin veriye uygun olduğunu göstermesi Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğiyle toplanılan verilerin geçerli olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Yardımseverlik	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
ÖDV1	0.761			
ÖDV2	0.711			
ÖDV3	0.812			
ÖDV4	0.706			
ÖDV5	0.856			
ÖDV6	0.888			
ÖDV7	0.760			
ÖDV8	0.745			
ÖDV9		0.815		
ÖDV10		0.844		
ÖDV11		0.711		
ÖDV12		0.809		
ÖDV13			0.707	
ÖDV14			0.741	
ÖDV15			0.781	
ÖDV16			0.831	
ÖDV17				0.769
ÖDV18				0.846
ÖDV19				0.707
ÖDV20				0.865
Uyum İndeksleri	Ki-Kare (df)	CFI	RMSEA	SRMR
	664,46 (164)	0,952	0,074	0,065

Not: Tablodaki faktör yükleri standart değerlerdir. *df* = Serbestlik Derecesi, *RMSEA* = Yaklaşık hataların ortalama karekökü; *SRMR* = Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü; *CFI* = Karşılaştırılmalı uyum indeksi.

Çalışmada kurulan yapısal eşitlik modeli için hesaplanan uyum indeksleri (*CFI*, *RMSEA* ve *SRMR*) Hair ve diğ. (2009) tarafından tavsiye edilen kritik değerler doğrultusunda modelin veriye uygunluğunu göstermektedir. Bağımlı (endogenous) değişkenler yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem için bulunan R^2 değerleri sırasıyla %34.3, %30, % 35.7, ve %40.3 şeklindedir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler			
	Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
İyimserlik	0,223*	0,400*	0,176*	0,248*
Umut	0,113	0,100	0,130*	0,056
Psikolojik Dayanıklılık	0,075	0,139	0,191*	0,113*
Öz yeterlik	0,309*	0,016	0,243*	0,353*
R^2	0,343	0,300	0,357	0,403
Uyum İndeksleri	Ki-Kare (df)= 2285,99 (874)	CFI=0,945	RMSEA=0,054	SRMR=0,061

Yapısal eşitlik modeli hem faktör analizi hem de yol analizi içermesine rağmen yukardaki tabloda kolay anlaşılabilirlik açısından sadece yol analizinin standart katsayıları verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizindeki faktör yük değerleri Tablo 2 ve Tablo 3’de daha önceden verildiği için burada tekrar edilmesine gerek duyulmamıştır.

Turkish Studies

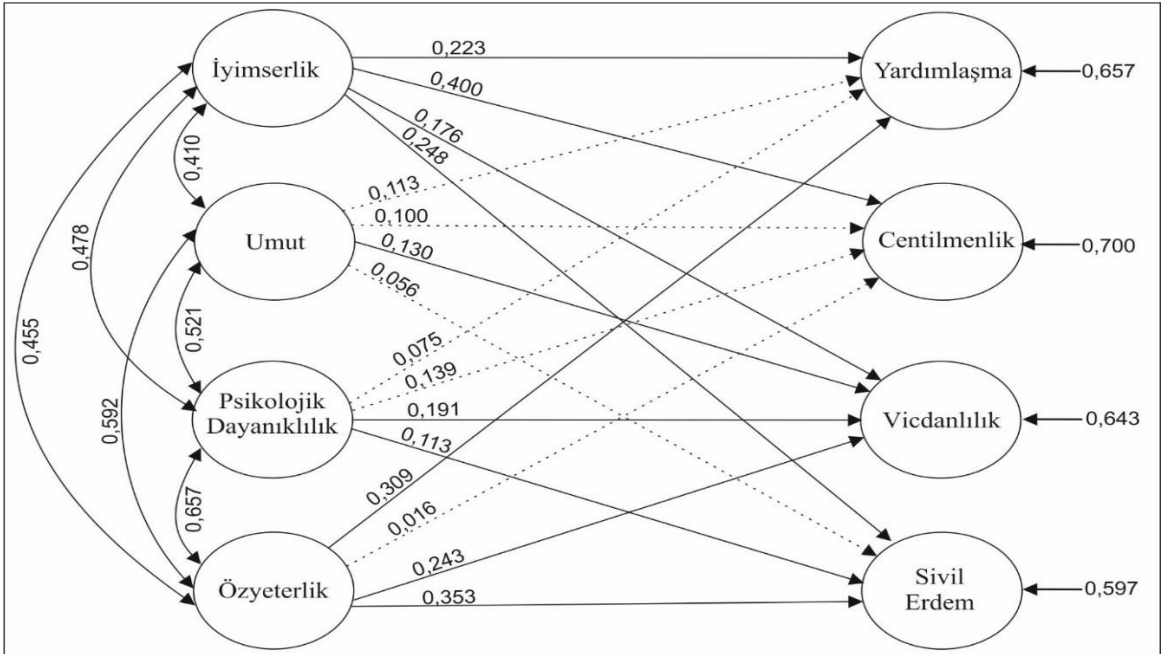
Yapısal eşitlik modelinde, yardımlaşma bağımlı değişkeninin iyimserlik ve özyeterlik bağımsız değişkenleri tarafından anlamlı düzeyde yordandığı bulunmuştur. Yardımlaşma değişkeni için yol analizinde standart regresyon katsayıları iyimserlik için 0,223, özyeterlik için 0,309 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı iyimserlik 1 standart sapma arttığında yardımlaşma değişkeni 0,223 standart sapma artar. Benzer olarak özyeterlik 1 standart sapma arttığında yardımlaşma değişkeni 0,309 standart sapma artar.

Centilmenlik bağımlı değişkenini sadece iyimserlik bağımsız değişkenleri tarafından anlamlı düzeyde yordandırmıştır. İyimserlik değişkeni için bulunan 0,400 standart regresyon katsayısı, iyimserliğin 1 standart sapma arttığında centilmenlik değişkeninin 0,400 standart sapma artacağını belirtir.

Vicdanlılık bağımlı değişkeni modeldeki bütün bağımsız değişkenler tarafından anlamlı düzeyde yordandırmıştır. Vicdanlılık değişkeni için yol analizinde standart regresyon katsayıları iyimserlik için 0,176, umut için 0,130, psikolojik dayanıklılık için 0,191 ve özyeterlik için 0,243 olarak bulunmuştur.

Sivil erdem bağımlı değişkeni iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik tarafından anlamlı şekilde yordandırmıştır. Standart regresyon katsayıları iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik için sırasıyla 0,248, 0,113 ve 0,353 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre oluşan final yapısal eşitlik modeli Grafik 1’de verilmiştir.

Grafik 1: Final Yapısal Eşitlik Modeli



Tartışma

Temel girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde hedeflenen amaca ulaşabilmek için özellikle örgüt çalışanlarından yani öğretmenler ve okul yöneticilerinden beklenen temel görevlerden birisi formal görevlerinin dışında kurumları için fedakâr davranışlarda bulunmasını içeren örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleridir. İlgili literatür incelendiğinde örgüt çalışanlarının örgütsel

vatandaşlık davranışlarını etkileyen çok fazla değişken olduğu görülmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile ÖVD'leri arasındaki ilişki YEM ile test edilmiştir.

Çalışmada öncelikle öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeye dönük veriler üzerinde güvenilirlik analizi yapılmış ve her iki ölçme aracının güvenilirliği cronbach's alfa ile değerlendirilmiştir. Gerek örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin tümü ve iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik alt boyutlarındaki veriler için hesaplanan Cronbach alfa değerleri, gerekse Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğini tümü ve yardımseverlik, centilmenlik, vicdan ve sivil erdem alt boyutlarındaki verilerden hesaplanan Cronbach alfa değerleri ölçeklerden elde edilen verilerin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir. Daha sonraki aşamada ölçeklerden toplanan verilerin geçerli olup olmadıkları doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Her iki ölçme aracı için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde hesaplanan faktör yükleri ve uyum indeksleri toplanan verilerin geçerli olduğunu göstermiştir.

Çalışmanın son aşamasında ise ön görülen modelin YEM ile analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Kurulan modele göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik) yükselmesinin örgütsel vatandaşlık davranışını arttıracığı varsayılmaktadır. Kurulan model için hesaplanan uyum indekslerinin (CFI, RMSEA ve SRMR) Hair ve diğ. (2009) tarafından tavsiye edilen kritik değerler doğrultusunda modelin genel olarak kabul değeri koşullarını karşıladığı görülmüştür.

Çalışmadan elde edilen genel bulgu yüksek psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olmayı anlamlı düzeyde etkilediği şeklindedir. Bu bulgu Zhong (2007), Norman, Avey, Nimmicht ve Pigeon (2010) ve Pradhan, Jena ve Bhattacharya (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla uyumluluk göstermekte ve örgütsel psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışının öncüsü olduğunu düşündürmektedir. Bunun yanı sıra test edilen modelden elde edilen ilk bulgu Örgütsel vatandaşlık davranışının yardımlaşma alt boyutunun Örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik ve özyeterlik alt boyutlarıncı anlamlı düzeyde yordandığıdır. George ve Brief (1992) yaptıkları çalışmada çalışanların iyimserlik gibi pozitif psikolojik durumunun, birlikte çalıştıkları kişilere yardımcı olmak ve işbirliği içinde çalışmakla doğrudan ilişkili olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca Niranjana ve Pattanayak (2005) yaptıkları çalışmada kişinin iş yaşamı konusundaki iyimserliğinin Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanı sıra yapılan bazı çalışmalarda (Alessandri ve diğ, 2012; Van Dyne, Vandewalle, Kostova, Latham ve Cummings, 2000) iyimserlik ve umut gibi olumlu yönelimlerin yardımlaşma ve centilmenlik davranışlarını önemli ölçüde etkilediği sonucu bulunmuştur. Bununla birlikte sosyal bilişsel kurama göre bireylerin özyeterlik algıları içinde buldukları toplumda yaşadıkları deneyimlerine göre şekillenir. Herhangi bir görevi yaparken içinde buldukları grubun onlara sağladığı sosyal etkileşim yoluyla bireyler görevi başarıyla tamamlama konusunda güçlü bir yeterlik algısı geliştirirler (Bandura, 1994, 1997, 2012). Liao, Liu ve Loi (2010), yaptıkları çalışmada bir grup üyesinin diğer üyelerle olan sosyal ilişkilerinin öz yeterlik gelişimi ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu, bireyin kendi özyeterlik algısını geliştirmede grup üyeleri ile olan karşılıklı sosyal ilişkilerin kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Son yapılan bir çalışmada Liu, Chen ve Holley (2017) örgütsel vatandaşlık davranışı ile işle ilgili özyeterlik algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu rapor etmişlerdir. Bu noktada yardımlaşma gibi sosyal ilişkiler gerektiren bir davranışın bireyin özyeterlik düzeyinden etkilenmesi anlamlı olarak görülmektedir. Tüm bunlara dayalı olarak bu çalışmada ortaya çıkan iyimserlik ve özyeterlik algısının yardımlaşma davranışı üzerindeki anlamlı etkisi gerek teorik çerçeve gerekse araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Turkish Studies

Modele ilişkin ikinci bulgu ise Örgütsel vatandaşlık davranışının Centilmenlik alt boyutunun sadece örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu tarafından anlamlı düzeyde yordandığıdır. Taraflar arasındaki ilişkiye zarar verebilecek uyumsuzluk ve sorunları tolere etme, söylenmelerden kaçınma, zamanı etkili biçimde kullanma ve örgüt için yapıcı faaliyetlerde bulunma şeklinde tanımlanan centilmenlik (DiPaola ve Hoy, 2005) davranışının tek yordayıcısı olarak iyimserlik davranışının çıkması teorik açıdan tutarlı görülmektedir. Nitekim iyimserlik kişinin olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın; olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve sadece o duruma özel olarak nitelendirmesi eğilimidir (Luthans ve Youssef, 2004). Bununla birlikte bu bulgu çeşitli araştırmaların (Alessandri ve diğ., 2012; Van Dyne ve diğ., 2000) bulgularıyla desteklenmektedir.

Modelde ulaşılan üçüncü bulgu ise modele bağımsız değişken olarak sokulan Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin tüm alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının Vicdanlılık alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığına ilişkindir. Organ'a (1988) göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir. İşe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve istismar etmeden kullanma gibi davranışları içermektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik alt boyutlarının vicdanlılık üzerindeki anlamlı etkilerinin olması yukarıda da ifade edildiği gibi teorik açıdan tutarlı görülmektedir. Zira psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin bireyin performansı üzerinde olumlu etki yaptığı göz önüne alındığında bunların vicdanlılık gibi bireyin formal görevlerinin dışında bir davranış biçimi sergilemesi ile anlamlı pozitif bir ilişki göstermesi normaldir. Nitekim Luthans (2002a)' a göre iyimserler daha çok çalışmak için kolay motive edilmektedirler; daha tatminkâr ve yüksek moralli olmaktadırlar; hedeflerine ulaşmak için istekli olup engel ve zorluklar karşısında daha sabırlı davranmaktadırlar. Kişinin hedefine ulaşmakta sabır göstermesi ve bunu yaparken gerektiğinde aynı sabırla rota değişiklikleri yapabilmesi anlamına gelen umutta (Luthans ve Avolio, 2009) vicdanlılıkla doğrudan ilişkili bir bireysel özellik olarak görülmektedir. Diğer taraftan Luthans ve Youssef (2004)'in çalışmalarında psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerin, aksilikler ve zorluklar karşısında başarılı olup ilerlemeye devam ettikleri; hatta bu olaylar karşısında eski durumlarına dönenlerin yanı sıra, eski durumunda daha iyi bir noktaya gelebilenlerin de olduğu belirtilmektedir. Son olarak vicdanlılıkta ifade edilen, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmelerinde özyeterlik algıları da önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Elde edilen son bulgu ise Örgütsel vatandaşlık davranışının Sivil erdem alt boyutunun örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik tarafından anlamlı düzeyde yordandığını göstermektedir. Örgütte yer alan bütün aktivitelere katılma, çevresel tehdit ve fırsatları sürekli takip etme davranışları (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000) olarak tanımlanan sivil erdem davranışının sergilenmesinde iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik gibi pozitif özelliklerin anlamlı düzeyde ilişkili çıkması yukarıda belirtildiği gibi teorik çerçeveye uyum göstermektedir. Aynı zamanda araştırmada elde edilen bulgular örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel psikolojik sermaye ilişkisinin araştırıldığı önceki çalışmalarda (Hui, Cao, Lou ve He, 2014; Yang, Yang, Yeh ve Mui., 2013 ve Shaheen, Bukhari ve Adil, 2016) elde edilen bulgularla da tutarlılık göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak öğretmenler üzerinde gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik olarak şu öneriler sunulabilir: araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, kendilerinden beklenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında da belirgin bir yükseliş olmaktadır. Psikolojik sermayenin bileşenleri olan başta özyeterlik olmak üzere psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutlarının ölçülebilir olmasının yanında geliştirilebilir olmaları da göz önüne alındığında öğretmenlerin psikolojik sermayelerini güçlendirme ve geliştirme çalışmalarının yapılması önemli görülmektedir. Bu yolla öğretmenlerin

verimliliğinin artırılması ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi sağlanabilir. Bunun yanı sıra bu araştırmada ele alınan örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olabilecek diğer değişkenlerinde incelendiği araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128–138. <http://doi.org/10.1002/cjas.1314>.
- Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Alessandri, G., Vecchione, M., Tisak, J., Deiana, G., Caria, S., & Caprara, G. V. (2012). The utility of positive orientation in predicting job performance and organisational citizenship behaviors. *Applied Psychology*, 61(4), 669–698.
- Atalay Giderler, C. (2010). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <http://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J.B. ve Luthans, F. & Jensen, S.M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stres and Turnover. *Human Resource Management*. 48:5. 677-693
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve ÖVD*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Bandura A. (1994). Self-efficacy. In VS Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71–81)*. San Diego, CA: Academic Press.
- Bandura A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura A. (2012). The role of self-efficacy in goal-based motivation. In E Locke, G Latham (Eds.). *New developments in goal setting and task performance (pp. 147–157)*. London: Taylor & Francis Group.
- Beauducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the performance of maximum likelihood versus mean and variance adjusted weighted least squares estimation in CFA. *Structural Equation Modeling*, 13(2), 186-203.
- Bozgeyikli, H. & Şat, A. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Okul Örneği. *HAK-İŞ uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *‘‘İşGüç’’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(3), 79-94.

- Demirdağ, S. (2015). Otantik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması: Öğretmen Adayları, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, 10(15), 273-288. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8747>
- DiPaola, M. F. & Hoy, W. K. (2005). School Characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 15(4), 387-406.
- DiStefano, C. (2002). The impact of categorization with confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 9(3), 327-346.
- Durmuşçelebi, M. (2016). Öğretmenlik Eğitimi Programının Etkililiği. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5 (5), 747-766.
- Erdem, M. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good—doing good: A conceptual analysis of the mood at work—organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Güçlü, M. (2014). İlköğretim dergisinde yayımlanan öğretmenlik mesleği ile ilgili makalelerin değerlendirilmesi (1939-1966), *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(2014) 111-127
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis (7. bs.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.2012.61.issue-4>.
- Hui, Q., Cao, X., Lou, L. & He, H. (2014) Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(4), 1015-1027. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.44025>
- Karakaş, M. (2005). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Liao, H., Liu, D. & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1090–1109. doi:10.5465/AMJ.2010.54533207.
- Liu, D., Chen, X.-P. & Holley, E. (2017), Help Yourself by Helping Others: The Joint Impact of Group Member Organizational Citizenship Behaviors and Group Cohesiveness on Group Member Objective Task Performance Change. *Personnel Psychology*. 1-34. doi:10.1111/peps.12209
- Luthans, F. & Avolio, B.J. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 30(2), 291-307.

- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 6(1), 57-71.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <http://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <http://doi.org/10.1002/Hrdq.20034>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <http://doi.org/DOI 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J., (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive*, Edge, Oxford, UK: Oxford University.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2011). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <http://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Niranjana, P., & Pattanayak, B. (2005). Influence of learned optimism and organisational ethos on organisational citizenship behaviour: A study on Indian corporations. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 5(1), 85-98. <http://dx.doi.org/10.1504/IJHRDM.2005.005987>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391. <http://doi.org/10.1177/1548051809353764>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior, The good soldier syndrome*. Lexington, MA, Lexington Books.
- Özen, H. (2014). Motivasyonel Dil Teorisi Işığında Okul Müdürlerinin Kullandığı Motivasyonel Dilin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Olan Etkisi, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, 9(5), 1731-1746. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8747>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). *A second generation measure of organizational citizenship behavior*. Unpublished manuscript, Indiana University, Bloomington.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Paine, Julie B. ve Bachrach, Daniel G. (2000a). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26(3): 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pradhan R. K., Jena L. K. & Bhattacharya P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-16. doi:10.1080/23311975.2016.1194174.
- Roberts, S., Scherer, L., & Bowyer, C. (2011). Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449–458. <http://doi.org/10.1177/1548051811409044>
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). *Measurement error studies at the National Center for Education Statistics (NCES)*. Washington D. C.: U. S. Department of Education.
- Samancı Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel güven ve Örgütsel vatandaşlık Davranışları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(2), 41-50.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Thompson, B., & Vacha-Haase, T. (2000). Psychometrics is datametrics: The test is not reliable. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 174–195.
- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E., & Cummings, L. L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 3–23. [http://dx.doi.org/10.1002/\(ISSN\)1099-1379](http://dx.doi.org/10.1002/(ISSN)1099-1379).
- Yang, M. H., Yang, H. W., Yeh, C. T., & Mui, W. C. (2013). The impacts of perceived organizational support and psychological capital on sport burnout of junior high school physical education students. *Life Science Journal*, 10(3), 1946-1956.
- Zhong, L. (2007). Effects of psychological capital on employees' job performance, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour. *Acta Psychologica Sinica*, 39, 328–334.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Bozgeyikli, H. - Avcı, A. & Navruz, B. (2017). “Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi / Investigation of the Relationship Between Teachers’ Pscyological Capital Levels and Organizational Citizenship Behaviours with Structural Equation Modeling”, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. Tahsin Aktaş Armağanı) Volume 12/6, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11574>, p. 103-122.