

OKULLARDA YÖNETİCİLERİN DUYGU YÖNETİMİ BECERİLERİ, ÖRGÜTSEL
İLETİŞİM VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER: FATİH İLÇE ÖRNEĞİ

Edip BALTA

Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Tezi

Yeditepe Üniversitesi

2023

OKULLARDA YÖNETİCİLERİN DUYGU YÖNETİMİ BECERİLERİ, ÖRGÜTSEL
İLETİŞİM VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER: FATİH İLÇE ÖRNEĞİ

Edip BALTA

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Barış USLU

Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Tezi

Yeditepe Üniversitesi

2023

OKULLARDA YÖNETİCİLERİNİN DUYGU YÖNETİMİ BECERİLERİ, ÖRGÜTSEL
İLETİŞİM VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER: FATİH İLÇE ÖRNEĞİ

Onaylayanlar:

Doç. Dr. Barış USLU

(Tez Danışmanı)

(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

.....

Prof. Dr. Ayşe Münire ERDEN

(Yeditepe Üniversitesi)

.....

Dr. Öğr. Ü. Onur SEÇKİN

(Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi)

.....

Onay Tarihi: 31/08/2023

YEMİN METNİ

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Edip BALTA

TEŞEKKÜR

Bu çalışmalarım esnasında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, çalışmamda büyük emeği geçen tez danışmanım Doç. Dr. Barış USLU'ya, değerli katkılarından dolayı tez jürisinin saygıdeğer hocaları Prof. Dr. Ayşe Münire ERDEN ve Dr. Öğr. Ü. Onur SEÇKİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez aşamasının her sürecinde yanımda olan, büyük desteğini gördüğüm Sinem ÖZTÜRK'e teşekkür ederim.

Beni bugünlere getiren ve bu sürece tanıklık etseydi gururlanacağını bildiğim babam Mehmet Cemil BALTA'yı anarak değerli aileme teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bütüncül olarak incelemektir. Bu araştırma, tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın katılımcı grubu, 2022-2023 öğretim yılında İstanbul Fatih İlçesi'ndeki devlet okullarında görevli 271 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri, kişisel bilgi formu ile Okul Yöneticilerin Duygu Yönetimi Düzeyleri, Kurum İçi İletişim, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçeklerinden oluşan çevrimiçi veri toplama aracıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel, çıkarımsal ve korelasyonel analizlere ek olarak, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri yüksekken, örgütsel iletişim orta seviyede ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyleri oldukça yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin incelenen kişisel, mesleki ve kurumsal özellikleri, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Yapılan model testine göre okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına katkısı doğrudan değil tümüyle örgütsel iletişim aracılığıyla sağlanmaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttıracak, okullardaki duygu yönetimini örgütsel iletişim yapısını güçlendirecek öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, Duygu yönetimi, Örgütsel iletişim, Öğretmenler, Örgütsel vatandaşlık davranışları

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the direct and indirect relationships between the emotion management skills of administrators, organizational communication and teachers' organizational citizenship behaviors in schools. This research was designed following a survey method. The participant group includes 271 teachers working in public schools in Istanbul Fatih District in the 2022-2023 academic year. Research data was collected through an online data collection tool consisting of a personal information form, and School Administrators' Emotion Management Levels, Institutional Communication, and Organizational Citizenship Behaviors scales. In addition to descriptive, inferential, and correlational analyses, Structural Equation Modelling (SEM) was used to analyze the data. According to the research findings, while school administrators exhibit high emotional management skills, organizational communication is moderate, and teachers show a notably high level of organizational citizenship behaviors. The examined personal, professional and institutional characteristics of teachers indicate no significant difference in school administrators' emotional management skills, organizational communication, and teachers' organizational citizenship behaviors. Based on the model test, school administrators' emotional management skills contribute to teachers' organizational citizenship behaviors not directly but entirely mediated by organizational communication. Given these results, recommendations have been provided to enhance teachers' organizational citizenship behaviors and strengthen schools' emotional management and organizational communication structure.

Keywords: School administrators, Emotion management, Organizational communication, Teachers, Organizational citizenship behaviors

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Problem Cümlesi.....	5
1.4. Araştırmanın Alt Problemleri.....	5
1.5. Araştırmanın Önemi.....	7
1.6. Sayıtlar	7
1.7. Sınırlılıklar	8
1.8. Tanımlar	8
2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ literatür.....	9
2.1. Örgütsel Davranış.....	9
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	10
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler	13
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çıktıları.....	15
2.3. Duygu Yönetimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	19
2.4. Örgütsel İletişim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	23
2.4.1. Örgütsel İletişimin Çeşitleri.....	25
2.5. Okullarda Duygu Yönetimi, Örgütsel İletişim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	26
3. YÖNTEM	28
3.1. Araştırma Modeli	28
3.2. Katılımcı Grubu	28
3.3. Veri Toplama Araçları	29

3.4. Veri Toplama Süreci	31
3.5. Veri Analizi	32
4. BULGULAR	34
4.1. Okul Yöneticilerinde Duygu Yönetimi, Okullardaki Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Düzeyleri	34
4.2. Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Düzeylerindeki Farklılıklar	36
4.3. Okullardaki Örgütsel İletişime Dair Farklılıklar	39
4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerindeki Farklılıklar	42
4.5. Okullarda Yöneticilerin Duygu Yönetimi, Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler	46
4.6. Okullarda Yöneticilerin Duygu Yönetimi, Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Dair Model İncelemesi	47
4.7. Sonuçlar	48
4.8. Tartışma	49
4.9. Öneriler	56
4.9.1. Politika Önerileri	56
4.9.2. Uygulayıcılara Öneriler	57
4.9.3. Araştırmacılara Öneriler	59
KAYNAKÇA	61
EK 1: TURNITIN RAPORU	73
EK 2: ETİK ONAY FORMU	74
EK 3: VERİ TOPLAMA ARACI VE ARAŞTIRMA İZNİ	76
EK 4: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU	80
EK 5: KULLANILACAK ANKET VE ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZNİ	81
EK 6: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	84
EK 7: KURUM İÇİ İLETİŞİM ÖLÇEĞİ	85
EK 8 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ	86
EK 9 DUYGU YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Araştırma modeli.	4
Şekil 2 Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair YEM analizi (* $p < ,05$).....	47



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Faktörler (Çoloğlu, 2018, s.40-41)	14
Tablo 2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çıktıları (Polat, 2007, s.76-77)	17
Tablo 3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çıktıları (Polat, 2007, s.76-77) - Devam.....	18
Tablo 4 Katılımcı öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre dağılımı	29
Tablo 5 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair betimsel veriler.....	34
Tablo 6 Okullardaki örgütsel iletişime dair betimsel veriler	34
Tablo 7 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair betimsel veriler.....	35
Tablo 8 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin cinsiyetlerine göre t testi sonuçları.....	36
Tablo 9 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin yaşlarına göre F testi sonuçları.....	36
Tablo 10 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin eğitim durumlarına göre t testi sonuçları	37
Tablo 11 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre F testi sonuçları.....	37
Tablo 12 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre F testi sonuçları.....	38
Tablo 13 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin branşlarına göre F testi sonuçları.....	38
Tablo 14 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde cinsiyete göre t testi sonuçları.....	39

Tablo 15 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde yaşa göre F testi sonuçları.....	40
Tablo 16 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde eğitim durumlarına göre t testi sonuçları.....	40
Tablo 17 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde mesleki kıdeme göre F testi sonuçları.....	41
Tablo 18 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde görev yapılan okul türüne göre F testi sonuçları.....	41
Tablo 19 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde branşlara göre F testi sonuçları.....	42
Tablo 20 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde cinsiyete göre t testi sonuçları.....	42
Tablo 21 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde yaşa göre F testi sonuçları.....	43
Tablo 22 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde eğitim durumlarına göre t testi sonuçları.....	43
Tablo 23 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde mesleki kıdeme göre F testi sonuçları.....	44
Tablo 24 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde görev yapılan okul türüne göre F testi sonuçları.....	44
Tablo 25 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde branşlara göre F testi sonuçları.....	45
Tablo 26 Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler.....	46
Tablo 27 Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler.....	48

KISALTMALAR LİSTESİ

DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi		
duyYON	: Duygu Yönetimi		
DY	: Duygu Yönetimi		
dyBD	: Bilişsel Farkındalık (Duygu Yönetimi Alt Boyutu)		
dyDF	: Duygusal Farkındalık (Duygu Yönetimi Alt Boyutu)		
dyY	: Yansıtma (Duygu Yönetimi Alt Boyutu)		
oiFRML	: Formel İletişim (Örgütsel İletişim Alt Boyutu)		
oiINF	: İnfornel İletişim (Örgütsel İletişim Alt Boyutu)		
orgIL	: Örgütsel İletişim		
orgVATdav	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		
ovdCTM	: Centilmenlik (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu)		
ovdNZK	: Nezaket (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu)		
ovdSE	: Sivil Erdem (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu)		
ovdVCD	: Vicdanlılık (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu)		
ovdYRD	: Yardımlaşma (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutu)		
Öİ	: Örgütsel İletişim		
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		
SEM	: Structural Equation Modeling		
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli		

1. GİRİŞ

Bu bölümde; yapılmış olan araştırmaya ait problem durumu, araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, okulda çalışan diğer kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik gönüllü davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu davranışlar, öğretmenlerin işlerinin gerektirdiğinden daha fazla çalışmaları, diğer öğretmenlere yardımcı olmaları, okulda farklı etkinliklere katılmaları gibi faaliyetleri kapsar (Lee ve Yu, 2018). Bu davranışların, öğretmenler arasındaki ilişkileri olumlu yönde etkilediği ve okul performansını artırdığı belirtilmiştir (Katz ve Kahn, 1978; Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, okulların başarısı için önemli bir etkiye sahiptir (Kılıç & Küçükylmaz, 2017). Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleki öğrenme düzeyleri de örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyebilir. Öğretmenlerin mesleki öğrenme düzeylerinin artması, öğretmenlerin işlerine daha fazla bağlanmalarına, okul hizmetlerine daha fazla katılımına ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir (Özkan & Sürat, 2016). Ayrıca, öğretmenlerin mesleki öğrenme faaliyetleri, öğrenci başarısını doğrudan etkiler. Öğretmenlerin mesleki öğrenme faaliyetleri, yeni öğretim yöntemleri ve teknolojileri öğrenmelerini sağlayarak öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmalarına yardımcı olur. Öğretmenlerin mesleki öğrenme faaliyetlerine katılımları,

öğretim kalitesinin artırılması ve öğrenci başarısının artırılması ile ilişkilidir. Öğretmenlerin mesleki öğrenmelerinin artması, öğrencilerin akademik başarıları üzerinde pozitif etkiye sahiptir (Wang vd., 2020).

Günümüzde okullar, öğrencilerin akademik başarıları kadar sosyal, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için de önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, okulların başarısı, sadece öğrencilerin akademik başarıları ile değil, aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile de ilişkilidir. Okullarda öğretim faaliyetleri (dersler) dışında öğretmenlerin katkı verebileceği özel gün kutlamaları, proje-olimpiyat gibi yarışmalara öğrenci hazırlama, sportif yarışmalar gibi birçok etkinlik çeşidi vardır. Öğretmenler çoğunlukla görev tanımı dışında olan bu tür etkinliklere kısıtlı katkı sağlamaktadır. Bu durum okulun sosyal, kültürel ve bilimsel yapısının farklı etkinliklerle zenginleşmesini engeller. Bu nedenle öğrenciler ders dışı kısıtlı etkinlik imkanları bulabilir. Bu da öğrencilerin sosyal, sportif ve kültürel gelişim hızını yavaşlatır.

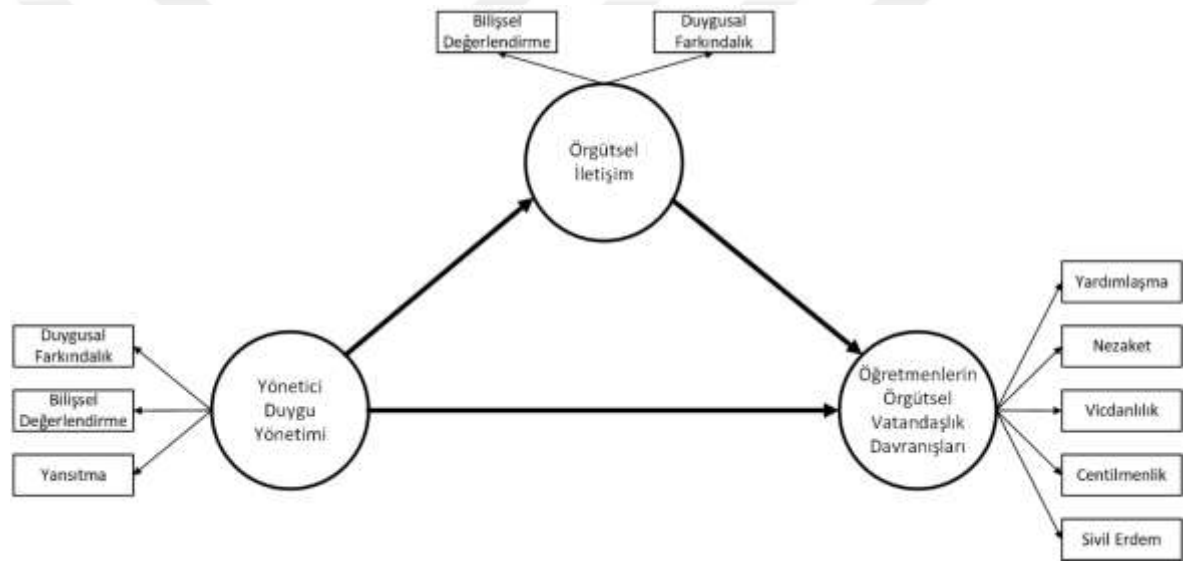
Öğretmenlerin okullarda ders dışında az zaman geçirmesi, kurum içinde iletişim sürecini de azaltmaktadır. Karşılıklı etkileşimi sınırlı olan öğretmenlerin birlikte bir takım etkinlikler/organizasyonlar düzenlemesi de kolay değildir. Araştırmalar, öğretmenler arasında sınırlı etkileşim olduğunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının da sınırlı olduğunu göstermektedir (Lee vd., 2015). Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel iletişim becerilerinin zayıf olması, öğretmenler arası etkileşimin azalmasına ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasına neden olabilmektedir (Erdogan ve Yılmaz, 2017). Bu nedenle, öğretmenler arası etkileşimin artırılması ve örgütsel iletişim becerilerinin geliştirilmesi, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması açısından önemli görünmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar, okullarda örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu ilişki, öğretmenlerin

örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasıyla birlikte örgütsel iletişimin de artmasıyla güçlenmektedir (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Örgütlerdeki iletişimin temelinde duygu, düşünce ve algıların paylaşımı vardır. Bu nedenle, örgütsel iletişim sürecinde mutlak suretle kişilerin duyguları da gözetilmelidir. Okullarda iletişime yön veren kişiler ise genel anlamda okul yöneticileridir. Bu durumda, okul yöneticilerin duygu yönetimi becerileri fazlaca önem kazanan bir özellik haline gelmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar, yöneticilerin duygu yönetimi becerilerinin örgütsel iletişim üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Duygu yönetimi becerilerinin yüksek olması, yöneticilerin daha iyi iletişim kurmalarına ve çalışanların motivasyonunu artırmalarına yardımcı olmaktadır (Ashkanasy & Daus, 2002). Ayrıca, örgütsel iletişim ile okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri arasında da bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Cangiano (2011) tarafından yapılan çalışma, örgütsel iletişimin artmasıyla birlikte okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerinin de arttığını göstermiştir.

Tüm bunlar bir bütün halinde ele alınırsa, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri kurumlarındaki örgütsel iletişimi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği söylenebilir. Yılmaz (2019), okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında, Pearson korelasyon analizi sonucunda pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($r=,613$, $p<,01$). Yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu da ortaya koymaktadır. Bir çalışmada, yöneticilerin duygu yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde bir korelasyon ($r=,75$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p<,01$) bulunmuştur (Karaer & Şahin, 2018). Okullarda örgütsel

iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif ilişki ise bir başka araştırmada korelasyon analizdfai ile incelenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir ve korelasyon katsayısı $r=,59$ ($p<,05$) olarak hesaplanmıştır (Sarıçam & etin, 2021). Bu çalışmalardaki sonuçlara göre, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri temele alan aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Teorik modeli

1.2. ARAşTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bütüncül olarak incelemektir.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Bu araştırmanın temel problem cümlesi “Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkiler bulunmakta mıdır?” şeklindedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ

Okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bütüncül olarak incelemek amacıyla aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur:

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerileri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okullarda örgütsel iletişim ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin görüşlerine göre, kendilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?
4. Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerilerine dair öğretmenlerin görüşlerinde
 - a. cinsiyetlerine
 - b. yaşlarına
 - c. eğitim durumlarına
 - d. mesleki kıdemlerine
 - e. görev yaptıkları okul türüne
 - f. branşlarına

göre anlamlı farklılık var mıdır?

5. Okullardaki örgütsel iletişim düzeyine dair öğretmenlerin görüşlerinde

- a. cinsiyetlerine
- b. yaşlarına
- c. eğitim durumlarına
- d. mesleki kıdemlerine
- e. görev yaptıkları okul türüne
- f. branşlarına

göre anlamlı farklılık var mıdır?

6. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair görüşlerinde

- a. cinsiyetlerine
- b. yaşlarına
- c. eğitim durumlarına
- d. mesleki kıdemlerine
- e. görev yaptıkları okul türüne
- f. branşlarına

göre anlamlı farklılık var mıdır?

7. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okullarda yöneticilerin duygu yönetim becerileri, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkiler bulunmakta mıdır?

8. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında örgütsel iletişimin aracı rolü bulunmakta mıdır?

1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan mı yoksa örgütsel iletişim aracılığıyla dolaylı yoldan mı etkilediğinin irdelenmesi, okul yöneticilerinin öğretmenlerin gönüllü davranışlarını ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışlarını destekleme noktasında hangi tür değişkenlere öncelik vermesi gerektiğinin belirlenmesine katkı sağlayabilir. Bu araştırmada da, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri ile öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki sürecinde örgütsel iletişimin aracı rolü incelenmektedir. Araştırmanın sonuçları, okul yöneticilerinin öğretmenlerle olan etkileşimlerinde hangi tür duyguların öne çıktığı ve öğretmenlerin gönüllü davranışları içeren etkinliklere katılımlarını arttırmak için yöneticilerin kurumlarındaki hangi formal ve informal iletişim kanallarını daha etkin kullanabilecekleri konusunda yol gösterici olabilir.

1.6. SAYILTILAR

- Katılımcıların araştırma sorularına verdiği cevapların objektif, samimi ve doğru olduğu kabul edilmiştir.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırmanın amacıyla uyumlu olduğu varsayılmaktadır.
- Analiz sürecinde elenen verilerin genel yapıyı etkilemediği varsayılmıştır ve katılımcılar evreni temsil etme yeteneğine sahiptir.

1.7. SINIRLILIKLAR

- Bu araştırma zaman ve maliyet unsurları göz önüne alınarak, İstanbul İli Fatih İlçesi'ndeki devlet okullarında 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı'nda görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırma, kullanılan ölçeklerle sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında ele alınan öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal değişkenleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve branş değişkenleri ile sınırlıdır.

1.8. TANIMLAR

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin işlerine dair resmi görevlerinin ötesinde, iş yerindeki sosyal ve psikolojik ortama katkıda bulunmak için yaptıkları iş davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988).

Örgütsel İletişim: Örgütsel iletişim, bir organizasyon içinde farklı düzeylerdeki bireylerin arasındaki bilgi, fikir ve duyguların aktarımıdır (Mumcu, 2011).

Duygu Yönetimi: Duygu yönetimi, duygusal durumların farkında olmayı, duyguları yönetmeyi ve uygun bir şekilde ifade etmeyi içeren bir beceri setidir (Sy & Tram, 2018).

Duygu Yönetimi Becerileri: "Duygu yönetimi becerileri", bir kişinin kendi duygularını anlama, kontrol etme ve yönlendirme becerisini ve aynı zamanda başkalarının duygularını anlayabilme, onları etkileyebilme ve yönlendirebilme becerilerini içermektedir (Goleman, 1995).

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Yapılan araştırmanın bu bölümünde kuramsal bilgiler, ilgili literatür ve araştırmalara ait bilgiler yer almaktadır.

2.1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Örgütsel davranış, bir organizasyon içindeki bireylerin, grupların ve yapıların davranışlarının incelenmesidir. Bu kavram, insanların iş hayatındaki davranışlarını anlamak ve yönetmek için önemlidir. Örgütsel davranış, insanların işyerindeki davranışları ve etkileşimleri üzerinde odaklanır ve organizasyonların hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak uygun davranışları teşvik etmeyi amaçlar. Örgütsel davranış, farklı disiplinlerin birleşiminden oluşur. Psikoloji, sosyoloji, antropoloji, işletme ve iletişim gibi alanlardan gelen teorileri bir araya getirerek, insan davranışlarının işletme ortamında nasıl etkilendiğini ve organizasyonların nasıl yönetilebileceğini inceler (Robbins, 2021).

Örgütsel davranış, insanların işyerindeki davranışları üzerinde çalışırken, altı ana boyutu ele alır:

Liderlik: Bir organizasyonun liderleri, çalışanların yönlendirilmesinde önemli bir rol oynar. Liderler, işyerindeki iletişim ve işbirliğini teşvik etmek, çalışanların motivasyonunu artırmak ve hedeflere ulaşmak için stratejik kararlar almakla görevlidir.

İletişim: İletişim, bir organizasyonun sağlıklı bir şekilde çalışabilmesi için hayati öneme sahiptir. İletişim, çalışanlar arasındaki etkileşimlerin yanı sıra, organizasyon içindeki diğer gruplarla olan etkileşimleri de kapsar.

Motivasyon: Motivasyon, bir organizasyonun çalışanlarına hedeflere ulaşmak için gereken gücü sağlar. İyi bir motivasyon stratejisi, çalışanların yüksek performans göstermesine yardımcı olabilir.

Gruplar ve Takımlar: Örgütsel davranış, çalışanların gruplar ve takımlar halinde nasıl işbirliği yapabileceklerini inceler. İyi bir takım çalışması, çalışanların farklı becerilerini ve uzmanlıklarını bir araya getirerek, organizasyonun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir.

Çatışma Yönetimi: Çatışma, bir organizasyonda kaçınılmazdır. Ancak, iyi bir çatışma yönetimi stratejisi, çatışmaların işbirliği ve üretkenliği artırmasına yardımcı olabilir.

Örgütsel Değişim ve Gelişme: Organizasyonlar, zaman içinde değişebilir ve gelişebilir. İyi bir örgütsel davranış stratejisi, organizasyonun değişen ihtiyaçlarına ve hedeflerine uygun olarak adapte olabilmesini sağlayabilir (Robbins, 2021).

Örgütsel davranışın temelinde yer alan bu alt boyutlar aynı zamanda kişinin iş tanımlarının ötesinde kurumları için gönüllü davranışlarını etkilemektedir. İşyerindeki olumlu bir iklimi teşvik eden ve örgütün performansını arttıran bu davranışlar kısaca örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel davranış kavramının önemli bir alt bileşeni olarak görülmektedir.

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Birçok farklı tanımı ulunan örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak, örgüte ve çalışanlara fayda sağlayan, iş tanımlarında içerisinde bulunmayan, istek üzerine sergilenen

davranışları ifade eder. Somech ve Zahavy (2000), örgütsel vatandaşlık davranışını, iş tanımlarının dışında kalan ve örgütsel hedeflere ulaşmak adına örgüte, grup üyelerine ve bireylere yönelik gösterilen davranışlar olarak ifade etmişlerdir. Schnake (1991) ise örgütsel vatandaşlık davranışını, formal ödül sistemleri ile ödüllendirilmeyen, fazladan rol davranışları olarak tanımlamaktadır. Bu davranışlar işletmelere, bireylere ya da gruplara yönelik işlevsel davranışlar olarak kabul edilir. İşgörenden beklenen görev sınırlılıklarının dışında yer alan ancak örgüt için hayati önem taşıyan bu davranışlar, örgütün iş akışını daha etkin bir şekilde devam ettirmesi için gönüllü olarak sergilenir ve ödül beklentisi içermez. Bu davranışlar örgütün amaçlarını destekleyen, çalışma arkadaşlarını ve örgütü olumlu yönde etkileyen davranışlardır. Öte yandan, örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren kişiler olumsuz bir davranıştan kaçınır ve işletme içerisinde olumlu bir ortamın korunmasına yardımcı olurlar. Bu nedenle, örgütsel vatandaşlık davranışları, işgörenlerin ödevlerinin ötesinde örgüte katkıda bulunmalarını teşvik etmek amacıyla örgüt kültürünün bir parçası haline gelmiştir. Bu davranışlar, örgütün uzun vadeli başarısı için önemli bir faktördür.

Örgütsel vatandaşlık davranışları genel olarak literatürde beş alt boyuta ayrılmıştır. Bunlar yardımlaşma, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdemdir.

Yardımlaşma: Frinkelstein (2006), yardımlaşmanın iş yapanların örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik sergilediği davranışlar olduğunu belirtmektedir. Bu boyut altında, başkalarını düşünme, yardımcı olma ve problemleri önleme gibi davranışlar değerlendirilir.

Nezaket: Lowell ve ekibi (1999), nezaketin diğer bireylerin dikkate alınması ve onlara değer verilmesiyle belirginleştiğini belirtmiştir. İş yerindeki

nezaket, meslektaşlarla gerçekleştirilen iletişimlerle, örneğin iş programındaki değişikliklerin ya da alınan kararların çalışanlarla paylaşılmasıyla da şekillenebilir.

Vicdanlılık: Vicdanlılık, uyum ve daha fazlası olarak da bilinmektedir. Bu boyut, minimum beklentilerin ötesinde gerçekleştirilen davranışları kapsar. Bu tür davranışlarda bulunan kişiler, işlerini zamanında yerine getirirler, çalışma mekanlarını tertipli ve hijyenik tutarlar ve örgütsel normlara dikkatlice uygunluk gösterirler. Jackson (2009) ve Jurewicz (2004) gibi araştırmacılar da bu boyutun özelliklerine dikkat çekmişlerdir.

Centilmenlik: Centilmenlik, zorluklar ve değişimlerle karşılaşıldığında şikayet etmek yerine olumlu bir tutum sergileme becerisini ifade eder. Örneğin, öğretmenlerin sınıfların yoğunluğu, fiziki koşulların ve bütçenin kısıtlı olmasına rağmen en iyi performansı sergileyip şikayetçi olmamaları, centilmenlik davranışına bir örnektir (Moreno, 2014).

Sivil Erdem: Jurewicz (2004) ile McKenzie (2011), sivil erdemi örgüte olan bağlılık veya adanmışlık olarak nitelendirmektedir. Bu kavram, yönetim süreçlerine gönüllü katkıda bulunmayı, mesleki gelişim için değişikliklere adaptasyonu, örgütün menfaatlerini öne çıkarmayı ve örgüte potansiyel zarar verebilecek durumları bildirmeyi kapsar. Bu özellikler topluca sivil erdem olarak adlandırılır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler toplumlar arasında farklılıklar göstermektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Yarım (2009) kişisel faktörlerin, olumlu iş unsurlarının ve durumsal faktörlerin, Tezcan (2012) kişisel ve çevresel faktörlerin, Ilgın (2010) ise adillik, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, adalet ve güvenin, iş

değiştirme eğilimi ve işe ilginin, örgütsel özdeşleşme, çalışanların özelliklerinin ve kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerinin, görev özelliklerinin, örgütsel özelliklerinin ve çalışanların rol algılamalarının ve liderlik davranışının örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkaran etmenler olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili bu birçok değişken içerisinde olumlu iş unsurları ve örgütsel özelliklerle gibi değişkenlerle bağlantılı olarak örgütsel iletişim, liderlik özellikleri ile bağlantılı olarak da yöneticilerin duygu yönetimleri araştırmanın konusunu

İmal ve Kaya (2022), öğretmenlere göre anlamlı iş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 450 öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, değişkenlerinden branş ve görev türü arasında ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile işlerini anlamlı bulma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu tespit etmişlerdir.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışı, birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında kişisel özellikler, örgütsel yapı, iş tatmini, liderlik tarzı, örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüte bağlılığı gibi unsurlar yer almaktadır. Ancak bu faktörler kültürden kültüre de değişkenlik göstermektedir. Farklı zamanlarda yapılan birçok çalışmada benzer faktörlerin yanı sıra birbirinden ayrılan farklı değişkenlerin de örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen öncellerden olduğu belirtilmektedir. Tablo 1’de değişik tarihlerde yapılan bu çalışmalardan ve yazarlardan bazıları görülmektedir.

Tablo 1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Faktörler (Çoloğlu, 2018, s.40-41)

Yarım'a Göre ÖVD'yi Ortaya Çıkaran Faktörler	Tezcan'a Göre ÖVD'yi Ortaya Çıkaran Faktörler	İlgin'a Göre ÖVD'nin Öncülleri
1. Kişisel Faktörler 2. Olumlu İş Unsurları a. Çıkarıcılık b. Bağlılık 3. Durumsal Faktörler a. Örgüt Değerleri b. İşin Özellikleri c. Örgütsel Özellikler d. Liderlerin Özellikleri (Yarım, 2009)	1. Çevresel Faktörler a. Liderin Özellikleri b. Örgüt Değerleri c. İşin Özellikleri 2. Kişisel Faktörler a. Adalet Algılamaları b. Örgüte Bağlılık c. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini d. Kişilik Özellikleri (Tezcan, 2012)	1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık 2. Adillik, Adalet ve Güven 3. Örgütsel Özdeşleme, Tükenmişlik, İş Değiştirme Eğilimi ve İşe İlgisi 4. Çalışanların Özellikleri ve Demografik Değişkenler 5. Örgütsel Özellikler, Görev Özellikleri ve Çalışanların Rol Algılamaları 6. Liderlik Davranışları (İlgin, 2010)
Ayvaz'a Göre ÖVD'ye Etki Faktörler	Aktay'a Göre ÖVD'ye Etki Faktörler	Çıra'ya Göre ÖVD'nin Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Olumlu Faktörler
1. Kişi Örgüt Bütünleşmesi 2. İşin Özellikleri 3. Yas, Kıdem ve Hiyerarşik Düzey 4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini 5. Örgütsel Bağlılık 6. Liderin Davranışları, Tutumları ve Özellikleri 7. Örgütsel Adalet 8. Bireyin Ruhsal Durumu 9. Örgütsel Vizyon 10. Örgütün Özellikleri (Ayvaz, 2012)	1. Kişi Örgüt Bütünleşmesi 2. Örgüte Bağlılık 3. Karar Katılım 4. Kıdem ve Hiyerarşik Düzen 5. Bireyin Ruhsal Durumu 6. İşe Karşı Tutumlar 7. Örgütsel Adalet 8. Kişisel Özellikler 9. İhtiyaçlar 10. İşin Özellikleri 11. Örgütsel Vizyon 12. Liderin Özellikleri 13. Örgütün Özellikleri (Aktay, 2008)	1. Çalışan Özellikleri a. İş Tutumları b. Kişilik Özellikleri c. Ruh Hali d. Demografik Değişkenler e. Mutlu Özel Yaşamı f. Motivasyon g. İhtiyaçlar h. Dünya Görüşü 2. Örgütün Özellikleri a. Genel b. Psikolojik Sözleşmelerin Yerine Getirilmesi c. Personeli Güçlendirme d. Kararlara Katılım e. Örgütsel Vizyon 3. İşin Özellikleri 4. Liderin Özellikleri ve Lider Desteği (Çıra, 2011)

Tablo 1'de de belirtilen bazı faktörler yakından incelenirse, öncelikle, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli faktörlerden çalışanların kişisel özelliklerine bakılabilir. Özsaygı, öz-etkililik, işine karşı tutkulu olma, öz disiplin, sorumluluk sahibi

olma gibi özelliklere sahip olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı daha yüksektir (Çakar vd., 2019).

Örgütsel yapı da örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen bir faktördür. Örgütlerin yapılarına bağlı olarak çalışanlar farklı davranışlar sergileyebilirler. Özellikle, katılımcı yönetim anlayışı ve demokratik liderlik tarzı olan örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı daha yüksektir (Hakanen vd., 2008).

Ayrıca, iş tatmini de örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanlar işlerinden ne kadar tatmin olurlarsa örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıkları da o kadar yüksek olur (Dyne vd., 2002).

Liderlik tarzı da örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen bir faktördür. Özellikle, dönüşümcü liderlik tarzı sergileyen liderlerin çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Givi vd., 2019).

Örgütsel adalet algısı da örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler arasındadır. Çalışanların adalet algısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıkları da artmaktadır (Podsakoff vd., 2000).

Son olarak, çalışanların örgüte bağlılığı da örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler arasındadır. Çalışanların örgüte duydukları bağlılık arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılıkları da artmaktadır (Wasti vd., 2016).

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çıktıları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde birçok olumlu çıktıya neden olabilir. Bu davranışlar, örgütün etkinliğini arttırmakla birlikte çalışanların örgüte bağlılığını da arttırabilir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar, diğer çalışanların da

benzer davranışlar sergilemesine öncülük ederek örgüt kültürünün gelişmesine katkı sağlayabilirler (Konovsky, 2006). Bunun yanı sıra, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş tatminini arttırabilir, stresi azaltabilir ve işten ayrılma niyetini düşürebilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların müşteri memnuniyetini arttırdığı ve örgütün rekabetçi avantajını arttırdığı da gözlemlenmiştir (Organ ve Ryan, 1995).



Tablo 2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çıktıları (Polat, 2007, s.76-77)

Değişkenler	Yazarlar
İşgören özellikleri (cinsiyet, eğitim, kıdem, yaş, mevki)	Kalleberg ve diğer., 2004; Markoczy ve Xin, 2004; Koberg ve diğer., 2005; Burns ve Collins, 1991.
Algılanan örgütsel destek	Organ ve Ryan, 1995; Niehoff ve Moorman, 1996; Masterson ve diğer., 1997; Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian, 1997; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998; Bell ve Menguc, 2002; Byrne, 2003; Ladebo, 2004; Chen, Lam ve diğer., 2005; Chen, Aryee ve diğer., 2002.
Duygusal tükenmişlik	Organ ve Ryan, 1995; Cropanzano, Rupp ve Byrne, 2003.
Eşitlik algısı	Blakely ve diğer., 2005.
Hizmet stresi	Van Dyne ve diğer., 1994
İş doyumu	Bateman ve Organ, 1983; Organ 1988; Organ ve Konovsky 1989; Podsakoff ve diğer., 1990; Williams ve Anderson 1991; Burns ve Collins, 1991; MacKenzie, Podsakoff ve Fetter 1993; Moorman 1993; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Van Dyne ve diğer., 1994; Organ ve Ryan, 1995; Organ ve Lingl, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Bommer, 1996; Netemeyer, Boles, McKee, McMurrian, 1997; Masterson ve diğer., 1997; Schappe 1998; Wright ve Staw 1999; Podsakoff ve diğer., 2000; Ackfeldt ve Coote, 2000; Somech ve Drach-Zahavy, 2000; Alotaibi, 2001; Ackfeldt ve Lings, 2003; Yoon ve Suh, 2003; Byrne, 2003; Ünal, 2003; Ladebo, 2004; Rifai, 2005.
İşe ilişkin olumlu duygular	Moorman 1993; Van Dyne ve diğer., 1994; Organ ve Ryan, 1995; Kelley ve Hoffman, 1997; Ladebo, 2004; Royle, Hall, Hochwarter, Perrewé, ve Ferris, 2005.
İşe ilişkin olumsuz duygular	Moorman 1993; Lee, 1995; Organ ve Ryan, 1995; Royle ve diğer., 2005.
Şüphencilik	Van Dyne ve diğer., 1994; Royle ve diğer., 2005.
Örgüte ilgi	Ladebo, 2004.
Örgütsel bağlılık	Bateman ve Organ, 1983; Organ ve Konovsky, 1989; Burns ve Collins, 1991; Williams ve Anderson, 1991; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Bommer, 1996; Netemeyer, Boles, McKee, McMurrian, 1997; Ackfeldt ve Coote, 2000, 2003; Cropanzano ve Byrne, 2000; Paine ve Organ, 2000; Podsakoff ve diğer., 2000; Alotaibi, 2001; Kamer, 2001; Altinkese, 2002; Wong ve diğer., 2002; Chang ve Challadurai, 2003; Lagomarsino ve Cardona, 2003; Loğa, 2003; Şahin, 2003; Baruch, Fenton, Hind ve Vigoda-Gadot, 2004; Dilek, 2005; Rifai, 2005.
Örgütsel güven	Podsakoff ve diğer., 1990; Burns ve Collins, 1991; Marlowe, 1992; Moorman, Nehoff ve Organ, 1993; Deluga, 1994, 1995; Deluga, 1994; Konovsky ve Pugh, 1994; McAllister, 1995; Podsakoff ve diğer., 1996; Brockner, Daly, Tyler ve Martin, 1997; Nyhan ve Marlowe 1997; Pillai ve diğer., 1999; İşbaşı, 2000a; Menguc, 2000; Kamer, 2001; Aryee ve diğer., 2002; Driks ve Ferin, 2002; Wong ve diğer., 2003; Yoon ve Suh, 2003; Kalleberg ve diğer., 2004; Thau ve diğer. 2004; Chen, Aryee ve diğer., 2002; Ferres ve diğer., 2005; Koberg ve diğer., 2005.

Tablo 3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çıktıları (Polat, 2007, s.76-77) - Devam

Değişkenler	Yazarlar
Örgütsel adalet	Smith ve diğer. 1983; Organ, 1988, 1990, 1994; Folger ve Konovsky, 1989; Rousseau, 1989; Farh ve diğer., 2001; Burns ve Collins, 1991; Konovsky ve Cropanzano. 1991; Moorman 1991; Bies ve diğer., 1993; Greenberg, 1993; Moorman, 1993; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Niehoff ve Moorman, 1993; Organ ve Moorman, 1993; Konovsky ve Pugh, 1994; Aquino, 1995; Deluga, 1995; Lee, 1995; Li-Ping Tang, Sarsfield-Boldvin, 1996; Podsakoff ve diğer., 1996; Schappe, 1996; Skarlicki ve Latman, 1996; Farh ve Earley ve Lin, 1997; Malatesta ve Byrne, 1997; Masterson ve diğer., 1997; Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian, 1997; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998; Schappe, 1998; Byrne, 1999; Byrne ve Cropanzano, 2000; Menguc, 2000; Alotaibi, 2001; Colquitt ve diğer., 2001; Haworth ve Levy, 2001; Begley ve diğer., 2002; Chen ve diğer., 2002; Cropanzano ve Rupp, 2002; Erdoğan, 2002; Williams ve diğer., 2002; Byrne, 2003; Köse ve diğer., 2003; Ehrhart, 2004; Yang ve diğer., 2004; Blakely ve diğer., 2005; Chen, Lam ve diğer., 2005; Dilek, 2005; Olkkonen ve Lipponen, 2005; Rifai, 2005; Görgün, 2006; Murphy, Ramamoorthy, Flood ve MacCurtain, 2006; Walumbwa ve diğer., 2006.
Sosyal sorumluluk duygusu	Ertan, 2004.
Ücret doyumu	Lee, 1995; Moorman ve Harland, 2002.
Psikolojik sözleşme	Rousseau, 1989; Neuman ve Kickul, 1998.
Motivasyon kaynakları	Van Dyne ve diğer., 1994; Paine ve Organ, 2000; Barbuto, Brown, Wilhite ve Wheeler, 2001; Dolma, 2003; Finkelstein ve Penner, 2004; Finkelstein, 2006.
Durumsal değişkenler	Burns ve Collins, 1991.
Etik davranış ve iklim	Elçi, 2005; Baker ve diğer., 2006.
Etkinlik algısı	Somech ve Drach-Zahavy, 2000.
İş hareketliliği algısı	Hui, Law ve Chen, 1999.
İş özellikleri	Kalleberg ve diğer., 2004; Markoczy ve Xin, 2004.
İş özerkliği	Bell ve Menguc, 2002; Kalleberg ve diğer., 2004.
Örgütsel kimlik	Bell ve Menguc, 2002.
Örgütsel özdeşim	Loğa, 2003.
Rol kimliği	Finkelstein ve Penner, 2004; Finkelstein, 2006.
Yönetici izlenimi	Ladebo, 2004.
Kültür (değerler, normlar ve bireyci-toplumsuluk)	Van Dyne ve diğer., 1994; Moorman ve Blakely, 1995; Paine ve Organ, 2000; Kalleberg ve diğer., 2004; Ladebo, 2004; Sevinç Altaş, 2004.
Lider üye değişimi	Masterson ve diğer., 1997; Hui, Law ve Chen, 1999; Wang, Law, Hackett, Wang ve Chen, 2005.
Liderlik	Organ ve Ryan, 1995; Ehrhart, 2004.
Dönüşümsel liderlik	Lagomarsino ve Cardona, 2003; Topaloğlu, 2005; Wang ve diğer., 2005.

2.3. DUYGU YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Duygu, insanların çevresindeki dünya hakkındaki düşünceleri, hisleri ve tepkileridir (Mayer & Salovey, 1997). Duygu yönetimi ise, bu duyguların bilinçli bir şekilde tanınması, anlaşılması ve yönetilmesini içeren bir beceridir (Gross, 1998). Duygu yönetimi, iş hayatında da son derece önemlidir. Duygusal zeka, işletmelerin çalışanların motivasyonunu ve performansını arttırmak için kullandığı bir araçtır. Çalışanların duygularını anlamak ve yönetmek, işletmelerin daha verimli ve etkili bir çalışma ortamı yaratmasına yardımcı olur (Cherniss & Goleman, 2001). Duygu yönetimi aynı zamanda, stresli durumlarla başa çıkmak için de kullanılır. Stresli bir durumda olumlu düşünceler ve duygular üretmek, stres seviyesini azaltabilir ve daha iyi bir performans sergilemeye yardımcı olabilir (Folkman & Moskowitz, 2000).

Farklı disiplinlerde farklı tanımlarla karşılaşılması, duygu yönetimi kavramının sınıflandırılmasında ve oluşturulan alt boyutlarda çeşitlilik yaratmaktadır. Bu çalışmada, duygu yönetimi kavramı, bireyin belirli bir bağlamda kendi ve başkalarının duygularını fark etmesi, bu duyguları bağlamda değerlendirmesi ve uygun davranışları sergilemesi olarak tanımlandığı Erkol (2021)'un çalışmasında olduğu gibi üç alt boyutta değerlendirilmiştir.

Duygusal Farkındalık Boyutu: Duygusal farkındalık, kişinin kendi duygularını fark etmesi ve tanımlayabilmesi ile başlar. Bu boyut aynı zamanda başkalarının duygularını fark edebilme ve anlayabilme becerisini de içerir. Bu kavram, Goleman (1995) tarafından "duygusal zeka" olarak da adlandırılmaktadır. Duygusal farkındalık, kişinin kendisiyle ve çevresiyle olan duygusal deneyimlerinin farkında olmasını sağlar ve duyguların kontrolü ve yönetimi için temel bir adımdır.

(Lopes vd., 2011). Bu boyut, kişinin duygularını tanıyarak, bunları etkili bir şekilde yönetmesine yardımcı olur (Brackett ve Katulak, 2006).

Bilişsel Değerlendirme Boyutu: Bilişsel değerlendirme, kişinin bir durumu veya olayı algılama, yorumlama ve anlama şeklidir. Bu durum veya olaya yönelik olarak kişinin kendi düşünceleri, inançları ve değerleri bu algılama ve yorumlamada etkili olabilir. Bilişsel değerlendirme becerileri, kişinin duygusal tepkilerini etkileyebilir ve duygu yönetimi açısından önemlidir (Gross, 2015).

Yansıtma Boyutu: Yansıtma, bir durumda veya olayda hissedilen duyguları tanımlama, ifade etme ve anlama sürecidir. Bu süreç, kişinin duygularını daha iyi anlamasına ve duygu yönetimi becerilerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Yansıtma, bir başka kişiye de empati kurmak ve onların duygularını anlamak için kullanılabilir (Keng, 2011).

Duygu yönetimi, kişinin kendi duygularını ve başkalarının duygularını etkili bir şekilde yönetebilmesidir. Bu, kişinin duygularını kontrol etmesini ve duygusal bir denge sağlamasını gerektirir. Duygu yönetimi becerileri, insanlar arasındaki etkileşimleri olumlu yönde etkileyebilir ve başarıya giden yolda önemli bir rol oynayabilir. Duygusal farkındalık ve duygu yönetimi, liderlik becerilerinin geliştirilmesinde kritik öneme sahiptir. Bir lider olarak, diğer insanların duygusal ihtiyaçlarını anlamak ve buna göre davranmak, çalışanların motivasyonunu artırmak ve takım çalışmasını geliştirmek için çok önemlidir. Bu konuda yapılmış birçok araştırma ve çalışma mevcuttur. Örneğin, Goleman ve diğerleri (2004), duygu yönetimi becerilerinin liderlik etkinliği ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bir başka çalışmada, bir liderin duygu yönetimi becerilerinin çalışanların iş memnuniyeti ve performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur (Kim & Beehr, 2018).

Örgütsel vatandaşlık davranışının temel belirleyicilerinden olan bir diğer değişken ise örgüt yöneticisidir. Yöneticiler aynı zamanda örgütsel iletişimin önemli dinamiklerinden biridir. Okullarda örgütsel iletişim, sadece yönetici ve öğretmen arasında değildir ancak iletişimin özellikle formal boyutunu etkileyen, şekillendiren kişiler okul yöneticileridir. Bu anlamda okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin önemli bir kısmını birlikte çalıştığı kişilerin duygularını, düşüncelerini, beklentilerini, bu iletişim sürecinde değerlendirmeleri, önemsemeleri, empati yapabilmeleri oluşturmaktadır.

Alanyazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, birlikte çalışan, sürekli iletişim halinde olan ve birbirlerinin kararlarından etkilenen çalışanlar, örgüt içerisinde bilgi aktarma, danışma ve kararlar konusunda bilgi verme gibi örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutunu gösterme eğilimindedirler (Organ, 1990), Greenberg'e (1994) göre ise, yöneticilerin çalışanlarla kurduğu samimi iletişim, alınan kararların açıklanması çalışanlarda olumlu bir algı oluşturmaktadır. Yöneticilere karşı bu olumlu algı, çalışanın kendini örgüt içerisinde değerli hissetmesini sağlamak ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir (Çelik, 2007).

Oplatka (2006), okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel ilişkilerini incelediği çalışmasında, düşünceli, empati gösterebilen ve dinlemeyi bilen yöneticilerin bulunduğu okullardaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemek konusunda daha istekli olduklarını ortaya koymuştur.

Güngör (2019) çalışmasında, öğretmenlerin motivasyonları ile okul yöneticilerinin duygu yönetimi yeterliliklerinin ilişkisi incelenmiş ve aralarında $r=,89$ düzeyinde bir korelasyon bulmuştur. Motivasyon sağlamada, öğretmenlerin motivasyonunu arttırmada okul yöneticilerinin önemli bir etken olduğu buradan anlaşılmaktadır. Motivasyon

unsurlarından birisi ise pozitif iletişimdir. Duygu yönetimi yeterlilikleri okul yöneticileri aynı zamanda iletişim becerileri ile de yakından ilişkilidir.

Duygu yönetimi kavramı, örgütlerde çalışanların duygusal durumlarının yönetilmesi ve kontrol altında tutulması anlamına gelir. Bu kavram, iş stresi, duygusal yorgunluk, iş tatminsizliği ve örgütsel bağlılık gibi çalışanların psikolojik sağlığına yönelik önemli sonuçları olan faktörlerle ilgilidir (Grandey, 2000). Özellikle liderlerin, çalışanların duygusal durumlarını yönetmeleri ve olumlu bir iş ortamı yaratmaları, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabilir (Breevaart, Bakker, Hetland, Demerouti, & Olsen, 2018).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi görev tanımlarının ötesinde örgüte katkı sağlayacak şekilde gönüllü olarak ekstra çaba harcamalarıdır. Çalışanların duygusal durumlarını olumlu etkileyen bu çabalar örgütün başarısı için kritik öneme sahiptir ve örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkileyebilir (Organ, 1988). Çalışanların örgüte bağlılığı ve iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışının arttırabilir (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Sonuç olarak, duygu yönetimi kavramı örgütsel vatandaşlık davranışı ile güçlü şekilde ilişkili görünmektedir. Liderlerin çalışanlarının duygusal durumlarını pozitif yönde yönetebilmeleri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını, ayrıca örgüte bağlılıkları ile iş tatminlerini de artırabilir. Bu nedenle, örgütlerde duygu yönetimi stratejilerinin geliştirmesi ve çeşitli uygulamalara yansıtılması önemlidir.

Duygu yönetimi, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde kritik bir öneme sahiptir. Okullardaki örgütsel iletişim, öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki etkileşimleri kapsar ve okulun başarısını belirleyen önemli bir faktördür (Hoy & Miskel, 2013). Bu nedenle, okul müdürlerinin duygu yönetimi becerilerini örgütsel iletişim ile

ilişkilendirmeleri ve bu becerileri okul yönetiminde uygulamaları gerekmektedir. Böylece, öğretmenler arasında pozitif bir duygu iklimi oluşturarak örgütsel vatandaşlık davranışlarına katkıda bulunabilirler (Miao & Humphrey, 2016).

2.4. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Örgütsel iletişim, bir örgütteki insanlar arasındaki bilgi, fikir, görüş ve duyguların aktarımıdır (Robbins & Judge, 2017). Bu iletişim, örgütteki işbirliği ve iş verimliliğini artırabilir. Ayrıca, iyi bir örgütsel iletişim, yöneticilerin çalışanlarına açık bir şekilde bilgi vermesini, geri bildirim sağlamasını ve çalışanların görüşlerini dikkate almasını içerir (Çakır & Çiçek, 2015). Örgütsel iletişimin önemi, işletme liderleri ve çalışanlar arasında güçlü bir ilişki kurmayı ve çalışanların motivasyonunu artırmayı da sağlayabilir (Robbins & Judge, 2017).

Okullarda örgütsel iletişim, okulda çalışan tüm paydaşlar arasında bilgi ve fikir alışverişi yapmak, kararlar almak ve sorunları çözmek için kullanılan iletişim süreçlerini ifade eder. (Özdemir, 2016) Bu paydaşlar arasında öğretmenler, öğrenciler, veliler, idari personel ve yerel topluluklar yer alabilir. Bu nedenle, örgütsel iletişim, okulların etkili bir şekilde işlemesi ve öğrenci başarısının artırılması için kritik öneme sahiptir. (Korkmaz, 2014)

Öğretmenler ve diğer okul personeli arasındaki örgütsel iletişim, öğrenci başarısının artırılmasında önemli bir faktördür (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Öğretmenlerin birbirleriyle ve idari personelle düzenli olarak iletişim kurması, okulun bütününün verimli bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin öğrenci performansı hakkında bilgi paylaşması, sınıf düzeyinde en iyi uygulamaların

belirlenmesine ve öğrenci öğrenme çıktılarının iyileştirilmesine yardımcı olabilir (Argawal & Gupta, 2015). Ayrıca, okulun velilerle olan iletişimi de önemlidir. (Razı, 2013) Veliler, öğrencilerin evde ve okulda karşılaştığı zorlukları paylaşabilir ve öğretmenlerin öğrencilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermesine yardımcı olabilir. Okulların velilerle açık ve düzenli iletişim kurması, velilerin okul hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayarak, öğrenci başarısını artırmada kritik bir rol oynayabilir (Epstein, 2001). Özetle, okullarda örgütsel iletişim, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve idari personel arasındaki etkili bir işbirliği sağlamak için kritik öneme sahiptir. Bu, öğrenci başarısının artırılması ve okulun başarılı bir şekilde işlemesi için hayati önem taşır. (Özdemir, 2016; Korkmaz, 2014; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001; Argawal & Gupta, 2015; Razı, 2013; Epstein, 2001)

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olan etmenlerden örgütsel iletişim, örgütte çalışan kişi ve grupların, kurumun ortak amaçları doğrultusunda gerçekleştirdikleri ileti alışverişi olarak tanımlanabilmektedir (Tutar, 2003). Örgütsel iletişim, çalışanlar arasında bilgi, duygu, perspektif ve yaklaşımların aktarımını içermekte olup, bu iletim sürecinde kullanılan her tür araç, metot, iletişim kanalı ve mesaj biçimini de barındırmaktadır. Kurum içinde pozitif ilişkilerin olduğu, iletişimin olumlu olduğu bir ortamda öğretmenlerin de kurumuna katkı sağlama isteği, dolayısıyla gönüllü davranışlar sergileme ihtimalleri artmaktadır. Okuldaki pozitif iletişim, öğretmenler için meslektaşları arasında gönüllü paylaşımın, mesleki aktarımın artmasını sağlamaktadır. Okuldaki öğretmenlerin arasında sıcak bir diyalog varsa, aralarında sosyallik sağlanmışsa ve birlikte çalışmaktan keyif alıyorsa, o okuldaki öğretmenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedirler (Oplatka, 2006).

2.4.1. Örgütsel İletişimin Çeşitleri

Örgütsel iletişim, örgüt içindeki çalışanların bilgi, düşünce ve duygu aktarımını kapsayan bir süreçtir. Bu süreç, örgütün hedeflerine ulaşmasına ve başarılı olmasına katkı sağlamaktadır (Robbins & Judge, 2019).

Örgütsel iletişim, biçimsel (formal) ve biçimsel olmayan (informal) olmak üzere iki temel çeşide ayrılır. Biçimsel iletişim, örgütün işleyişinde belirleyici bir rol oynar ve çalışanların görevlerini yerine getirmesi ve işlerini koordine etmeleri için gereklidir (Robbins & Judge, 2019).

Biçimsel olmayan iletişim, resmi olmayan, spontane ve kişisel bir etkileşimi ifade eder. Bu tür iletişim, çalışanların işyerindeki sosyal ilişkileri, kültürel faktörler ve örgütün iç dinamiklerine bağlı olarak gerçekleşir (Robbins & Judge, 2019).

Biçimsel olmayan iletişim, çalışanların birbirleriyle duygusal bir bağ kurmasına ve iş yerinde daha iyi bir ortam yaratmalarına yardımcı olabilir (Robbins & Judge, 2019).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgüte bağlılığını arttırabilir ve örgüt kültürünün gelişimine katkı sağlayabilir. Özellikle biçimsel olmayan iletişim, örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyebilir. Çünkü çalışanlar arasındaki kişisel etkileşimler, güven ve işbirliği ortamı yaratır ve çalışanların ekstra çaba sarf etmelerini teşvik eder (Organ & Ryan, 1995).

2.5. OKULLARDA DUYGU YÖNETİMİ, ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışları, duygu yönetimi ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkiler incelendiği birçok yayın bulunmaktadır. Bunlar arasında yer alan Gözükara ve Altunışık (2014)'ın çalışmalarında, duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki otomotiv sektöründe incelenmiştir. Araştırma, Türkiye'deki bir otomotiv şirketinde çalışan 225 kişi üzerinde yapılmıştır. Veriler, anket yöntemiyle toplanmıştır. Toplanan veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, duygu yönetimi ve örgütsel iletişim faktörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Aytaç ve Bayram (2015)'in çalışmaları, duygu yönetimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma, Bursa il özel idareleri örneği üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, duygu yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performans ile olumlu bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, örgütsel iletişimin, duygu yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Akçay ve Aydın (2018)'in araştırmalarında, duygu yönetimi ve örgütsel iletişimin öncülük ve iş performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Veriler, özellikle eğitim sektöründeki çalışanlardan toplanmıştır. Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının duygu yönetimi ve örgütsel iletişim aracılığıyla öncülük ve iş performansı ile ilişkisi ortaya konmuştur.

Özgür ve Koçak (2018) makalelerinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncülük ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Ayrıca, bu çalışmada duygu yönetimi ve örgütsel iletişim faktörlerinin bu ilişkideki aracılık rolü de ele alınmıştır. Araştırma sonuçları, duygu yönetimi ve örgütsel iletişim faktörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öncülük ve iş performansı arasındaki ilişkilerde önemli bir aracılık etkisi gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışları, duygu yönetimi ve örgütsel iletişim değişkenleri ve bunların birbirleriyle olan ilişkilerini araştıran yayınlar olmasına rağmen, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan mı yoksa örgütsel iletişim aracılığıyla dolaylı yoldan mı etkilediği sonucuna ulaşan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; yapılmış olan araştırmada temel alınan model, evren-örneklem, veri toplama araçları ve veri analizi konularında bilgi verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama yaklaşımlarından ilişkisel taramada, araştırmacı tarafından ele alınan birden fazla değişken arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak incelenmektedir (Büyüköztürk vd., 2016). İlişkisel tarama çalışmalarında genel olarak, i) değişkenler arasındaki mevcut ilişkilerin betimlenmesi veya ii) değişkenler arasındaki yordayıcı (regresyonel) ilişkilerin irdelenmesi şeklinde iki temel yaklaşım söz konusudur. Yordayıcı ilişkileri incelemede kullanılan analizlerden biri de Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) tekniğidir. Araştırma kapsamında ele alınan okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri, kurumlardaki örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bütüncül olarak incelemek için de YEM kullanılacaktır.

3.2. KATILIMCI GRUBU

Araştırmanın hedef evreni, 2022-2023 Bahar Dönemi'nde İstanbul İli Fatih İlçesi'nde bulunan devlet okullarında görevli 3.420 öğretmenden oluşmaktadır (<https://fatih.meb.gov.tr/>). Hedef evrendeki öğretmenlerden 344 kişi veri toplama aracını cevaplamıştır. Fakat cevapları kullanılamayacak durumda (tümü aynı cevaplanmış veya fazlaca kayıp veri) olan 73 kişi veri setinden çıkarılmıştır. Bu durumda cevapları veri

setine dahil edilen 271 öğretmen araştırmannın katılımcı grubunu oluşturmuştur (Tablo 4) ve bu grup büyüklüğü YEM kapsamında teorik model testi için yeterli düzeydedir (Kline, 2011).

Tablo 4 Katılımcı öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre dağılımı

Özellik	Alt Grup	n	%
Cinsiyet	<i>Erkek</i>	169	62,4
	<i>Kadın</i>	102	37,6
Yaş	<i>18-35</i>	124	45,8
	<i>36-45</i>	108	39,9
	<i>46-...</i>	39	14,4
Eğitim Durumu	<i>Lisans</i>	198	73,1
	<i>Lisansüstü</i>	73	26,9
Mesleki Kıdem	<i>1-5 yıl</i>	61	22,5
	<i>6-10 yıl</i>	79	29,2
	<i>11-15 yıl</i>	58	21,4
	<i>16-20 yıl</i>	36	13,3
	<i>21-... yıl</i>	37	13,7
Görev Yapılan Okul Türü	<i>İlkokul</i>	37	13,7
	<i>Ortaokul</i>	115	42,4
	<i>Lise</i>	119	43,9
Branş	<i>Okul Öncesi/Sınıf Öğretmenliği</i>	28	10,3
	<i>Matematik/Fen Grubu</i>	75	27,7
	<i>Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu</i>	71	26,2
	<i>Diğer</i>	97	35,8

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma kapsamında, kişisel bilgiler formu ile İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Düzeyleri, Kurum İçi İletişim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerinden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu veri toplama aracındaki bileşenlere dair bilgiler aşağıda verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Kişisel Bilgi Formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve görev yaptığı branşı belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır.

İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Düzeyleri

Ölçeği: Bu ölçek Erkol (2021) tarafından geliştirilmiştir. Üç boyuttan ve 23 maddeden oluşan ölçeğin açıkladığı varyans oranı Erkol (2021) tarafından %74,4 olarak belirlenmiştir. Bu ölçekteki maddelerin faktör yükleri ise ,520–,918 arasındadır. Duygusal Farkındalık boyutu 9 maddeden, Bilişsel Değerlendirme boyutu 5 maddeden ve Yansıtma boyutu 9 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutların Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla ,962; ,882 ve ,956 olarak belirlenmiştir. Ölçek 5’li Likert tipindedir ve ölçek puanları hiçbir zaman (1) ve her zaman (5) arasında değişmektedir. Bu araştırmada yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile elde edilen uyum indeksleri¹ $\chi^2/df=1,768$; GFI=,901; AGFI=,863; CFI=,981; RMSEA=,053 şeklindedir ve kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Kline, 2011). Üç boyutlu yapısı doğrulanan Yöneticilerin Duygu Yönetimi Düzeyleri Ölçeği’ne dair araştırmada elde edilen güvenirlik katsayıları, ölçeğin geneli için $\alpha=,982$; Duygusal Farkındalık boyutu için ,970; Bilişsel Değerlendirme için ,922 ve Yansıtma için ,966 olarak tespit edilmiştir.

Kurum İçi İletişim Ölçeği: Bu ölçek Yılmaz (2007) tarafından geliştirilmiştir. 11 maddeden ve “enformal” ve “formal” iletişim boyutlarından oluşan bu ölçekteki maddelerin faktör yükleri ,620–,837 arasındadır. Açıklanan varyans oranı ise %65’tir. Değerlendirmeler kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmektedir. Ölçeğin boyutlarına ait güvenirlik katsayıları enformal iletişim için $\alpha=,70$ ve formal iletişim için ,82’dir. Bu araştırmada yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile elde edilen uyum indeksleri¹ $\chi^2/df=2,108$; GFI=,953; AGFI=,913; CFI=,976; RMSEA=,064 şeklindedir ve kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Kline, 2011). İki boyutlu yapısı doğrulanan Kurum İçi İletişim Ölçeği’ne

¹ DFA için referans uyum indeksi aralıkları $\chi^2/df < 5$; GFI>,90; AGFI>,90; CFI>,90; RMSEA<,10 (Uslu, 2015)

dair araştırmada elde edilen güvenirlik katsayıları, ölçeğin geneli için $\alpha=,830$; Enformal İletişim boyutu için ,679 ve Formal İletişim için ,897 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını (ÖVD) ölçmek amacıyla Podsakoff vd. (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen “ÖVD ölçeği” Polat (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Polat (2007) dahil birçok farklı çalışmada kullanılan bu ölçeğe ait yapı geçerliği Çelik (2017) tarafından incelenmiştir. Bu ölçek yardımlaşma, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem şeklinde beş boyuttan oluşmaktadır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçek 5’li Likert tipindedir (1=Hiç katılmıyorum, 2=Az katılıyorum, 3=Orta düzeyde katılıyorum, 4=Çok katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) ve ölçek maddelerinin faktör yükleri ,578–,839 arasındadır. Toplamda ise bu ölçek öğretmenlerin ÖVD’larına yönelik varyansın %62,452’sini açıklamaktadır. Çelik (2017) tarafından güvenirlik katsayıları ise ölçeğin geneli için $\alpha=,84$; Yardımlaşma boyutu için ,75; Nezaket için ,75; Vicdanlılık için ,71; Centilmenlik için ,72 ve Sivil Erdem için ,82 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile elde edilen uyum indeksleri¹ $\chi^2/df=2,247$; GFI=,899; AGFI=,861; CFI=,947; RMSEA=,068 şeklindedir ve kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Kline, 2011). Beş boyutlu yapısı doğrulanan ÖVD Ölçeği’ne dair araştırmada elde edilen güvenirlik katsayıları, ölçeğin geneli için $\alpha=,911$; Yardımlaşma boyutu için ,873; Nezaket için ,863; Vicdanlılık için ,785; Centilmenlik için ,881 ve Sivil Erdem için ,822 olarak tespit edilmiştir.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmada veri toplama aracı yukarıda belirtilen bileşenlerden oluşturulmuştur. Ardından, Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Bilimler Etik Kurulu’ndan etik onay

alınmıştır (Tarih: 17.04.2023; Sayı: 04/2023 – Ek 2). Bu onayla birlikte İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni alınmıştır (Tarih: 02.06.2023; Sayı: E-59090411-44-77420218 – Ek 3). Bu onay ve izin sonrası, veriler ise online veri toplama aracı yoluyla 2022-2023 Öğretim Yılı Bahar Yarıyılı’nda İstanbul Fatih’teki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır.

3.5. VERİ ANALİZİ

Bu araştırmadaki verilerinin çözümlenmesinde SPSS 21 ve AMOS 24 paket programlarından yararlanılmıştır. Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Düzeyleri, Kurum İçi İletişim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçeklerine ait güvenirlik katsayıları Cronbach Alpha tekniği ile belirlenmiştir. Analiz sürecinde araştırma sorularına paralel bir sıralama takip edilmiştir. İlk olarak, betimsel analizler (ortalama, standard sapma, vb.) gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, ölçeklerdeki verilerin düzeylerinde 1,00-1,79=Çok Düşük, 1,80-2,59=Düşük, 2,60-3,39=Orta, 3,40-4,19=Yüksek ve 4,20-5,00=Çok Yüksek aralıkları temel alınmıştır. Ardından, verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri (YEM için de önkoşul olan) Skewness-Kurtosis değerleri üzerinden incelenmiştir. Skewness-Kurtosis için ± 2 değerleri referans aralığına (Can, 2014) göre, verilerin hem okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri, hem de okullardaki kurum içi iletişim ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları için normal dağıldığı görülmüştür (Tablo 2).

Ardından, öğretmenlerin “okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri”, “okullardaki kurum içi iletişim” ve kendilerinin “örgütsel vatandaşlık davranışları” konusundaki görüşlerinde öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre anlamlı farklılaşmaların olup olmadığı Çıkarımsal Analizler (verilerin normal dağılımına paralel,

parametrik testlerden Bağımsız Gruplar *t* Testi ve F (diğer adıyla, ANOVA) Testi ile incelenmiştir. Bu üç araştırma değişkeni arasındaki ilişki katsayıları Pearson Korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Ayrıca; bu üç değişken arasında oluşturulan teorik modelin (Şekil 1) testinde YEM kapsamında Yol Analizleri (Path Analysis) yapılmıştır. YEM kapsamında (standardize) beta katsayıları üzerinden teorik modele dair uyum indeksleri¹ (χ^2/df ; GFI; AGFI; CFI; RMSEA değerleri) üzerinden incelenmiştir. Yapılan istatistiksel incelemelerden hem Çıkarımsal Analizler (*t* ve *F* testleri), hem de Korelasyon Analizi ve Yol Analizleri için ,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularına yönelik yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. OKUL YÖNETİCİLERİNDE DUYGU YÖNETİMİ, OKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ DÜZEYLERİ

Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri, okullardaki örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair betimleyici istatistikler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 5 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair betimsel veriler

Değişken	n	Min	Max	$\bar{X}^*$	ss	Skewnes	Kurtosis
<i>Duygusal Farkındalık (DY)</i>	271	1,00	5,00	3,55	1,02	-,467	-,630
<i>Bilişsel Değerlendirme (DY)</i>	271	1,00	5,00	3,44	1,04	-,514	-,507
<i>Yansıtma (DY)</i>	271	1,00	5,00	3,56	1,05	-,562	-,569
Duygu Yönetimi	271	1,04	4,96	3,53	,99	-,524	-,626

* 1,00-1,79=Çok düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok yüksek

Tablo 5’teki bulgulara göre, okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri öğretmenlerin görüşlerine göre yüksek düzeydedir ($\bar{X}$ =3,53; ss=,99). Altboyutların her biri de yüksek düzeydedir ($\bar{X}$ =3,44-3,56; ss=1,02-1,05).

Tablo 6 Okullardaki örgütsel iletişime dair betimsel veriler

Değişken	n	Min	Max	$\bar{X}^*$	ss	Skewnes	Kurtosis
<i>İnformel İletişim (Öİ)</i>	271	1,17	5,00	3,20	,68	-,111	,148
<i>Formal İletişim (Öİ)</i>	271	1,00	5,00	3,50	,96	-,300	-,469
Örgütsel İletişim	271	1,27	4,91	3,34	,71	-,424	,008

* 1,00-1,79=Çok düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok yüksek

Tablo 6'daki bulgulara göre, Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşleri ise orta düzeydedir ($\bar{X}=3,34$; $ss=,71$). Altboyutlardan informal iletişim de orta düzeydeyken ($\bar{X}=3,20$; $ss=,68$), formal iletişime dair öğretmen görüşleri yüksek düzeydedir ($\bar{X}=3,50$; $ss=,96$).

Tablo 7 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair betimsel veriler

Değişken	n	Min	Max	$\bar{X}^*$	ss	Skewnes	Kurtosis
<i>Yardımlaşma (OVD)</i>	271	1,00	5,00	4,04	,95	-,922	,057
<i>Nezaket (OVD)</i>	271	1,25	5,00	4,11	,83	-1,003	,342
<i>Vicdanlılık (OVD)</i>	271	1,50	5,00	4,40	,76	-1,641	1,56
<i>Centilmenlik (OVD)</i>	271	1,00	5,00	4,09	,92	-,908	-,130
<i>Sivil Erdem (OVD)</i>	271	1,00	5,00	3,75	,91	-,450	-,446
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	271	2,11	5,00	4,10	,65	-,885	,152

* 1,00-1,79=Çok düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok yüksek

Tablo 7'deki bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları yüksek düzeydedir ($\bar{X}=4,10$; $ss=,65$). Altboyutlarda ise vicdanlılık boyutunun dışındakiler de yüksek düzeydeyken ($\bar{X}=4,04-4,11$; $ss=,83-,95$), vicdanlılık boyutundaki öğretmenlerin davranışları çok yüksek düzeydedir ($\bar{X}=4,40$; $ss=,76$).

4.2. OKUL YÖNETİCİLERİNİN DUYGU YÖNETİMİ DÜZEYLERİNDEKİ FARKLILIKLAR

Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinde öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre farklılaşma olup olmadığına dair analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 8 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin cinsiyetlerine göre *t* testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p*
<i>Duygusal Farkındalık</i>	Erkek	169	3,61	,97	269	1,28	,20
	Kadın	102	3,45	1,10			
<i>Bilişsel Değerlendirme</i>	Erkek	169	3,49	1,04	269	1,16	,25
	Kadın	102	3,34	1,03			
<i>Yansıtma</i>	Erkek	169	3,63	1,06	269	1,54	,13
	Kadın	102	3,43	1,03			
<i>Duygu Yönetimi</i>	Erkek	169	3,59	,96	269	1,43	,16
	Kadın	102	3,42	1,02			

* $p < ,05$

Tablo 8'e göre, öğretmenlerin okullarındaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine dair görüşlerinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,43$; $p>,05$). Altboyutlar için de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($t=1,16-1,54$; $p>,05$).

Tablo 9 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin yaşlarına göre F testi sonuçları

Değişken	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>Duygusal Farkındalık</i>	1) 18-35	124	3,61	,98	2	,59	,56	-
	2) 36-45	108	3,47	1,07	268			
	3) 46-...	39	3,57	1,03				
<i>Bilişsel Değerlendirme</i>	1) 18-35	124	3,46	,99	2	,10	,91	-
	2) 36-45	108	3,40	1,11	268			
	3) 46-...	39	3,44	1,00				
<i>Yansıtma</i>	1) 18-35	124	3,56	1,00	2	,17	,85	-
	2) 36-45	108	3,52	1,15	268			
	3) 46-...	39	3,64	,94				
<i>Duygu Yönetimi</i>	1) 18-35	124	3,56	,94	2	,24	,79	-
	2) 36-45	108	3,48	1,06	268			

3) 46-... 39 3,57 ,94

* p < ,05

Tablo 9'a göre, öğretmenlerin okullarındaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine dair görüşlerinde öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,24$; $p>,05$). Altboyutlar için de yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,10$ -,59; $p>,05$).

Tablo 10 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin eğitim durumlarına göre t testi sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p*
<i>Duygusal Farkındalık</i>	Lisans	198	3,57	1,02	269	,63	,53
	Lisansüstü	73	3,48	1,02			
<i>Bilişsel Değerlendirme</i>	Lisans	198	3,44	1,00	269	,16	,88
	Lisansüstü	73	3,42	1,14			
<i>Yansıtma</i>	Lisans	198	3,55	1,04	269	-,05	,96
	Lisansüstü	73	3,56	1,08			
<i>Duygu Yönetimi</i>	Lisans	198	3,54	,98	269	,27	,79
	Lisansüstü	73	3,50	1,01			

* p < ,05

Tablo 10'a göre, öğretmenlerin okullarındaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine dair görüşlerinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t=,27$; $p>,05$). Altboyutlar için de eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($t=,05$ –63; $p>,05$).

Tablo 11 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre F testi sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>Duygusal Farkındalık</i>	1) 1-5 yıl	61	3,53	1,05	4	,13	,97	-
	2) 6-10 yıl	79	3,60	,98	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,56	1,07				
	4) 16-20 yıl	36	3,52	1,00				
	5) 21-... yıl	37	3,47	1,05				
<i>Bilişsel Değerlendirme</i>	1) 1-5 yıl	61	3,35	1,13	4	,18	,95	-
	2) 6-10 yıl	79	3,50	0,98	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,42	1,06				
	4) 16-20 yıl	36	3,42	1,07				
	5) 21-... yıl	37	3,48	,99				
<i>Yansıtma</i>	1) 1-5 yıl	61	3,41	1,08	4	,41	,80	-
	2) 6-10 yıl	79	3,61	,99	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,57	1,14				
	4) 16-20 yıl	36	3,56	1,10				

	5) 21-... yıl	37	3,65	,96				
	1) 1-5 yıl	61	3,44	1,04	4	,17	,95	-
	2) 6-10 yıl	79	3,58	,91	266			
Duygu Yönetimi	3) 11-15 yıl	58	3,53	1,06				
	4) 16-20 yıl	36	3,52	1,00				
	5) 21-... yıl	37	3,54	,97				

* p < ,05

Tablo 11'e göre, öğretmenlerin okullarındaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine dair görüşlerinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,17$; $p>,05$). Altboyutlar için de mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,13-,41$; $p>,05$).

Tablo 12 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre F testi sonuçları

Değişken	Okul Türü	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p*	Fark
Duygusal Farkındalık	1) İlkokul	37	3,61	,94	2	,99	,37	-
	2) Ortaokul	115	3,63	,98	268			
	3) Lise	119	3,45	1,08				
Bilişsel Değerlendirme	1) İlkokul	37	3,56	1,05	2	1,08	,34	-
	2) Ortaokul	115	3,50	,95	268			
	3) Lise	119	3,33	1,11				
Yansıtma	1) İlkokul	37	3,70	1,09	2	,84	,43	-
	2) Ortaokul	115	3,60	,96	268			
	3) Lise	119	3,47	1,12				
Duygu Yönetimi	1) İlkokul	37	3,63	,98	2	1,00	,37	-
	2) Ortaokul	115	3,59	,92	268			
	3) Lise	119	3,43	1,05				

* p < ,05

Tablo 12'ye göre, öğretmenlerin okullarındaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine dair görüşlerinde öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=1,00$; $p>,05$). Altboyutlar için de okul türlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,84-1,08$; $p>,05$).

Tablo 13 Okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine dair öğretmenlerin branşlarına göre F testi sonuçları

Değişken	Branş	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
Duygusal Farkındalık	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,54	1,04	3	,41	,74	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,66	,91	267			

Bilişsel Değerlendirme	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,50	1,07				
	4) Diğer	37	3,50	1,07				
	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,55	1,14	3	,93	,43	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,55	,94	267			
Yansıtma	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,45	1,03				
	4) Diğer	37	3,31	1,09				
	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,70	1,10	3	,48	,70	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,63	,90	267			
Duygu Yönetimi	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,49	1,06				
	4) Diğer	37	3,50	1,14				
	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,60	1,05	3	,50	,68	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,62	,87	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,48	1,00				
	4) Diğer	37	3,46	1,05				

* p < ,05

Tablo 13'e göre, öğretmenlerin okullarındaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine dair görüşlerinde öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,50$; $p>,05$). Altboyutlar için de branşlara göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,41$; $p>,05$).

4.3. OKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL İLETİŞİME DAİR FARKLILIKLAR

Okullardaki örgütsel iletişime ilişkin öğretmenlerin görüşlerinde kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre farklılaşma olup olmadığına dair analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 14 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde cinsiyete göre *t* testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p*
İnformal	Erkek	169	3,26	,69	269	1,90	,06
	Kadın	102	3,10	,66			
Formal	Erkek	169	3,55	1,01	269	1,06	,29
	Kadın	102	3,42	,85			
Örgütsel İletişim	Erkek	169	3,39	,75	269	1,63	,10
	Kadın	102	3,25	,64			

* p < ,05

Tablo 14'ye göre, okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,63$; $p>,05$). Altboyutlar için de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($t=1,06-1,90$; $p>,05$).

Tablo 15 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde yaşa göre F testi sonuçları

Değişken	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>İnformal</i>	1) 18-35	124	3,21	,72	2	,91	,40	-
	2) 36-45	108	3,15	,66	268			
	3) 46-...	39	3,32	,61				
<i>Formal</i>	1) 18-35	124	3,52	,88	2	,62	,54	-
	2) 36-45	108	3,43	1,01	268			
	3) 46-...	39	3,63	1,04				
Örgütsel İletişim	1) 18-35	124	3,35	,69	2	,95	,39	-
	2) 36-45	108	3,29	,73	268			
	3) 46-...	39	3,46	,70				

* $p < ,05$

Tablo 15'e göre, okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,95$; $p>,05$). Altboyutlar için de yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,62-,.91$; $p>,05$).

Tablo 16 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde eğitim durumlarına göre t testi sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p*
<i>İnformal</i>	Lisans	198	3,21	,70	269	,25	,80
	Lisansüstü	73	3,18	,61			
<i>Formal</i>	Lisans	198	3,52	,92	269	,62	,54
	Lisansüstü	73	3,44	1,05			
Örgütsel İletişim	Lisans	198	3,35	,71	269	,51	,61
	Lisansüstü	73	3,30	,72			

* $p < ,05$

Tablo 16'ya göre, okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t=,51$; $p>,05$). Altboyutlar için de eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($t=,25-,.62$; $p>,05$).

Tablo 17 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde mesleki kıdeme göre F testi sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>İnformal</i>	1) 1-5 yıl	61	3,23	,75	4	,18	,95	-
	2) 6-10 yıl	79	3,18	,70	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,15	,56				
	4) 16-20 yıl	36	3,23	,83				
	5) 21-... yıl	37	3,24	,52				
<i>Formal</i>	1) 1-5 yıl	61	3,50	,90	4	,66	,62	-
	2) 6-10 yıl	79	3,53	,91	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,49	,95				
	4) 16-20 yıl	36	3,29	1,16				
	5) 21-... yıl	37	3,65	,95				
Örgütsel İletişim	1) 1-5 yıl	61	3,35	,71	4	,28	,89	-
	2) 6-10 yıl	79	3,34	,71	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,31	,64				
	4) 16-20 yıl	36	3,26	,92				
	5) 21-... yıl	37	3,43	,61				

* p < ,05

Tablo 17'ye göre, okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,28$; $p>,05$). Altboyutlar için de mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,18-,66$; $p>,05$).

Tablo 18 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde görev yapılan okul türüne göre F testi sonuçları

Değişken	Okul Türü	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p*	Fark
<i>İnformal</i>	1) İlkokul	37	3,18	,64	2	,17	,85	-
	2) Ortaokul	115	3,23	,68	268			
	3) Lise	119	3,18	,70				
<i>Formal</i>	1) İlkokul	37	3,48	,82	2	,02	,98	-
	2) Ortaokul	115	3,50	,89	268			
	3) Lise	119	3,51	1,06				
Örgütsel İletişim	1) İlkokul	37	3,32	,62	2	,04	,97	-
	2) Ortaokul	115	3,35	,68	268			
	3) Lise	119	3,33	,77				

* p < ,05

Tablo 18'e göre, okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde görev yapılan okul türlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,04$; $p>,05$). Altboyutlar için de okul türlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,02-,17$; $p>,05$).

Tablo 19 Okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde branşlara göre F testi sonuçları

Değişken	Branş	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>İnformal</i>	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,14	,64	3	1,96	,12	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,35	,73	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,20	,66				
	4) Diğer	37	3,10	,65				
<i>Formal</i>	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,34	,93	3	1,31	,27	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,66	,95	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,52	,90				
	4) Diğer	37	3,41	1,00				
Örgütsel İletişim	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	3,23	,67	3	2,01	,11	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,49	,74	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,34	,67				
	4) Diğer	37	3,24	,72				

* p < ,05

Tablo 19'a göre, okullardaki örgütsel iletişime dair öğretmen görüşlerinde branşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=2,01$; $p>,05$). Altboyutlar için de branşlara göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,31-1,96$; $p>,05$).

4.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞ DÜZEYLERİNDEKİ FARKLILIKLAR

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre farklılaşma olup olmadığına dair analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 20 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde cinsiyete göre t testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p*
<i>Yardımlaşma</i>	Erkek	169	3,96	1,01	269	-1,64	,10
	Kadın	102	4,16	,84			
<i>Nezakət</i>	Erkek	169	4,07	,87	269	-,99	,33
	Kadın	102	4,17	,76			
<i>Vicdanlılık</i>	Erkek	169	4,42	,77	269	,71	,48
	Kadın	102	4,35	,75			
<i>Centilmenlik</i>	Erkek	169	4,06	,96	269	-,77	,44
	Kadın	102	4,15	,85			
<i>Sivil Erdem</i>	Erkek	169	3,77	,94	269	,41	,68
	Kadın	102	3,72	,85			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Erkek	169	4,08	,69	269	-,64	,52
	Kadın	102	4,13	,59			

* p < ,05

Tablo 20'ye göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,64$; $p>,05$). Altboyutlar için de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($t=-1,64$ – $,71$; $p>,05$).

Tablo 21 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde yaşa göre F testi sonuçları

Değişken	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>Yardımlaşma</i>	1) 18-35	124	4,03	,98	2	,03	,97	-
	2) 36-45	108	4,05	,91	268			
	3) 46-...	39	4,00	1,00				
<i>Nezakət</i>	1) 18-35	124	4,13	,83	2	,06	,94	-
	2) 36-45	108	4,09	,82	268			
	3) 46-...	39	4,09	,90				
<i>Vicdanlılık</i>	1) 18-35	124	4,36	,87	2	1,13	,32	-
	2) 36-45	108	4,38	,70	268			
	3) 46-...	39	4,56	,51				
<i>Centilmenlik</i>	1) 18-35	124	4,06	,90	2	,67	,51	-
	2) 36-45	108	4,07	,96	268			
	3) 46-...	39	4,25	,92				
<i>Sivil Erdem</i>	1) 18-35	124	3,70	,90	2	,37	,69	-
	2) 36-45	108	3,77	,90	268			
	3) 46-...	39	3,84	1,00				
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1) 18-35	124	4,08	,64	2	,34	,72	-
	2) 36-45	108	4,09	,66	268			
	3) 46-...	39	4,18	,68				

* p < ,05

Tablo 21'e göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,34$; $p>,05$). Altboyutlar için de yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,03$ – $1,13$; $p>,05$).

Tablo 22 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde eğitim durumlarına göre t testi sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p*
<i>Yardımlaşma</i>	Lisans	198	4,02	,97	269	-,41	,68
	Lisansüstü	73	4,08	,92			
<i>Nezakət</i>	Lisans	198	4,08	,84	269	-,94	,35
	Lisansüstü	73	4,19	,82			
<i>Vicdanlılık</i>	Lisans	198	4,39	,80	269	-,40	,69
	Lisansüstü	73	4,43	,64			
<i>Centilmenlik</i>	Lisans	198	4,08	,93	269	-,31	,76
	Lisansüstü	73	4,12	,91			
<i>Sivil Erdem</i>	Lisans	198	3,71	,91	269	-1,33	,19
	Lisansüstü	73	3,87	,92			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Lisans	198	4,08	,65	269	-,88	,38
	Lisansüstü	73	4,16	,65			

* p < ,05

Tablo 22'ye göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık yoktur ($t=-,88$; $p>,05$). Altboyutlar için de eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($t=-1,33 - -,31$; $p>,05$).

Tablo 23 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde mesleki kıdeme göre F testi sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
<i>Yardımlaşma</i>	1) 1-5 yıl	61	4,22	,83	4	97	,42	-
	2) 6-10 yıl	79	3,90	1,05	266			
	3) 11-15 yıl	58	4,01	,93				
	4) 16-20 yıl	36	4,03	1,05				
	5) 21-... yıl	37	4,08	,87				
<i>Nezakət</i>	1) 1-5 yıl	61	4,22	,82	4	,35	,84	-
	2) 6-10 yıl	79	4,06	,84	266			
	3) 11-15 yıl	58	4,10	,83				
	4) 16-20 yıl	36	4,06	,87				
	5) 21-... yıl	37	4,09	,85				
<i>Vicdanlılık</i>	1) 1-5 yıl	61	4,28	,94	4	1,17	,32	-
	2) 6-10 yıl	79	4,50	,69	266			
	3) 11-15 yıl	58	4,36	,73				
	4) 16-20 yıl	36	4,30	,79				
	5) 21-... yıl	37	4,53	,53				
<i>Centilmenlik</i>	1) 1-5 yıl	61	4,11	,92	4	,33	,86	-
	2) 6-10 yıl	79	4,03	,95	266			
	3) 11-15 yıl	58	4,13	,89				
	4) 16-20 yıl	36	4,01	,94				
	5) 21-... yıl	37	4,21	,94				
<i>Sivil Erdem</i>	1) 1-5 yıl	61	3,77	,94	4	,19	,94	-
	2) 6-10 yıl	79	3,68	,85	266			
	3) 11-15 yıl	58	3,82	,92				
	4) 16-20 yıl	36	3,75	1,03				
	5) 21-... yıl	37	3,77	,89				
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1) 1-5 yıl	61	4,13	,64	4	,25	,91	-
	2) 6-10 yıl	79	4,06	,67	266			
	3) 11-15 yıl	58	4,10	,63				
	4) 16-20 yıl	36	4,04	,73				
	5) 21-... yıl	37	4,16	,61				

* $p < ,05$

Tablo 23'e göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,25$; $p>,05$). Altboyutlar için de mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=,19 - 1,17$; $p>,05$).

Tablo 24 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde görev yapılan okul türüne göre F testi sonuçları

Değişken	Okul Türü	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p*	Fark
<i>Yardımlaşma</i>	1) İlkokul	37	4,26	,82	2	1,30	,27	-

	2) Ortaokul	115	4,03	,97	268				
	3) Lise	119	3,97	,98					
Nezaket	1) İlkokul	37	4,33	,75	2	1,60	,20	-	
	2) Ortaokul	115	4,05	,87	268				
	3) Lise	119	4,10	,82					
Vicdanlılık	1) İlkokul	37	4,46	,72	2	,19	,83	-	
	2) Ortaokul	115	4,37	,82	268				
	3) Lise	119	4,40	,72					
Centilmenlik	1) İlkokul	37	4,18	,85	2	,23	,80	-	
	2) Ortaokul	115	4,07	,94	268				
	3) Lise	119	4,09	,94					
Sivil Erdem	1) İlkokul	37	3,88	,81	2	,46	,63	-	
	2) Ortaokul	115	3,72	,94	268				
	3) Lise	119	3,74	,91					
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1) İlkokul	37	4,24	,59	2	1,04	,36	-	
	2) Ortaokul	115	4,07	,69	268				
	3) Lise	119	4,08	,62					

* p < ,05

Tablo 24'e göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=1,04$; $p>,05$). Altboyutlar için de okul türlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,19 - 1,60$; $p>,05$).

Tablo 25 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde branşlara göre F testi sonuçları

Değişken	Branş	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p*	Fark
Yardımlaşma	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	4,38	,76	3	1,83	,14	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	4,11	,94	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,96	,95				
	4) Diğer	37	3,95	1,00				
Nezaket	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	4,29	,71	3	,67	,57	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	4,13	,85	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	4,10	,73				
	4) Diğer	37	4,04	,92				
Vicdanlılık	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	4,38	,79	3	,72	,54	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	4,49	,60	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	4,31	,81				
	4) Diğer	37	4,39	,82				
Centilmenlik	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	4,28	,83	3	2,69	,06	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	4,23	,86	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	4,15	,89				
	4) Diğer	37	3,89	,99				
Sivil Erdem	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	4,02	,80	3	2,09	,10	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	3,88	,92	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	3,67	,91				
	4) Diğer	37	3,63	,92				
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1) Okul Öncesi/Sınıf Öğrt.	61	4,28	,57	3	2,01	,11	-
	2) Matematik/Fen Grubu	79	4,19	,65	267			
	3) Türkçe/Sosyal Bilimler Grubu	36	4,06	,60				
	4) Diğer	37	4,00	,70				

* p < ,05

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde görev yapılan branşa göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=2,01$; $p>,05$). Altboyutlar için de branşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F=,72 - 2,69$; $p>,05$).

4.5. OKULLARDA YÖNETİCİLERİN DUYGU YÖNETİMİ, ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilere dair korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 26 Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	,84**	1											
3	,85**	,88**	1										
4	,95**	,93**	,96**	1									
5	,35**	,29**	,30**	,33**	1								
6	,62**	,62**	,63**	,66**	,56**	1							
7	,56**	,53**	,54**	,57**	,86**	,90**	1						
8	,21**	,23**	,23**	,23**	,36**	,43**	,45**	1					
9	,29**	,29**	,29**	,30**	,45**	,51**	,55**	,76**	1				
10	,21**	,19**	,21**	,22**	-,03	,15*	,08	,00	,09	1			
11	,25**	,27**	,26**	,27**	,38**	,48**	,49**	,61**	,71**	,10	1		
12	,36**	,36**	,36**	,38**	,46**	,52**	,56**	,65**	,71**	,14*	,65**	1	
13	,35**	,36**	,36**	,37**	,44**	,57**	,57**	,80**	,88**	,35**	,84**	,84**	1

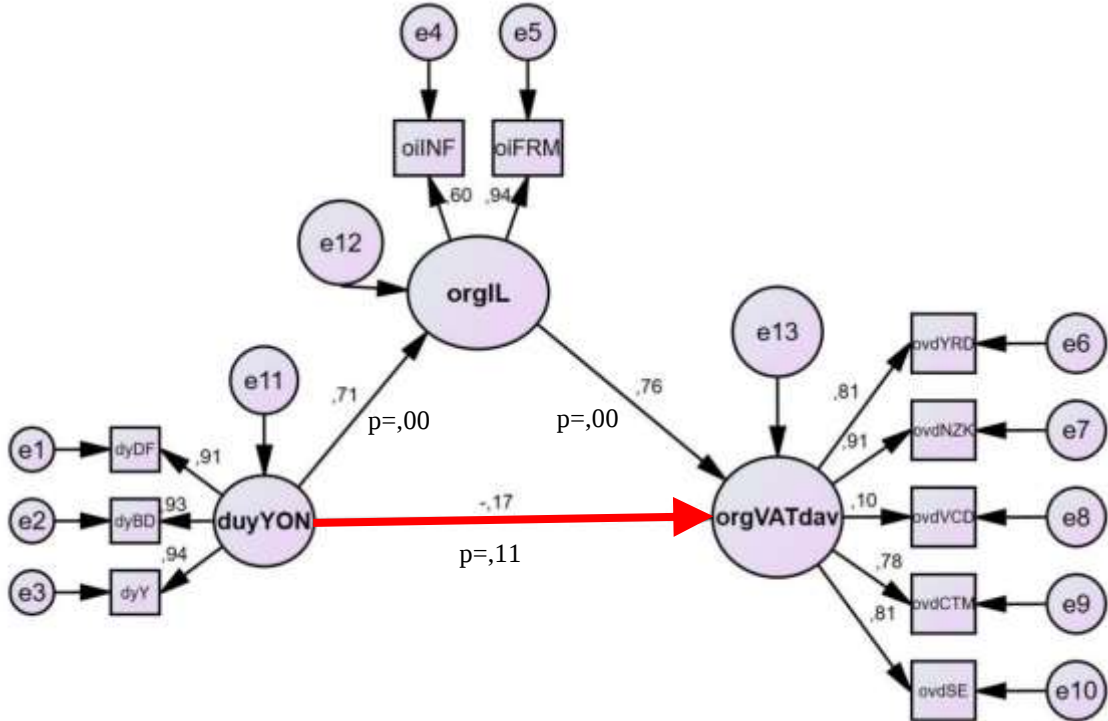
* $p < ,05$; ** $p < ,01$; 1=Duygusal Farkındalık, 2=Bilişsel Değerlendirme, 3=Ynasıtma, 4=Duygu Yönetimi, 5=İnformel İletişim, 6=Formal İletişim, 7=Örgütsel İletişim, 8=Yardımlaşma, 9=Nezaketi, 10=Vicdanlılık, 11=Centilmenlik, 12=Sivil Erdem, 13=Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

Tablo 26'ya göre, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler ($r=,35 -$

,57) bulunmaktadır. Bu ilişkiler genel olarak bakıldığında YEM testi için öngörülen korelasyon değerleri ($r=,20 - ,70$) arasındadır (Kline, 2011).

4.6. OKULLARDA YÖNETİCİLERİN DUYGU YÖNETİMİ, ÖRGÜTSEL İLETİŞİM VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA DAİR MODEL İNCELEMESİ

Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilere dair oluşturulan teorik modelin test sonuçları verilmiştir.



Şekil 2 Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair YEM analizi (* $p < ,05$)

Şekil 2’deki teorik modele dair uyum indeksleri $\chi^2/df=2,09$; GFI=,95; AGFI=,92; CFI=,98; RMSEA=,06 olarak bulunmuştur ve bu değerler teorik modele dair İyi Uyumu[¥] ifade etmektedir. Teorik modeldeki yollara dair ilişkiler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 27 Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler

Değişkenler Arası Yollar	Z	p*	Standardize β	Doğrudan İlişki	Dolaylı İlişki
Duygu Yönetimi → Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	-1,62	,11	-,17	-	-
Duygu Yönetimi → Örgütsel İletişim	8,07	,00	,71	,71	-
Örgütsel İletişim → Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	6,12	,00	,76	,76	-
Duygu Yönetimi → Örgütsel İletişim → Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	-	-	-	-	,54 (=,71x,76)

* p < ,05

Tablo 27’ye göre, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi düzeyleri öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına doğrudan katkıda bulunmazken ($Z=-1,62$; $p>,05$), yöneticilerin duygu yönetimi düzeyleri okullardaki örgütsel iletişim üzerinden öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına anlamlı bir katkıda bulunmaktadır ($\beta_{DY-Öİ-ÖVD}=.76x,71=.54$). Elde edilen bulgulara göre; okullardaki örgütsel iletişim, yöneticilerin duygu yönetimi düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide tam aracı (full mediator) değişkendir.

4.7. SONUÇLAR

Bu araştırmada, okullarda yöneticilerin duygu yönetimi düzeyleri, örgütsel iletişim düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyleri incelenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, örgütsel iletişimin düzeyi öğretmen

[¥] YEM için referans uyum indeksi aralıkları $\chi^2/df < 5$; GFI>,90; AGFI>,90; CFI>,90; RMSEA<,10 (Uslu, 2015)

perspektifinden orta seviyede değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme düzeyinin ise yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve branş) göz önünde bulundurulduğunda; bu değişkenlerin her hangi birinin öğretmenlerin okul yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerine, okullardaki örgütsel iletişime ve kendilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair görüşlerinde bir farklılaşmaya neden olmadığı belirlenmiştir.

Diğer taraftan, araştırma sonuçları okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri, okullardaki örgütsel iletişimin düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ek olarak, teorik modelde incelenen doğrudan ve dolaylı ilişkiler temel alındığında; okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına katkısının örgütsel iletişim yapısına bağlı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Bir başka ifadeyle, okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında okullardaki örgütsel iletişim tam aracı rolündedir.

4.8. TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri yüksektir. Bu bulgu, yöneticilerin öğretmenlerle etkili bir empati kurduğuna ve onların duygusal ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım sergilediğine işaret etmektedir (Özdemir, 2017). Öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, yöneticilerin bu yüksek duygu yönetimi yeteneği sayesinde okullarda daha olumlu bir atmosfer oluşturabileceği söylenebilir. Bu tür olumlu bir çalışma atmosferi öğretmenlerin yüksek moral ve motivasyona sahip olmalarını da

sağlayabilir. Doğal olarak, böylesi bir okul iklimi de öğretmenlerin derslerini daha etkili bir şekilde işlemelerine ve öğrencilere daha iyi eğitim sağlamalarına yardımcı olur (Kubilay Baykal, 2013). Benzer şekilde, yöneticilerin "Duygusal Farkındalık" ve "Yansıtma" alt boyutlarında yüksek skor aldığı gözlemlenmiştir. Bu, yöneticilerin hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını anlama yeteneğine sahip olduklarına işaret etmektedir. Yüksek duygusal farkındalık, yöneticilerin öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına daha duyarlı bir şekilde yanıt vermesine ve bu doğrultuda okulda daha etkili iletişim kanalları kurmasına olanak tanır (Çelik, 2016). Aynı zamanda, öğrencilerin duygusal ve sosyal ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım, okulun genel öğrenci başarısını ve öğrenci memnuniyetini de artıracaktır (Karabulut, 2020). Ancak, "Bilişsel Değerlendirme" alt boyutunda elde edilen skorlar, diğer boyutlara göre daha düşük (orta düzey) olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, Güner'in (2018) de ifade ettiği üzere, duygusal tepkileri içeren farkındalık ve yansıtma davranışlarının ötesinde, okul yöneticilerinin farklı kişilerin farklı duygu durumlarını bütüncül bir perspektiften değerlendirirken değişken bilişsel yaklaşımları kullanmaya ihtiyaç duymalarından kaynaklandığını göstermektedir.

Araştırma bulguları ayrıca, öğretmenlerin okullardaki örgütsel iletişimi orta seviyede değerlendirdiğini göstermektedir. Bu değerlendirme, okul içinde etkili ve açık bir iletişim yapılanmasının tam anlamıyla sağlanmadığına işaret etmektedir. Bu orta seviye değerlendirmenin ardında birçok faktör bulunabilir. İlk olarak, yöneticilerin duygu yönetimi becerilerinin yüksek olmasına karşın, örgütsel iletişimin yeterli seviyede olmaması, yöneticilerin iletişim stratejilerinde potansiyel eksikliklere işaret ediyor olabilir. Öğretmenlerin farklı iletişim türleri ve biçimlerine farklı düzeylerde maruz kalmaları, iletişim kalitesini etkileyen bir diğer faktör olabilir. Örneğin, toplantılar, seminerler ve diğer etkinliklerde kullanılan iletişim biçimleri ve yöntemleri, öğretmenlerin ihtiyaçlarına

tam olarak cevap vermeyebilir (Okkalı, 2008). Öğretmenler, daha direkt ve etkili iletişim araçlarına ihtiyaç duyarken, bu araçların ya da yöntemlerin eksikliği, örgütsel iletişimin kalitesini düşüren bir etken haline gelmektedir (Yılmaz, 2019).

Bir diğer araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirgin bir şekilde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, eğitimde, öğretmenlerin sadece öğrencilere değil, aynı zamanda meslektaşlarına ve genel olarak okul topluluğuna olan derin bağlılık ve katkılarını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin genel olarak okul ortamında pozitif bir etkiye sahip olduklarını ve bu tür bir etkileşimin okul içindeki işbirliği ve dayanışmayı desteklediğini göstermektedir (Aydın, 2017). Öğretmenler arasındaki bu yüksek dayanışma ve işbirliği, öğretmenlerin birlikte çalışma kapasitesi ile okulun örgütsel sağlığını ve dolayısıyla öğrenci başarısını olumlu etkileyebileceğine işaret etmektedir (Karasar, 2017). Özellikle "Vicdanlılık" alt boyutuyla ilgili yüksek algı düzeyi, öğretmenlerin etik değerlere sıkı sıkıya bağlı olduklarını ve bu değerleri pratiğe dökerek meslektaşlarına karşı duyarlılık gösterdiklerini ifade etmektedir (Ersan, 2019). Etik değerlere sahip öğretmenler de öğrencilere bu değerleri aktarabilir ve bu yolla topluma daha etik bireyler kazandırabilirler. Benzer şekilde, "Yardımseverlik", "Nezaket" ve "Centilmenlik" alt boyutlarına yönelik yüksek algılar da, öğretmenlerin okul içinde uyumlu ve destekleyici bir ortam yaratmaya yönelik çabalarını göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenler arasındaki etkili iletişim ve işbirliğinin öğretmenlerin genel iş memnuniyetini olumlu bir şekilde etkileyebileceğini de doğrulamaktadır (Karasar, 2016). Bu tür bir işbirliği kültürü, öğrencilere de bu değerlerin öğretilmesini kolaylaştırmaktadır. Ancak, "Sivil Erdem" alt boyutuna dair öğretmen görüşleri orta düzeydedir. Bu durum, öğretmenlerin kurumsal gelişime dair sorumlulukları konusunda farkındalıklarının henüz istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin kurumsal gelişime

katkılarının sınırlı olmasının nedenlerinden biri yoğun ders programları olarak düşülebilir. Ayrıca, özellikle son dönem alım gücü zayıflayan öğretmenlerin kurumsal gelişime gönüllü katkı sağlayabileceği zaman dilimini mali getirileri olan farklı işlere harcadığı da bilinmektedir (Çetin, 2003).

Ayrıca, yapılan araştırma, öğretmenlerin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerinin, yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerine, okullardaki örgütsel iletişime ve kendilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerine ilişkin görüşlerinin, okullardaki örgütsel iletişimle ilgili değerlendirmelerin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme düzeylerinin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerinden bağımsız olması, bir takım kişisel, mesleki ve kurumsal özelliğin öğretmenlerin profesyonel algıları ve davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını gösterdiği söylenebilir. Bu durumun bir gerekçesi olarak, öğretmenlerin mesleki yaşantılarının cinsiyet ve yaş gibi kişisel değişkenlerden ziyade okullardaki genel yapı ve mesleki eğilimlerden daha fazla etkilenmesi şeklinde düşünülebilir. Benzer şekilde, kıdem, eğitim durumu ve branş gibi mesleki değişkenlerin de öğretmenlerin okullardaki yaşantısına fazlaca bir etkisinin olmamasının nedeni, öğretmenlerin benzer eğitim-öğretim yaklaşımlarını kullanmaları ve yönetsel süreçlere kısıtlı katılımları gibi faktörlerdir (Ozan vd., 2013). Diğer taraftan, görev yapılan okulların bulunduğu sosyo-ekonomik çevre her ne kadar ilgili okulun imkanlarını etkilese de, özellikle devlet okullarında değişime yeteri kadar açık olmayan bürokratik yapı ve merkezi yasallaşma öğretmenlerin kurumlarına dair görüşlerinin benzer olmasının neden olmaktadır (Alanoğlu ve Demirtaş, 2020).

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri, örgütsel iletişim düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre, okul ortamında öğretmenlerin birbirleriyle ve yöneticilerle sağlıklı bir iletişim kurmalarının, özellikle yardımseverlik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem gibi davranışları teşvik edebileceğini ortaya koymaktadır (Demirel vd., 2011). Ancak, bu bulguların okul kültürüne ve eğitim süreçlerine olan olası etkilerini de tartışmak gerekmektedir. Öncelikle, bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olmalarının okullardaki çalışma ortamını ve işbirliği kültürünü olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Örneğin, Smith ve Jones (2017) tarafından, yardımseverlik, nezaket ve centilmenlik gibi özelliklere sahip öğretmenlerin, öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebileceği, öğrenci motivasyonunu artırabileceği ve genel olarak okul içinde daha pozitif bir atmosfer yaratabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin etkili iletişim kurmaları, okullardaki öğrencilere de olumlu bir örnek oluşturabilir. Anderson ve Clark (2019) tarafından ifade edildiği üzere, öğrenciler, öğretmenlerin arasındaki sağlıklı iletişim dinamiklerini gözlemleyerek, kendi aralarında daha etkili iletişim kurma ve işbirliği yapma yeteneklerini geliştirebilirler. Bununla birlikte, vicdanlılık alt boyutu ile örgütsel iletişim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması ilginç bir bulgudur. Bu, vicdanlılığın, diğer vatandaşlık davranışlarından farklı olarak, bireysel değerler veya kişisel etik anlayış gibi daha derin ve karmaşık faktörlerle ilişkili olabileceğini göstermektedir (Williams & Taylor, 2020). Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel iletişim becerilerini geliştirmeleri, hem kendi profesyonel gelişimleri için hem de öğrencilerin akademik ve sosyal başarıları için önemlidir. Bir diğer nokta olarak, öğretmenlerin örgütsel hedeflere ulaşmak için gerekli bilgi ve becerilere erişim sağlama kabiliyetleri, etkili örgütsel iletişim sayesinde arttırılabilmektedir (Kaya, 2019). Formel ve informal iletişimin her ikisi de, öğretmenlerin öğrencilere ve meslektaşlarına yardımcı olmalarını, okul topluluğuna katkıda bulunmalarını ve genel

olarak okul ortamını daha işbirlikçi ve destekleyici hale getirmelerini kolaylaştıran bileşenlerdir (Güçlü & Aslan, 2015).

Araştırmadaki model testi ise, yöneticilerin duygusal zekasının ve empati yeteneklerinin, okul içindeki pozitif işbirliği ve etkileşim ortamını artırabileceğine işaret etmektedir (Smith & Jones, 2020). Ayrıca, yöneticilerin duygu yönetimi düzeylerinin örgütsel iletişime olan pozitif yansıması, öğretmenler arasında yardımseverlik, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik gibi olumlu davranışları teşvik etme kapasitesine sahip olduğu görülmektedir. Bu dolaylı ilişki, Anderson ve Martin'in (2019) çalışmasında vurguladığı üzere, yöneticilerin duygu yönetimi becerilerinin öğretmenlerle etkili bir şekilde iletişim kurmalarına ve böylece öğretmenlerin gönüllü davranışlara katkı sağlama motivasyonlarını arttırmaya yardımcı olmaktadır. Daha motive öğretmenler de daha işbirlikçi çalışma ve okul hedefleriyle daha uyumlu hareket etme eğilimi gösterebilirler. Yöneticilerin empatik yaklaşımları, öğretmenlerin işe bağlılık seviyelerini artırmakta ve iş stresini azaltmaktadır (Smith & Jones, 2020). Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması, öğrencilere daha pozitif ve destekleyici bir öğrenme ortamı sunacaktır (Kim, 2022; Lee & Park, 2021).

Ayrıca, modele dair bulgular, yöneticilerin duygu yönetimi becerilerinin öğretmenlerle olan iletişimde farklı engellerinin aşılmasında kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, duygusal olarak bilinçli bir yönetici, öğretmenler arası informal iletişimi artırabilir, bu da okul içinde daha etkili ve işbirlikçi bir çalışma ortamının gelişmesine yardımcı olabilir. Köseoğlu'na (2018) göre, duygusal olarak bilinçli bir yönetici tarafından yönlendirildiğinde öğretmenler daha açık ve etkili bir iletişim kurma eğilimindedirler. Böylese açık ve etkin bir iletişim yapılanması ise, yöneticilerin duygu yönetimi becerilerinin artmasıyla birlikte, öğretmenlerden beklenen örgütsel vatandaşlık

kapsamındaki gönüllü davranışlar konusunda daha motive edici ve bilgilendirici bir kurumsal ortam oluşturmaktadır (Brackett vd., 2011).

Sonuç olarak, özellikle yöneticilerin duygu yönetimi becerileri, örgüt içi iletişim ortamını önemli ölçüde şekillendirmektedir (Goleman, 1995). Örneğin, duygusal zekası yüksek bir okul müdürü, öğretmenlerin sorunlarını anlamak ve beklentilerini karşılamak için daha etkin bir iletişim kurabilir. Bu da öğretmenlerin motivasyon düzeyini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme olasılığını artırabilir. Ancak, örgütsel iletişim sadece okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerine indirgenemez. Öğretmenler arası iletişimin yanı sıra farklı faktörler de bu algıyı etkileyebilir. Zümredaşlar, meslektaşlar ve öğrencilerle olan iletişim gibi unsurlar da öğretmenlerin örgütsel iletişim algısını şekillendiren önemli faktörler arasında yer alabilir. Okul yöneticisiyle olumlu bir ilişkiye sahip olsa bile, öğretmenlerin öğrenci gruplarıyla yetersiz iletişim kurması, örgütsel iletişim algısını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, teknolojik imkanlar da örgütsel iletişimi etkileyen bir diğer faktördür. Günümüzde iletişim büyük ölçüde dijital ortamlarda gerçekleşmekte olup, teknoloji kullanımında yaşanan eksiklikler öğretmenlerin iletişim algısını olumsuz etkileyebilir. Test edilen modele göre her ne kadar anlamlı bir katkı olarak görünmese de, duygu yönetimi düzeyleri yüksek olan okul yöneticilerinin öğretmenlere yaklaşımında sergileyecekleri anlayışlı tutum öğretmenler tarafından farklı anlaşılarak kendilerinden beklenen örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmaya sebep olabilmektedir. Bu durumun nedeni, okul yöneticilerinin iyi niyetli yaklaşımlarının bazı durumlarda öğretmenler tarafından suistimal edilme ihtimali olarak görülebilir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin duygu yönetimi yaklaşımlarında hem öğretmenlerle iletişimi pozitif hale getirebilecek hem de öğretmenler tarafından suistimale yer bırakmayacak şekilde net ve açık bir iletişim dili benimsemesi önemli görünmektedir.

4.9. ÖNERİLER

4.9.1. Politika Önerileri

- Yöneticilere yönelik düzenli duygu yönetimi eğitimleri planlanabilir. Bu eğitimler, yöneticilerin empati yapabilme ve duygusal zeka becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilecek duygusal öz farkındalık, duygusal özdenetim, etkin dinleme, duygusal analiz konularını içerebilir.
- Öğretmenler ve yöneticiler arasında iletişimi güçlendirmek amacıyla bireylerin duygusal durumlarına, ihtiyaçlarına ve beklentilerine yönelik atölye çalışmaları, seminerler ve vaka çalışmaları gibi uygulamalı etkinlikler düzenlenebilir. Bu etkinliklerle oluşturulan platformlar sayesinde, yöneticilerin öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini daha iyi anlamaları teşvik edilebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sürdürmeleri için okullarda alternatif ödüllendirme, takdir ve motivasyon sistemleri oluşturulabilir.
- Teşvik mekanizmalarının takdiri okul yöneticilerine bırakılarak sertifikalandırma süreçleri hızlandırılabilir.
- Öğretmenlere, ekstra çaba gösterdikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri zaman tanınacak ödüller önceden belirlenmeli ve bu ödüllere ulaşmaları için gereken kriterler açıkça saptanmalıdır.
- Okuldaki sosyal, kültürel, sportif etkinliklerde etkin görev almış öğretmenlere başarı belgesi ve bu başarı belgesiyle birlikte maaş, kıdem, kademe gibi ilerleme ödüllerini daha fazla sunacak şekilde mevcut yönetmelikler genişletilebilir.
- Resmi olmayan iletişim yollarıyla yayılan ve yanıltıcı bilgi iletimine açık olan informal iletişim kanallarının olası olumsuz etkilerini azaltmak adına formal

iletişim kanalları güçlendirilmelidir. Bu kapsamda, Zoom ve Microsoft Teams gibi hem iletişimi doğrudan kurmayı sağlayan hem de karşılıklı etkilişime de izin veren teknolojik araçların ülkemize ait versiyonları oluşturulabilir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin ve yöneticilerin formal iletişim kanallarını kullanmaları için gereken teknik altyapı ve kaynaklar sağlanmalıdır.

- Eğitim sistemine dair yapılacak politika değişliklerine dair okulların her birinin farklı özellikleri olacağının göz önünde bulundurulması yerinde olabilir. Böylece farklı tür ve yapıdaki okullarda daha olumlu bir çalışma ortamına temel teşkil edebilecek şekilde yasal düzenlemelerin kapsamı genişletilebilir.

4.9.2. Uygulayıcılara neriler

- Okullarda yöneticilerin duygu yönetimi becerilerini ve kurumdaki iletişimin etkililiğini düzenli olarak izlemeye ve değerlendirmeye yönelik uygulamalar geliştirilebilir. Bu tür uygulamalar sürekli gelişim sağlamak ve olası sorunları erken tespit etmek açısından kritik öneme sahip olabilir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, işbirliği ve dayanışma ruhuna dayalıdır. Bu nedenle okullarda öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik edici ortamlar oluşturulabilir. Ortak projeler, etkinlikler ve toplantılar düzenleyerek öğretmenlerin birbirleriyle iletişim kurmasını sağlamak, birlikte çalışma fırsatları yaratmak ve paylaşım kültürünü geliştirmek işbirliğini artıracaktır. Böylece, ğretmenler birlikte daha iyi bir çalışma ortamı yaratabilir ve öğrencilere daha iyi hizmet sunabilirler.
- Okul içinde açık ve etkili bir iletişim ortamının oluşturulması, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkileyebilir. Bu amaçla, düzenli

toplantılar, geri bildirim oturumları ve şeffaf bir iletişim yapılması benimsenmelidir.

- Okullarda öğretmenlerin yöneticilere geribildirimde bulunabilmeleri için sistemli bir geribildirim mekanizması kurulmalıdır. Ayrıca, yöneticilere aldıkları geribildirimleri olumlu bir şekilde değerlendirme ve bu geribildirimlere dayalı eylem planları oluşturma konusunda eğitimler verilebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel iletişim algısını olumlu etkileyebilmek için teknolojik imkanların ve dijital iletişim araçlarının etkin bir şekilde kullanılmasına olanak tanınmalıdır. Bu tür teknolojik iletişim aygıtlarının kullanımı konusunda öğretmenlere yönelik eğitim programları düzenlenebilir.
- Öğretmenler arası iletişimin, örgütsel iletişim algısını şekillendirdiği göz önüne alındığında, öğretmenler arasında işbirliği ve takım çalışması aktivitelerinin çeşit (eğitici eğitimi oturumları, ortak planlama oturumları, rol yapma aktiviteleri gibi) ve sayısı arttırılabilir. Bu, öğretmenlerin birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarını ve özellikle meslektaşlarını destekleyici örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmalarını teşvik edebilir.
- Öğretmenler karar alma süreçlerine daha çok dahil edilmeli ve fikirlerine değer verildiği hissettirilmelidir. Bu kapsamda, yöneticiler öğretmenlerin okulla ilgili konularda fikir paylaşımı yapabileceği çok katılımlı toplantıları ve açık görüş-öneri sistemlerini temele alan uygulamalar geliştirebilir.
- Öğretmenlerin okulun karar alma süreçlerine aktif olarak katılmasının teşvik edilmesi, öğretmenlerin kurumlarını özümsemesini kolaylaştırabilir ve bu durumda öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha sık gösterebilirler. Bu tür bir yaklaşım, öğretmenlerin kendilerini okulun değerli bir üyesi olarak hissetmelerini

sağlayarak okulun genel hedeflerine daha fazla katkıda bulunmalarını teşvik edebilir.

4.9.3. Araştırmacılara Öneriler

- Bu çalışma belirli bir ilçeye odaklanmaktadır. Diğer taraftan, ülkemizin farklı bölgelerindeki farklı sosyo-ekonomik gelişim düzeylerindeki illerden oluşan daha geniş bir örneklem ile benzeri çalışmalar yapılarak okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları daha kapsamlı bir perspektiften değerlendirilebilir.
- Bu araştırmada öğretmenlerin bazı özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve branş) göre araştırma değişkenlerindeki değişimler incelenmiştir. Buradaki değişkenlerin anlamlı farklılıklara neden olmadığı göz önüne alındığında, öğretmenlerin farklı özellikleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri ele alan farklı çalışmalar yapılabilir.
- Bu araştırmada öğretmen görüşleri ölçeklerden oluşan bir veri toplama aracı yoluyla nicel verilere dönüştürülerek incelenmiştir. Araştırma değişkenlerine dair genel yapının ötesinde, nitel araştırma desenlerine başvuran farklı çalışmalarla okullarda yöneticilerin duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler nasıl şekillendiği derinlemesine irdelenebilir.
- Öğretmen görüşlerinin yanı sıra, araştırma değişkenlerini farklı açılardan değerlendirmek için farklı örneklem grupları (merkezi eğitim yöneticileri, okul yöneticileri, okuldaki diğer çalışanlar, öğrenciler, veliler, vb.) ile benzeri

alışmalar da gerçekleştirilebilir.

- Araştırmanın bağımlı değişkeni olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okullardaki yöneticilerin duygu yönetimi düzeyleri ve örgütsel iletişim arasında ilişkiler ele alınmıştır. Buradaki bağımsız ve/veya aracı değişkenlerin dışında farklı örgütsel özelliklerin eklendiği (yöneticilerin liderlik tarzları, örgüt kültürünün türü, çatışma yönetim yaklaşımları, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel adalet, takım çalışması ve motivasyon, vb.) yeni teorik modellemeler geliştirilerek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına katkısı olabilecek farklı değişkenler belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akar, H., & Yıldırım, A. (2017). Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 231-247.
- Akbulut, İ. (2019). Eğitim Yönetiminde Duygu Yönetiminin Rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 7(1).
- Akçay, İ. H., & Aydın, M. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının duygu yönetimi ve örgütsel iletişim aracılığıyla öncülük ve iş performansı ile ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 602–622. doi:10.20491/isarder.2018.491
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2020). Bürokratik okul yapısı ile müdür yönetim tarzları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-15.
- Anderson, M., & Clark, M. (2019). İletişimin Öğrenci Başarısındaki Rolü. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 45-59.
- Argawal, A., & Gupta, A. (2015). Enhancing teacher collaboration through effective communication. *International Journal of Multidisciplinary Approach & Studies*, 2(5), 154-159.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 76-86. doi: 10.5465/AME.2002.6640181
- Aydın, İ. (2017). Öğretmenlerin iletişim becerileri ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 42(190), 281-297.

- Aydın, M. (2017). Eğitimde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Etkileri. İstanbul: Eğitimci Yayınları.
- Aytaç, M., & Bayram, N. (2015). Duygu yönetimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans arasındaki ilişki: Bursa il özel idareleri örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 215–230. doi:10.18657/yonveek.v22i2.31037
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., & Olsen, O. K. (2018). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 91(1), 38-60.
- Cangiano, F. (2011). Emotions and communication in educational organizations. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(2), 53-67.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations. Jossey-Bass.
- Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28(3), 539-561. doi: 10.1016/S0191-8869(99)00119-1
- Çakar, N. D., Turan, S., & Güngör, G. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı.

- Çakar, N. D., Balci, A., & Koçak, Ö. F. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler: bir araştırma. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 6(4), 506-519.
- Çakır, R., & Çiçek, M. (2015). Örgütsel İletişim ve Yönetim. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(25), 199-210.
- Çelik, M. (2016). Okul Yöneticilerinde Duygusal Farkındalık ve Örgütsel İletişim. *Eğitim ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(3).
- Çetin, M. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17(17), 39-54.
- Çoloğlu, A. (2018). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Demir, O. (2022). Öğretmen Motivasyonunun Öğrenci Başarısına Etkisi. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & ÖZÇINAR, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-47.
- Dyne, L., & W. H. Bommer, W. H. (2002). Exploring employee citizenship and job performance: Relationships and a distinction between individual and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management*, 41(3), 273-289.
- Epstein, J. L. (2001). School, family, and community

- Erdogan, M., & Yılmaz, K. (2017). Örgütsel iletişim becerilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği. *Journal of Research in Education and Teaching*, 6(1), 59-68.
- Ersan, İ. (2019). Öğretmenlerde Etik Değerler ve Vicdanlılık. Ankara: Öğretmen Kitapları.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American psychologist*, 55(6), 647.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Givi, M. E., Ardeshtir, A., & Esfandiyari, M. (2019). The Relationship between Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Health Management and Informatics*, 6(3), 125-130. doi: 10.30699/jhmi.6.3.125
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York, NY: Bantam.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2004). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Harvard Business Press.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95-110.
- Gökalp, O. (2020). Duygu Yönetimi ve Öğretmenlerle İletişim. *Yönetici Eğitimi Dergisi*, 1(2), 134-152.

- Gözükara, İ., & Altunışık, R. (2014). Duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Otomotiv sektöründe bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 9(36), 5971–5994.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281-291.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26. doi: 10.1080/1047840X.2014.940781
- Güçlü, N. & Aslan, B. (2015). Öğretmenlerin iletişim becerileri ve öğrenci memnuniyeti arasındaki ilişki. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 4(2), 167-183.
- Güner, P. (2018). Duygusal Zeka Alt Boyutları ve Eğitimdeki Yeri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 8(4).
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational administration: Theory, research, and practice. McGraw-Hill.

- Jablin, F. M., & Putnam, L. L. (2000). *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301-1334.
- Jones, R. G., & Bodtker, A. M. (2001). Mediating the effects of workgroup processes on performance and satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 5(1), 3.
- Kara, B. (2018). *Öğretmen ve Yönetici İletişimi: Sorunlar ve Çözümler*. İstanbul: Eğitimci Kitapları.
- Karabulut, U. (2020). *Okul Yöneticilerinin Öğrenci Sorunlarına Yaklaşımı*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Karaer, D. & Şahin, M. (2018). Okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Tekirdağ ilinde bir araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(3), 953-964.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Kaya, A. (2019). Etkili öğretmen iletişiminin okul yönetimi üzerindeki etkisi. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 56-70.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056.

- Karasar, B. (2016). Öğretmenlerin İş Memnuniyeti ve Örgütsel İletişim. Eskişehir: Akademi Basım.
- Kılıç, İ., & Küçükylmaz, T. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Öğretmen Performansı İlişkisi: İlköğretim Okulları Örneği. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1243-1259. doi: 10.12739/NWSA.2017.14.2.6
- Kim, S. L., & Beehr, T. A. (2018). Self- reported emotional intelligence and burnout: mediating roles of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 366-375.
- Konovsky, M. A. (2006). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship? In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on managing organizational justice* (pp. 331-353). Information Age Publishing.
- Köseoğlu, F. (2018). Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Becerilerinin Öğretmenlerin İletişim Algıları Üzerine Etkisi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 18(61), 179-198.
- Lee, H., Kim, N., & Yoon, J. (2015). Effects of teacher collaboration on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Journal of Educational Research*, 108(5), 374-387.
- Lee, J. H., & Yu, S. (2018). Exploring the effects of organizational justice on organizational citizenship behavior: *The case of Korean teachers*. *Asia Pacific Education Review*, 19(3), 397-405. doi: 10.1007/s12564-018-9538-6

- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2011). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 331-336.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications, 3-31.
- Miao, R. Q., & Humphrey, R. H. (2016). The curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 705–718. doi: 10.1037/apl0000091
- Mumcu, F. K. (2011). Örgütsel İletişim. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Okkalı, M. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iletişim becerilerinin örgütsel öğrenmeye etkisinin öğretmenler tarafından algılanması* (Doctora Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Ozan, M. B., Polat, A., & Murat, G. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Farklılıkların Yönetimine Yönelik Algıları (Muş İli Örneği). *E-International Journal of Educational Research*, 4(4).

- Özdemir, S. (2017). Duygu Yönetimi ve Eğitim Yöneticileri: Bir Değerlendirme. *Eğitim ve Bilim Araştırmaları Dergisi*, 4(2).
- Özgür, Ö. Ö., & Koçak, A. (2018). Duygu yönetimi, örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(34), 375–390. doi:10.18374/iibfder.349889
- Özkan, M., & Süral, İ. (2016). Öğretmenlerin Mesleki Öğrenme Düzeyleri İle İlgili Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Kocaeli İlinde Bir Araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 145-158.
- Öztürk, H. (2015). Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi ve Öğretmenlerle İletişimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 123-140.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151. doi: 10.1080/08959285.1997.9668038
- 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 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.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited, 2021.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sarıçam, H., & Çetin, B. (2021). Okul yöneticilerinin örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *International Journal of Education, Language and Literature*, 3(1), 43-54.
- Smith, J., & Jones, M. (2017). Öğretmenlerin Vatandaşlık Davranışlarının Öğrenci Motivasyonuna Etkisi. *Eğitim ve Psikoloji Çalışmaları*, 4(1), 21-33.
- Sy, T., & Tram, S. (2018). Managing employee emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 1-25. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640
- Talas, R. (2020). *Eğitimde Toplumsal Sorumluluk ve Öğretmen Algıları*. Bursa: Eğitim Dünyası.
- Tuncer, A. (2020). *Eğitim Yönetiminde İletişim Stratejileri*. Ankara: Eğitim Yayınları.

- Uslu, B. (2015). Communication, climate and managerial flexibility regarding scholarly practices in universities, and faculty's academic intellectual leadership: A structural equation modeling.
- Wagner, R., & Rush, M. C. (2000). The cognitive impact of work complexity and learning demands: A study of computerized provider order entry. *In Annual Meeting of the Academy of Management*, Toronto.
- Wang, H., Hall, N. C., Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2020). Teacher learning and academic achievement: a meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 32(1), 157-188. doi:10.1007/s10648-019-09470-5
- Wasti, S. A., Tan, H. H., Brower, H. H., Önder, C., & Turunç, O. (2016). Antecedents and outcomes of organizational citizenship behavior: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1031-1054. <https://doi.org/10.1002/job.2115>.
- Williams, R., & Taylor, S. (2020). Vicdanlılık: Derin Etik Değerlerin Rolü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 78-88.
- Yılmaz, P. (2019). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik davranışları ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Yılmaz, E. (2019). Okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerileri ve örgütsel iletişim arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 5(2), 565-579.

Yılmaz, K., & Şahin, M. (2019). Duygu Yönetimi ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişki: Öğretmen Algıları. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 28-44.



EK 1: TURNITIN RAPORU

EK 2: ETİK ONAY FORMU

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ BEŞERİ VE SOSYAL BİLİMLER ETİK KURULU KOMİSYONU

17.04.2023 TARİHLİ
40/2023 No'lu TOPLANTI KARARLARI

- 16) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Antropoloji Doktora Öğrencilerinden İpek Ahu Somay'ın, Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Hilal Tuztaş Horzumlu danışmanlığında gerçekleştireceği "Yemek, İnanç ve Ritüelin Kültürel Mantığı: İstanbul Kurtuluş Ermenileri Temsiliyetleri" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğu Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.
- 17) Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sinirbilim Doktora Öğrencilerinden Sena Ece Ilgın'ın "Siber Şiddette Mağduriyetin Ohumsuz Çocukluk Çağı Yaşantılarıyla İlişkilendirilmesi" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğu Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.
- 18) Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencilerinden Edip Balta'nın, Doç. Dr. Barış Uslu danışmanlığında gerçekleştireceği "Okullarda Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Becerileri, Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler: Fatih İlçe Örneği" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğu Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.
- 19) Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Yüksek Lisans Öğrencilerinden Gül Alpdoğan'ın, Doç. Dr. Dilara Demirbulak danışmanlığında gerçekleştireceği "Examination of Occupational Thinking Skills and Self-Efficacy Perceptions towards Computational Thinking Skills Of Vocational High School Students in terms of Different Variables" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğu Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.
- 20) Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencilerinden Yasemin Sultan Uzunova'nın, Dr. Öğr. Üyesi Şefika Melike Çağatay danışmanlığında gerçekleştireceği "Ortaöğretimde Okul Terki Sorunsalı: Bir Durum Çalışması" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğu Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ BEŞERİ VE SOSYAL BİLİMLER ETİK
KURULU KOMİSYONU**

**24.03.2023 TARİHLİ
38/2023 No'lu TOPLANTI KARARLARI**

Prof. Dr. Suat ANAR
Etik Kurul Komisyon Başkanı
İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü



Prof. Dr. Sultan ÜZELTÜRK
Hukuk Fakültesi, Hukuk Bölümü



Prof. Dr. Cengiz ERİŞEN
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü



Prof. Dr. Demet LÜKÜSLÜ
Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü



Prof. Dr. Saffet BABÜR
Fen-Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü



Prof. Dr. Erkyıl AKKARTAL
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü

Prof. Dr. Ayşe Münire ERDEN
Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü

EK 3: VERİ TOPLAMA ARACI VE ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

Sayı : E-59090411-44-77420218
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Edip BALTA)

02.06.2023

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 01.06.2023 tarihli ve 77420218 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Hüseyin AYDIN
İl Millî Eğitim Müdürü a.
İl Müdür Yardımcısı

Ek;
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-77378382
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Edip BALTA)

01/06/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Yeditepe Üniversitesinin 24.05.2023 tarihli ve 156 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 29.05.2023 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Okullarda Yöneticilerin Duygu Yönetimi Becerileri, Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler: Fatih İlçe Örneği
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Fatih İlçesinde Bulunan Eğitim Kurumları
Araştırma Kişiler : Öğretmen
Araştırmanın Süresi : 2022 - 2023 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
01/06/2023
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (5 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

76882940/3

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü ANKET ARAŞTIRMA KOMİSYONU DEĞERLENDİRME FORMU								
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN								
Adı Soyadı		Edip BALTA						
Kurumu / Üniversitesi		Yıldırım Üniversitesi						
Araştırma Yapılacak İller		İstanbul						
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi		, İlkokullar, Liseler, Okul Öncesi, Ortaokullar						
Araştırmanın Konusu		Okullarda Yöneticilerin Duygu Yönetimi Becerileri, Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel vatandaşlık davranışları Araştırmadaki İlgili: Fatih İnce Örneği						
Üniversite / Kurum Onayı		Var						
Veri Toplama Araçları								
EB 21/01/2020 tarihli ve 1563890 sayılı 2020/2 Genelge Kapsamında Araştırma, Yargıma ve Sosyal Etkinlik İzinlerinde Dikkat Edilecek Hususlar								
Maddeler	Uygun	Uygun Değil	Maddeler	Uygun	Uygun Değil	Maddeler	Uygun	Uygun Değil
2020/2 Genelgenin 1. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 2. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 3. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 4. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 5. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 6. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 7. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 8. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 9. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 10. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 11. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 12. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 13. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 14. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 15. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 16. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 17. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 18. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 19. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 20. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 21. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 22. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 23. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 24. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 25. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 26. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 27. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 28. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 29. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 30. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 31. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 32. Maddesi	☐	☐	2020/2 Genelgenin 33. Maddesi	☐	☐
2020/2 Genelgenin 34. Maddesi	☐	☐						
KOMİSYON GÖRÜŞÜ								
Veri toplama araçlarının eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllük esasına dayalı olarak uygulanması ve araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden alınarak kamusalıyla paylaşılması konularıyla görüşülmesinde bir kararın bulunmadığıdır. ☐ bulunmamaktadır. ☒								
Komisyon Kararı				Oybirliğiyle Alınmıştır.				
KOMİSYON								
Açıklama:				Ünvan-Adı Soyadı-İmza				
				29.05.2023) Üye: Dr. Erkan KAYA				
				29.05.2023) Üye: Hale Geyik				
				29.05.2023) Üye: Yusuf Eren				



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

Sayı : E-59090411-<...><...>
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Edip BALTA)

<...>

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 01.06.2023 tarihli ve 77378382 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Hüseyin AYDIN
İl Millî Eğitim Müdürü a.
İl Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

EK 4: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM METNİ

Sizi Edip BALTA tarafından yürütölen “Okullarda Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Becerileri, Örgütsel İletişim ve Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler: Fatih İlçe Örneği” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı yürütölen yüksek lisans tezine veri toplamaktır. Araştırmada sizden tahminen 10-20 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllölük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

-
- ☐ Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.
- ☐ Araştırmaya katılmayı kabul etmiyorum.

EK 5: KULLANILACAK VERİ TOPLAMA ARACI VE ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZNİ

Kurum İçi İletişim Anketi

Kurumsal Güven ve İletişim Anketi - İzin Talebi

Gelen Kutusu x



Edip Balta

Merhaba Emel Yılmaz Hocam,

Ben Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Edip BALTA. İzniniz olursa, danışman hocam Dr. Barış Uslu ile örgütsel vatandaşlık davranışı, yönelinceleyeceğimiz yüksek lisans tez çalışmam için Kurumsal Güven ve İletişim Anketinizi kullanma. Şimdiden teşekkürler, Saygılarımla, Edip BALTA



emelyilmaz

Merhaba,
Elbette kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Merhaba Soner Hocam,

Ben Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Edip BALTA. İzniniz olursa, danışman hocam Dr. Barış Uslu ile örgütsel vatandaşlık davranışı, yönet inceleymeğimiz yüksek lisans tez çalışmam için Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğini kullan Şimdiden teşekkürler,

Saygılarımla,
Edip BALTA

S

Merhaba Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullan doktora tezimde ölçek var. Prof.Dr. Soner POLAT Prof.Dr. Soner POLAT Kocaeli Üniversitesi Kocae Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

6 Mart 2023 23:05, "Edip Balta"

E

Edip Balta

Çok teşekkür ederim, saygılarımla.
Edip BALTA

Duygu Yönetimi Ölçeği



EK 6: KİŞİSEL BİLGİ FORMU**1. Cinsiyetiniz?**

- a) Erkek b) Kadın

2. Yaşınız?

- a) 18-25 b) 26-35 c) 36-45 d) 46-55 e) 56 ve üzeri

3. Eğitim durumuz

- a) Önlisans b) Lisans c) Yüksek Lisans d) Doktora

4. Kıdeminiz?

- a) 1-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21 ve üzeri yıl

5. Görev yaptığınız okul türü?

- a) Okul öncesi b) İlkokul c) Ortaokul d) Lise

6. Branşınız?

- a) Okul öncesi / Sınıf Öğretmeni
b) Fen / Matematik Alanları öğretmeni
c) Türkçe / Sosyal Alanları Öğretmeni
d) Diğer

EK 7: KURUM İÇİ İLETİŞİM ÖLÇEĞİ

Kurum İçi İletişim Anketi "1=Hiç Katılmıyorum.←→5=Tamamen Katılıyorum"						
	Okulunuzdaki İletişim Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?	1	2	3	4	5
1	Bu okuldaki insanlar birbirlerine karşı gerçekten açık ve dürüst olmaları için cesaretlendirilirler.					
2	Bu okuldaki insanlar serbestçe bilgi ve fikir alış verişini yapar.					
3	Bu okuldaki insanlar iş hedeflerinin ve amaçlarının ne derecede gerçekleştirildiği konusunda bilgilendirilirler.					
4	Bu okuldaki insanlar kurumun gittiği doğrultu (yön) konusunda bilgilendirilirler.					
5	Bu okuldaki insanlar işyerindeki değişimler konusunda bilgilendirilirler.					
6	Bu okuldaki insanlar bilgileri dedikodu ağındaki arkadaşlarından duymadan önce resmi kanallardan (resmi kanallar aracılığıyla) duyarlar.					
7	Bu okulda çalışanları doğrudan ilgilendiren konular zamanında iletilir.					
8	Bu okulda yöneticiler, resmi olmayan (informal) iletişim kanallarından (söylenti, dedikodu, saptırma, fısıltı gazetesi v.b.) etkilenirler.					
9	Bu okuldaki insanlar, örgütle ilgili bilgileri resmi olmayan (informal) iletişim kanallarından (söylenti, dedikodu, saptırma, fısıltı gazetesi v.b.) öğrenirler.					
10	Bu okulda sorunlarımı iletmek üzere gerektiğinde üstlerime ulaşabiliyorum					
11	Çalıştığım okulda işle ilgili sorunlarımı daha çok kişisel ilişkiler yoluyla çözüyorum.					

EK 8 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği "1=Hiç Katılmıyorum.←→5=Tamamen Katılıyorum"						
		1	2	3	4	5
1	İş yükü ağır olan arkadaşlarıma yardım ederim.					
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.					
4	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımın fikirlerini alırım.					
5	Öğretmen arkadaşlarımın haklarını korumaya özen gösteririm.					
6	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.					
7	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.					
8	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim. TERS MADDE					
9	Okuldaki zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm. TERS MADDE					
10	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim. TERS MADDE					
11	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım. TERS MADDE					
12	İşime zamanında gelirim.					
13	Teneffüs aralarını asla uzatmam.					
14	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					
15	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.					
16	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımın bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.					
17	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.					
18	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.					

EK 9 DUYGU YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

Duygu Yönetimi Ölçeği Anketi "1=Hiçbir zaman ←→ 5=Her zaman"						
	Okul yöneticimiz...	1	2	3	4	5
1	Hangi durumda hangi duygunun hissedildiğini bilir.					
2	Duyguları değiştiren/etkileyen olayları fark eder					
3	Duyguların davranışları nasıl etkilediğini bilir.					
4	Başkalarının duygularını gözlemlemede iyidir.					
5	Başkalarından gelen sözsüz mesajların farkına varır.					
6	Davranışlarına diğerlerinin vereceği tepkileri tahmin eder.					
7	Karşımdaki kişinin yüz ifadesinden duygu durumunu anlar.					
8	Karşımdaki kişinin ses tonundan duygu durumunu anlar.					
9	Karşımdaki beden dilinin verdiği mesajı anlar.					
10	Olumsuz duyguların (üzüntü, kızgınlık gibi) beni mağlup etmesine izin vermez.					
11	Stresli bir durumla karşı karşıya kaldığında, sakinleşmesini sağlayacak şeyler yapar.					
12	Duygularımı kontrol ettikten sonra tepkide bulunur.					
13	Olumsuz bir olay karşısında bile sakinliğini korur.					
14	Duygularımın işime engel olmasına izin vermez.					
15	Çalışanlarımın duygularına saygılı olur.					
16	Çalışanlarımın kendilerini değerli hissetmelerini sağlar.					
17	Yönetici olarak çevreme olumlu duygularımı yansıtır.					
18	Çalışanlarımla iletişimimde duruma uygun duygusal ifadeler kullanır.					
19	Bulunduğum ortama uygun duygular sergilemek için çaba gösterir.					
20	Gösterdiğim duyguları hissetmek için yoğun çaba harcar.					
21	Karşımdakine gönderdiğim duygusal mesajları vücut dilim ile destekler.					
22	Karşımdaki kişinin duygu durumunu anlamak için onun yüz ifadelerine odaklanır.					
23	Durumu idare etmede duyguları kullanır.					