

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖZ-YETERLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

İrfan YILDIRIM

**Samsun
ARALIK-2012**

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖZ-YETERLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

İrfan YILDIRIM

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Menderes KABADAYI

**Samsun
ARALIK-2012**

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İrfan YILDIRIM tarafından Yrd. Doç. Dr. Menderes KABADAYI Danışmanlığında hazırlanan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından...../...../.... tarihinde yapılan sınav ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında DOKTORA Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

Üye:

Üye:

Üye:

Üye:

ONAY:

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

...../...../.....

Prof. Dr. Süleyman KAPLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince destek ve yardımlarını esirgemeyen Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Menderes KABADAYI hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bizlere ihtiyaç duyduğumuz eğitim ve çalışma ortamını sağlayan, bizlere yön veren Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürü sayın hocam Prof. Dr. Osman İMAMOĞLU'na teşekkür ederim.

Doktora eğitimi ders aşamasında bilgi ve birikimlerinden istifade ettiğim; Prof. Dr. Seydi Ahmet AĞAOĞLU, Doç. Dr. M. Yalçın TAŞMEKTEPLİGİL, Yrd. Doç. Dr. Mehmet TÜRKMEN ve Yrd. Doç. Dr. Özgür BOSTANCI hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın başından sonuna kadar bilgi, birikim ve tecrübeleriyle yol gösteren, çalışmamın her aşamasında ve özellikle ölçek geliştirme sürecinde katkıda bulunan Osman Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Cemil YÜCEL hocama sonsuz teşekkür ederim.

Tez çalışmamın istatistik analizlerinin yapılmasındaki katkılarından dolayı Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Bioistatistik Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. İsmet DOĞAN, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Sinan SARAÇLI ve Veteriner Fakültesi Bioistatistik Anabilim Dalı Başkanı Yrd. Doç. Dr. İbrahim KILIÇ hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Bilgi, birikim ve tecrübelerini her zaman bizlerle paylaşan ve bizlerden desteklerini hiç bir zaman esirgemeyen, Afyon Kocatepe Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürü Yrd. Doç. Dr. Yücel OCAK hocama teşekkür ederim.

Ayrıca manevi desteklerini her zaman yanımda hissettiğim aileme ve biricik kızıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ-YETERLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Amaç: Bu araştırmanın amacı; beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini belirlemek; öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

Materyal ve Metot: Araştırmanın örneklem grubunu 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve liselerde çalışan 458 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak, betimsel ve ilişkisel tarama yöntemi kullanılmış olup; veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket; kişisel bilgi formu, öz-yeterlik ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden oluşmaktadır. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, bağımsız örneklem için t-testi ve tek yönlü varyans analizi testlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca öz-yeterlikler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Beden eğitimi öğretmenlerinin genel öz-yeterlik düzeylerinin yeterli olduğu ve çoğu zaman genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları saptanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öz-yeterlikleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlendi. Öğretmenlerin öz-yeterliklerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim durumlarına, düzenli spor yapma durumlarına, hizmet içi eğitim ile bilimsel toplantılara katılım durumlarına ve yaşlarına göre farklılıklar gösterdiği saptandı.

Sonuç: Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerindeki artış ya da azalışına bağlı olarak ÖVD’inde paralel şekilde arttığı ya da azaldığı saptandı.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi, Eğitim Yönetimi, Öğretmen, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Öz-yeterlik.

İrfan YILDIRIM, Doktora Tezi

Ondokuz Mayıs Üniversitesi- Samsun, Aralık-2012

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND SELF-EFFICACY OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Objective: This study aims at defining Self-efficacy and organizational citizenship behaviour levels of physical education teachers and determining whether there is a correlation between Self-efficacy levels and organizational citizenship behaviors of teachers.

Material and Method: The sample group of the study is composed of 458 physical education teachers working in primary schools and high schools of the Ministry of National Education in the educational year of 2011–2012. In accordance with the aim of the study, descriptive and correlational screening methods were used and data were obtained through the questionnaire method. The questionnaire consists of a personal information form, a Self-efficacy scale and an organizational citizenship behavior scale. In the analysis of the data obtained through the questionnaires, descriptive statistics, explanatory and confirmatory factor analysis, t-test for independent samples and one-way analysis of variance were used. Furthermore, the correlation between Self-efficacy and organizational citizenship behaviors was analyzed through the Structural Equivalence Model (SEM).

Results: It was found that the overall Self-efficacy level of physical education teachers was sufficient and they often displayed general organizational citizenship behaviors. It was also determined that there was a positive correlation between organizational citizenship behavior and Self-efficacy of physical education teachers. It was observed that self-efficacy and organizational citizenship behaviour of teachers showed differences with respect to their educational status, regular sport activities, participation in in-service training and scientific meetings and the ages.

Conclusion: It was determined that the organizational citizenship behaviour increased or decreased according to the increase or decrease in teacher's self-efficacy.

Keywords: Physical Education; Educational Administration; Teachers; Organizational Citizenship Behavior; Self-efficacy

İrfan YILDIRIM, PhD Thesis

Ondokuz Mayıs University- Samsun, December- 2012

SİMGELER ve KISALTMALAR

α	:	Alfa
f	:	Frekans
n	:	Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmeni sayısı
P	:	Anlamlılık Derecesi (significance)
Sd	:	Serbestlik Derecesi
Ss	:	Standart Sapma
χ^2	:	Ki-kare
\bar{x}	:	Aritmetik Ortalama
AFA	:	Açıklayıcı Faktör Analizi
ark.	:	Arkadaşları
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
H	:	Hipotez
KMO	:	Keiser-Meyer-Olkin
ÖVD	:	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Öz-yet	:	Öz-yeterlik
YEM	:	Yapısal Eşitlik Modeli

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
İç Kapak	
Kabul ve Onay	
Teşekkür	iii
Türkçe Özet	iv
Abstract	v
Simgeler ve Kısaltmalar	vi
İçindekiler	vii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Öz-yeterlik	5
2.1.1. Öz-yeterlik Süreçleri ve Etkileri	7
2.1.2. Öz-yeterlik Kaynakları	9
2.1.3. Öğretmen Öz-yeterliliği	12
2.1.4. Beden Eğitimi Öğretmeni Öz-yeterlikleri	13
2.2. Örgütün Tanımı	15
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	16
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları	18
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Benzer Kavramlar	20
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Unsurlar	22
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Fonksiyonları	26
3. MATERYAL ve METOD	30
3.1. Araştırmanın Amacı	30
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	30
3.3. Evren ve Örneklem	31
3.4. Veri Toplanması	32
3.4.1. Beden Eğitimi Öğretmenleri Kişisel Bilgi Formu	32
3.4.2. Beden Eğitimi Öğretmenleri Öz-yeterlik Ölçeği	32
3.4.3. Beden Eğitimi Öğretmenleri ÖVD Ölçeği	34
3.5. Verilerin Analizi	35

4. BULGULAR	37
4.1. Örneklem Grubunun Özelliklerine İlişkin Sonuçlar	37
4.2. Faktör Analizleri	38
4.2.1. Öz-yeterlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	38
4.2.2. ÖVD Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	42
4.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Öz-yeterliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	46
4.4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri İle Kişisel Özelliklerinin Karşılaştırılması	47
4.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Kişisel Özelliklerinin Karşılaştırılması	59
4.6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki	70
5. TARTIŞMA	72
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	90
KAYNAKLAR	95
EKLER	106
Ek.1. Kişisel Bilgi Formu	106
Ek.2. Öz-yeterlik Ölçeği	107
Ek.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	109
Ek.4. Öz-yeterlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	110
Ek.5. ÖVD Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	111
Ek.6. Araştırma İzin Belgesi	112
Ek.7. Özgeçmiş	113

1. GİRİŞ

Günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak eğitim alanındaki hızla artan yenilik ve gelişmeler, eğitim sistemi içerisinde bulunan insan kaynağının öneminin artmasına ve nitelikli insan gücünün eğitim sisteminin başarı ve verimliliğinde temel etkenlerin başında yer almasını sağlamaktadır. Eğitim sisteminin insan kaynağını oluşturan ve bu alanda uğraş veren öğretmenler; öğrencilerin davranışlarını olumlu yönde değiştiren ve geliştiren, topluma hizmet verecek insan gücünü yetiştiren, eğitim sisteminin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemi hayata geçirip uygulayacak olan öğretmenlerin başarısından ayrı tutulamaz. Öğretmenlerin başarısı da kuşkusuz sahip oldukları nitelik ve yeterlikler ile sınırlı olacaktır. Daha fazla nitelik ve yeterliğin gerekli olduğu günümüzde çağdaş bir öğretmen, sadece öğrencilere ders veren ve onları değerlendiren bir kişi olmaktan ziyade, öğretme-öğrenme süreçlerini örgütleyebilen, iyi bir lider, iyi bir gözlemci, iyi bir yönetici ve iyi bir rehber olmak durumundadır. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanı sıra bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgilidir (Enochs ve Riggs, 1990; Bandura, 1977; Gökçe, 2000). Nitekim yapılan araştırmalarda, insanların davranışı gerçekleştirmeden önceki inançları; davranışla ilgili iyimser ya da kötümser düşüncelere sahip olmalarına; bunun da davranışa hazırlanmalarını etkilediği belirtilmektedir (Bandura, 1994; 1997; Scholz ve ark., 2002).

Öz-yeterlik inancı, *“bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç”* olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1994). Bandura’ya göre öz-yeterlik inancı, yeteneklerimiz üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmek için gereklidir (Schmitz ve Schwarzer, 2000). Öz-yeterlik; bireyi harekete geçiren davranışın sergilenmesini ve devamlılığını sağlayan, bireyin yeni bilgiler ve beceriler kazanmasını ve geliştirmesini sağlamak için sahip olduğu yetenek ve bilgiyi örgütleyen önemli bir unsurdur (Kotaman, 2008). Öz-yeterlik; bireylerin becerilerinin bir işlevi değil, bireylerin becerilerini kullanarak yapabileceklerine ilişkin yargılarının ürünüdür (Gürcan, 2005; Kiremit, 2006). Öz-yeterlik inançları bireylerin düşünme biçimlerini, problem çözme becerilerini ve

duyusal tepkilerini etkiler. Öz-yeterliği düşük bireyler, olayların görüldüğünden zor olduğunu düşünürler ve problem çözme becerileri son derece kısıtlıdır. Öz-yeterliliği yüksek olan bireyler zor bir görevle karşılaştıklarında daha güvenli, problem çözme becerileri ve kararlılıkları daha yüksek kişilerdir. Öz-yeterlik inancının eğitim alanında, öğretmen etkinliklerindeki bireysel farklılıkları açıklamak amacıyla kullanılabilereği ve öğretmen davranışını anlama ve geliştirmede önemli katkılar sağlayacağı bildirilmektedir (Enochs ve Riggs, 1990; Pajares, 1997).

Öğretmen öz-yeterlik inancı, öğretmenlerin öğretim işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli davranışları gösterecekleri konusundaki inançları olarak tanımlanmaktadır (Atıcı, 2000). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları, onların eğitim öğretim aktiviteleri ile eğitim sürecine uyumunda etkindir (Pajares, 1997). Yapılan araştırmalar öğretmen öz-yeterlik algısının öğretmeyi ve öğrenmeyi, özellikle öğretmenin sınıf içindeki uygulamalarını etkilediğini göstermektedir. Öz-yeterlik inançlarına bağlı olarak, öğretmenlerin öğretime harcadıkları çabanın, hedeflerinin ve istek düzeylerinin değiştireği bildirilmiştir. Öğretmenlerin olumlu öz-yeterlik algıları ile öğrenci başarıları, motivasyonu ve öğrenci yeterlikleri arasında pozitif ilişkiler olduğu savunulmakta, öğretmenlerin öz-yeterliklerine ilişkin algılarının, öğretmenlerin öğretim yeterliklerini yordayan en önemli faktörlerden biri olduğuna inanılmaktadır (Tschannen-Moran ve ark. 1998; Schmitz ve Schwarzer 2000; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001). Öğretmen öz-yeterlik algısının bir başka önemli etkisi de, öğretmenlerin mesleki hedeflerini belirmesidir. Öz-yeterliği yüksek olan öğretmenlerin, mesleklerine daha çok yönelen ve memnuniyeti yüksek olan öğretmenler olduklarını ifade edilmiştir. Başarısı düşük öğrencilerin kazanılması, eksikliklerinin giderilmesi, sınıf ortamının öğrenci özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi, öğrenci merkezli öğretim uygulamalarının tercih edilmesi ve yeni öğretim tekniklerinin sınıf ortamında uygulanması gibi birçok konuda öğretmenlerin öz-yeterlik algı düzeyleri belirleyici olmaktadır. Öz-yeterliği yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında sınıf düzeni, yeni yöntemler kullanma, öğretim ve öğrenme zorluğu çeken öğrencilere dönütler gibi konularda davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğrenci motivasyonu ve başarısını etkilediğı ortaya konulmuştur (Gibson ve Dembo, 1984; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001; Özkan ve ark., 2002).

Örgütsel vatandaşlık davranışı da eğitimciler tarafından oldukça önem verilen, çeşitli açılardan araştırılan konulardan biridir. Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Örgütsel vatandaşlıkta kişilerin ödev ve görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışma söz konusu olduğu için bu çalışmaları belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Tamamen çalışanların tercihlerine bağlı oluşan gönüllü davranışlardır (Özdevecioğlu, 2003; Atalay, 2005). Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik, vicdanlılık, centilmenlik, örgütsel erdem ve gönüllülük olmak üzere beş boyutta sınıflaması yapılarak incelendiği görülmektedir. Yardımseverlik (özgecilik), örgütle ilgili bir görevde veya problemde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlardır. Vicdanlılık; çalışanların işleri ve üstlenilen rolleri ile ilgili yükümlülüklerinin ötesine geçerek, örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda bulunmalarını ifade etmektedir. Centilmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Örgütsel erdem; örgüt gelişimine destek olmak, örgüt içerisinde olup bitenler, yeni gelişmeler, iş yöntemleri ve şirket politikaları ile ilgilenerek bilgi sahibi olmayı ve kendini bu konularda geliştirmek için çaba sarf etmeyi kapsamaktadır (Organ ve Ryan, 1995; İşbaşı, 2000; Podsakoff ve ark., 2000). Gönüllülük ise örgütle ilgili bir görevde veya problemde zorunlu olmadığı halde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye çalışmaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem birey hem örgüt için, birçok önemli fonksiyonları vardır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, hem kendileri hem de örgütleri açısından performansı veya başarıyı artırıcı etkiler yaratmaktadır. Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştıran, anlaşmazlıkları azaltan ve etkinliği artıran, bunların sonucu olarak da performansı fazlalaştıran unsur olarak görmektedir (Organ ve Ryan, 1995; Kamer, 200; Özdevecioğlu, 2003).

Literatürde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyumları, çalışma değerleri ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Ünal, 2003; Atalay, 2005; Keskin, 2005). Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve öz-yeterliklerini, örgütsel

vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılıkları ilişkisini inceleyen araştırmalar yer almaktadır (Yılmaz ve ark., 2010; Koparan ve ark., 2011; Yıldırım, 2012, Yıldırım ve ark., 2012). Ancak farklı branş öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara rastlansa da, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öz-yeterlikleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda; yapılan bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin öz- yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları belirlenerek; öz-yeterlikler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Öz-yeterlik

Öz-yeterlik kavramının teorik temeli Albert Bandura (1977; 1997) tarafından geliştirilen sosyal bilişsel teoride bulunur. Öz-yeterlik kavramı ve onun çalışma çerçevesi davranış değişikliklerini açıklamaya dayalı olup ilk olarak Albert Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Bandura öz-yeterlik kavramından ilk kez 1977 yılında “*Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*” isimli çalışmasında bahsetmiştir (Bandura, 1977). Daha sonra 1986’da öz-yeterlik kavramını “sosyo-bilişsel teori”sinin içine yerleştirmiştir. 1997 yılında “*Self-efficacy: The Exercises of Control*” adlı kitabında, öz-yeterliğin bireyin başarı ve refahını düzenleyen diğer sosyo-bilişsel faktörlerin uyum içinde işlediği “kişisel ve kolektif merkez teorisi” içinde olduğunu ifade etmiştir (Pajares, 1997).

Bandura (1986), bireylerin; düşünceleri, duyguları ve eylemleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlayan bir öz sisteme sahip olduklarını belirtmiştir. Bu öz sistem bilişsel ve duyuşsal yapıları barındırmakta, diğerlerinden öğrenme, alternatif stratejileri planlama, davranışları düzenleme ve öz-yansımada bulunma gibi yetenekleri içermektedir (Pajares, 1996). Sosyo-bilişsel teoriye göre, bu öz-sistem algılama, düzenleme ve davranışı değerlendirme gibi bir takım alt fonksiyonları içermektedir. Böylece, öz sistem bireylere kendi bilişsel süreçlerini ve hareketlerini etkileme ve çevrelerini değiştirme gibi yetenekler sağlayarak öz-düzenleyici bir hizmet vermektedir (Pajares,1997). Sosyal öğrenme kuramına göre insanlar kendi kontrolleri dışında gerçekleşen olaylar yoluyla değil, tam tersine kendi inisiyatif ve eylemleriyle şekillenirler (Bıkmaz, 2004). Sosyal öğrenme kuramı, davranışların kazanılmasını bilişsel süreçlerle açıklayarak davranışçı kuramdan ayrılmaktadır. Bireysel özellikler, davranışlar ve çevre karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Bireylerin inançları, beklentileri ve hedefleri davranışlarını şekillendirirken, davranışlarının sonuçları da, bireylerin kişisel özelliklerini etkileyecektir. Davranışlar ve çevre arasındaki etkileşim; kişisel özelliklerin çevrenin etkisiyle gelişmesini, gelişen özelliklerinde çevreyi etkilemesini sağlar (Bandura, 1986; 1997; Pajares, 2002). Bandura (2001) üçlü etkileşim olarak adlandırdığı davranışı, kişisel etmenler ve çevrenin karşılıklı birbirine bağlı

ilişkilerinin öz-belirleyici sistemi temsil ettiğini belirtmiştir. Bu öz-sistemin bir parçası olarak kişisel özellikler içinde bulunan öz-yeterlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Bandura öz-yeterliği bireyin davranışlarını sürdüren ve motive ettiren fonksiyonların bir parçası olarak tanımlamıştır (Bandura, 2001).

Öz-yeterlik, *“bireyin belli performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç”* olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1994). Öz-yeterlik inancı, bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için öncelikle ilgili alanda kendi yeterliklerine güven duymaları gerektiğini öne süren sosyal öğrenme kuramına dayanır (Özerkan, 2007). Bandura (1997) öz-yeterlik kavramını; *“kişilerin verilen görevleri gerçekleştirmek için gerekli olan eylemleri örgütleme ve yerine getirme konusundaki kapasitelerine olan inançları”* olarak tanımlamıştır. Diğer bir ifadeyle öz-yeterlik; bireyin belirli bir alanda, beklenen bir ya da bir dizi davranışı gerçekleştirmek için, gereksinim duyacağı becerilere ne ölçüde sahip olduğuna ilişkin inançlarıdır (Özerkan, 2007).

Öz-yeterlik algısı, sonuç beklentisi, davranış ve elde edilen sonuçlar arasında güçlü bir etkileşim vardır. Yeterlik inançları, öz-yeterlik ve sonuç beklentisi olarak adlandırılan iki farklı yapıdan oluşan bilişsel bir güdüleyicidir. Öz-yeterlik; verilen bir görev ya da iş için sonuç üretmeyi gerektiren bir davranışın başarılı şekilde yerine getirilebileceğine olan inançtır. Sonuç beklentisi ise, belirli eylemlerin belirli sonuçlar doğurabileceğine ilişkin insanların sahip oldukları inançları kapsamaktadır. (Bandura,1977;1982). Öz-yeterlik inançları, bireyin gerçekte sahip olduğu beceri ya da kapasitelerini yansıtmaz, belirli koşullar altındaki kapasitesi ile ilgili inançlarını yansıtır (Evers ve ark., 2002). Yani bireylerin gerçekte sahip oldukları becerileri ile öz-yeterlik inançları arasındaki ilişki farklılıklar gösterebilir (Özerkan, 2007). Diğer bir ifade ile birey herhangi bir işi yapabilecek kapasiteye gerçekte sahip olmasına rağmen, bu konudaki öz-yeterlik inancı düşük düzeyde olabilir. Gibson ve Demo (1984) bu iki yapının birbirinden farklı olduğunu belirtirken, bireylerin belirli etkinlikleri yapamayacaklarına inanmaları durumunda, gerekli olan davranışı ya hiç yapamayacaklarını ya da o davranışı gerçekleştirebilseler bile bunda ısrarcı olmayacaklarını ifade etmektedir. Bu durumda birey bu inancın bir sonucu olarak ya başarısız olacak ya da ilgili eylemi hiç gerçekleştiremeyecektir (Özerkan, 2007). Öte

yandan bu durumun tersi de söz konusu olabilir. Yani kişi gerekli bilgi ve becerilere sahip olmasa bile öz-yeterlik inancı yüksek olabilir. Bu durum, bireyin başarılı olma ihtimalini güçlendirecek ve davranışı gerçekleştirebilmek için harekete geçirebilecektir. Ancak bu durum her zaman başarıyı garantilemez. Bu noktada, sonuçlarla ilgili beklenti düzeyi ile bireyin gerekli bilgi ve becerilere sahip olup olmaması da önem taşımaktadır (Bandura, 1977).

2.1.1. Öz-yeterlik Süreçleri ve Etkileri

Öz-yeterlik; bilişsel, motivasyonel, duyuşsal ve seçim süreci olmak üzere dört temel süreci içermektedir. Bu süreçler yeterliliği algılamada çok önemli bir role sahip olup istenen davranışların oluşumunu engelleyebileceği gibi, istenen davranışın gerçekleşmesi yönünde de cesaretlendirebilir (Bandura, 1994).

- a) **Bilişsel Süreç:** Bireyler birçok davranışını önceden belirlemiş olduğu hedefler doğrultusunda düzenler ve hayata geçirir. Hedeflerin belirlenmesi ise zihinsel fonksiyonun bir ürünüdür. Belirlenen hedefler, bireyin nasıl davranması gerektiğini düzenler. Bu hedefler bireylerin öz-yeterlik algılarından önemli oranda etkilenmekte ve öz-yeterlik algıları bireylerin hedeflerini sınırlandırabilmektedir. Öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyler kendileri için yüksek hedefler koyarak, bu hedeflerine ulaşmak ve başarılı olabilmek için daha fazla çaba sarf etmektedirler. Öz-yeterlik inançları doğrultusunda bireylerin koyacağı hedeflerde aynı doğrultuda yükselecektir. Öz-yeterlik algısı yüksek olan bireyler performanslarını olumlu şekilde artıracak başarı senaryolar düşünürken, öz-yeterlik algısı düşük olan bireyler, performanslarını daha da düşürecek başarısız düşüncelere kapılmaktadırlar. Bireyde öz-yeterlik algısı düşük ve başarısızlık düşüncesi hâkimse, başarılı bir performans göstermesi son derece zordur. Öz-yeterlikleri düşük olan bireylerin hedeflerinin de düşük oldukları, başarılı olabilmek için çaba sarf etmedikleri ve başarısızlık korkusu içinde oldukları belirlenmiştir. Öte yandan öz-yeterlik düzeyleri yüksek olan bireylerin zor bir görevi dahi başarabilme çabası ve duygusu içinde oldukları görülmüştür (Bandura, 1994; 1997).

- b) Motivasyonel Süreç:** Bireylerin kendilerini motive etmesi genellikle bilişsel olarak gerçekleşir. Bireyin hedeflerini belirlemesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için motivasyon son derece önemli ve gereklidir. Öz-yeterlik algısı ile ilişkili olan nedensel yüklemeler, sonuç beklentileri, hedef ve amaçlar motive edici temel unsurlardır. Öz-yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler başarısızlıklarının sebebini yetersiz çabaya bağlar iken öz-yeterlik düzeyi düşük bireyler başarılarının sebeplerini yetenek ve kapasitelerinin düşüklüğüne bağlarlar. Öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyler davranışlarının sonuçlarının olumlu olacağı düşüncesine hâkimdirler. Motivasyonda öz-yeterliğin önemli bir etkisi vardır. Verilen görevlerin zamanında yapılabilmesi, hedeflerin belirlenmesi, zorluklar karşısında esnek ve sabırlı olunabilmesi, bireylerin motivasyon düzeylerinden etkilenmektedir (Bandura, 1994; 1997).
- c) Duyusal Süreç:** Bireylerin kendilerine verilen veya kendilerinin üstlendiği bir görevde karşılaşılabilecekleri bir takım engeller ve sorunlarla başa çıkabileceklerine inançları olan öz-yeterlik algıları, onların motivasyonlarıyla birlikte stres düzeylerini de etkileyecektir. Öz-yeterlik inançları düşük olan bireyler, zor bir görevde kendilerini baskı altında hissederler. Bu durum kendilerini yüksek bir stres altına sokarak tükenmişlik boyutuna dahi girmelerine neden olabilir. Bunun sonucunda bireyler karşılaştıkları sorunlarla başa çıkamayacaklarını düşünerek yüksek kaygı yaşarlar. Öte yandan öz-yeterlik algıları yüksek olan bireyler ise, kendilerini olumsuz duygu ve düşüncelerden uzak tutarak, aşırı kaygı ve stres yaşamayacaklardır (Bandura, 1994; Tyler, 2006).
- d) Seçim Süreci:** Bireyler öz-yeterlik düzeylerine bağlı olarak aktivite seçimlerinde bulunurlar. Aktivite seçimlerinde, başa çıkamayacaklarını düşündükleri aktivite ve durumlardan kaçınarak, başa çıkabilecekleri aktivite ve durumları seçerler. Yapılan seçimler bireylerin sosyal gelişimlerini, ilgi alanlarını ve öz-yeterliklerini etkilemektedir. Bireyler yaşamları boyunca yapmış oldukları bir takım planlar çerçevesindeki seçimlerde bulunurlar. Öz-yeterlikleri yüksek olan bireyler kariyer planlamasında hedeflerine ulaşmaları zor bile olsa seçimlerinden vazgeçmezler. Ancak aynı kariyer seçimini yapan öz-yeterliği düşük olan birey, kendi kapasitelerine olan inancının düşük olması ve

başaramayacağına inanarak bu seçiminden vazgeçer. Kendisi için ulaşılması çok daha kolay planlar yapar (Bandura, 1994).

2.1.2. Öz-yeterlik Kaynakları

Bandura (1994;1997) öz-yeterlik kavramının birbiriyle etkileşim halinde olan dört temel kaynağının olduğunu belirtmiştir. Öz-yeterlik kavramının oluşumunda ve gelişmesinde etkili olan kaynaklar şu şekilde sıralanabilir: “performans deneyimleri (bireyin kendi deneyimleri)”, “dolaylı yaşantılar (başkalarını gözlemleyerek edinilen deneyimler)”, “sözel ikna” ve “fizyolojik ve duyuşsal uyarılma” olarak tanımlanmaktadır.

Performans Deneyimleri (Bireyin Kendi Deneyimleri): Performans deneyimleri yeterlik bilgisinin en güçlü ve etkili kaynağıdır. Bireyin kendisinin daha önce başardığı işlerden elde ettiği deneyimleridir (Bandura, 1986; 1997). Daha önceki bir performansın başarılı olduğuna dair algı, öz-yeterlik inançlarının artmasına neden olarak ileride de performansın başarılı olacağına dair beklenti oluşturur. Aynı şekilde, performansın başarısız olması da öz-yeterlik inançlarını azaltır ve ileride de performansın başarısız olacağına dair beklenti oluşmasına sebep olur (Woolfolk Hoy, 2000). Diğer bir ifade ile başarılı performanslar güçlü bir öz-yeterlik inancının oluşmasına neden olurken, başarısız performanslar öz-yeterlik algısını zayıflatmaktadır. Az bir yardımla zor bir görevi başarmak veya birkaç aksaklıkla erken başarı elde etmek öz-yeterlik algısını önemli ölçüde güçlendirir. Öte yandan tüm başarı deneyimleri öz-yeterlik algısını güçlendirmez. Bir görevdeki başarı bir dış yardımın önemli katkısıyla elde ediliyorsa ya da söz konusu başarı olması gerekenden daha geç sürede ortaya konabiliyorsa bu tarz başarılar öz-yeterlik algısını güçlendirmez. Kolay elde edilen başarılarında çabuk sonuçlar beklemeye başlatmakta, hatalar ve başarısızlıklar karşısında cesaretlerini kolayca yitirebilmekte olduğundan, kolay elde edilen başarıların yeterliği artırması beklenmez. Güçlü ve dayanıklı bir öz-yeterlik algısı ise azimli çabayla engellerin üstesinden gelme konusunda deneyim gerektirmektedir. Dolayısıyla zor bir görevdeki başarı öz-yeterliği artırırken, zor bir görevdeki başarısızlıklarında öz-yeterliği azaltması beklenmez. Bir görevde harcanan çaba miktarı, görevin zorluğu, bireyin aldığı

yardım miktarı, kişisel faktörler öz-yeterlik algılarına etki düzeyini belirler (Bandura, 1977; 1994; Pajeres,1997).

Dolaylı Yaşantılar (Başkalarını gözlemleyerek edinilen deneyimler): Sosyal modeller tarafından sağlanan başkalarının deneyimleri öz-yeterlik inançlarının oluşumunda ve güçlenmesinde etkili bir kaynaktır. Bandura (1997) insanların kapasitelerine ilişkin bilgi kaynağı olarak yalnızca kendi deneyimlerine dayanmadıklarını, öz-yeterlik algısının değerlendirilmesinde model alınan kişilerin başarıları aracılığıyla edinilen dolaylı yaşantılarında etkili olduğunu ifade etmektedir. Yani insanlar kendi kapasiteleri hakkında, dolaylı öğrenme yoluyla da bilgi edinebilirler. Hatta kendi yetenek ve kapasitelerine güvenmek yerine bu dolaylı öğrenmelere daha fazla güvenebilirler. Bireyler kendilerini günlük sosyal yaşam içinde benzer ve ortak özellikler taşıdıklarını düşündükleri iş arkadaşları, sınıf arkadaşları, rakipleri gibi, çevresindeki benzer iş ya da sorunlarla uğraşan bireylerle karşılaştırırlar (Bandura, 1997). Onların başarıları ile kendi kapasitelerini değerlendirip, benzer bir durumda kendilerinin nasıl bir performans sergileyebilecekleri konusunda fikir sahibi olurlar. Genel anlamda kendine rakip gördükleri ya da kendilerine benzer kişilerin, başarılı olduğunu görmek, kendi öz-yeterlik algılarını yükseltecektir. Benzer şekilde model olarak alınan kişinin yüksek çabasına rağmen başarısız olduğunu gözlemlemek, gözlemcinin kendi kapasitesine ilişkin öz-yeterlik algılarını düşürecektir. Diğer taraftan, model kendisinden çok farklı ise, modelin davranışları, başarı ya da başarısızlıkları kişinin öz-yeterlik algısını çok fazla etkilemeyecektir. Gözlemci, model aldığı kişiye kendini ne kadar yakın hissederse, bu gözlemsel deneyimin öz-yeterliğe etkisi o kadar fazla olacaktır. Eğer gözlemcinin belirlediği model başarılı olursa öz-yeterliği artacak; model başarısız olursa gözlemcinin öz-yeterlik beklentisi düşecektir (Schunk, 1987; Bandura, 1994; Woolfolk Hoy ve Spero, 2005).

Sözel İkna: Öz-yeterlik algısını güçlendirmenin bir başka yolu da sözel iknadır. Sözel iknalar tek başına öz-yeterliğin oluşumunda ve artmasında sınırlı olarak katkıda bulunsalar da, diğer bilgi kaynakları ile birlikte öz-yeterliğin gelişiminde önemli destek sağlarlar. Ancak sözel iknalar tek başına, performans ve gözlemsel deneyimlere göre daha zayıf bir bilgi kaynağıdır. Sözel ikna genellikle bireylerin, hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak kapasiteye sahip olduklarını inandırmak için kullanılmaktadır. Verilen bir görevin üstesinden başarı ile gelebilecek yeteneklere sahip olduklarına dair ikna edilen

bireyler, bir sorun anında kişisel yetersizliklerini ve şüphelerini düşünmek yerine sorunun üstesinden gelebilmek için büyük bir çaba sarf ederler. Ancak sözel ikna, bireyin gerçekleştirmesini imkânsız gibi gördüğü amaçlardan ziyade, bireyin gerçekleştirebileceğini düşündüğü amaçlar konusunda etkili olur. Gerçekçi olmayan teşvikler, bireyin sergileyeceği tüm çabaya rağmen yaşayabileceği başarısızlık, bireyde öz-yeterlik algısının hızlı bir şekilde düşmesine neden olacaktır (Bandura, 1982; Pajares, 1997; Aktağ, 2003; Bozgeyikli, 2005).

Sözel iknanın gücü; konuşmacının dürüstlüğüne, uzmanlığına, güvenilirliğine ve iletişim becerisine bağlı olarak değişmektedir (Bandura, 1986; 1997). Bunlarla birlikte ikna etmenin en etkili yolu ve zamanı, kişinin belli seviyede gerekli yeteneğe sahip olduğuna inandığı zamanlardır. Belirli seviyede öz-yeterliğe sahip olan kişi, sözel ikna ile daha fazla çaba sarf edecek, görevde yer almaya devam edecek, yeni stratejiler geliştirecek ve başarıma ihtimalini artıracaktır. Fakat kişide var olmayan yeteneği ile ilgili gerçekçi olmayan ikna çabaları, başarısızlıkla sonuçlanacak ve öz-yeterlik algısını düşürecektir (Woolfolk Hoy, 2000; Aktağ 2003).

Fizyolojik ve Duyusal Uyarılma: Bireylerin kendi kapasitelerine ilişkin değerlendirmeleri fiziksel ve duyusal durumlarına da bağlıdır (Bandura, 1997). İnsan vücudu, yüzeysel olarak belli olmayan duygularını, aşırı heyecan durumu ve terleyen avuç içleri gibi çeşitli şekillerde haber verebilir. Pajares (1997) stres, korku, endişe ve ruh hallerinin insanlara öz-yeterlik inançlarıyla ilgili bilgi sağladığını belirtmiştir. Verilen bir görev durumunda bireyin duyusal ve fizyolojik etkilenme düzeyi öz-yeterlik algısıyla ilgilidir. Bireyin ruhsal ve fiziksel bakımdan kendini iyi hissetmesi, verilen görevi ya da istenilen davranışı yerine getirme olasılığını artıracaktır (Bıkmaz, 2004). Verilen bir görev için, duyusal durumlarını ölçen bireyler, o görevi yerine getirebilecek kapasiteleri ile ilgili korkuları olduğu zaman aşırı strese bağlı olarak öz-yeterlik algıları düşecektir (Pajares, 1997). Eğer bireydeki duygular optimum seviyede yaşanıyorsa, bu durumda olan birey, dikkat ve enerjisini verilen göreve yoğunlaştırması ile performansı olumlu yönde artacaktır. Ancak duygu düzeyini optimum seviyenin üzerinde yaşadığında performansı düşecektir. Bu bağlamda olumlu ruh halinin öz-yeterlik algısını güçlendireceği; aşırı stres, depresyon ve umutsuzluk duygusunun ise bireyin öz-yeterliklerine olan inancını azaltacağı ifade edilmiştir (Bandura, 1996). Bu nedenlerle bireylerin öz-yeterlik düzeylerini yükseltmenin önemli bir yolu da ruhsal ve fizyolojik

durumu geliştirmek olmalıdır. Bunun için stres düzeylerini ve olumsuz etkilerini azaltarak optimum seviyede tutmak gerekir. Nitekim öz-yeterlik düzeyleri yüksek olan bireylerin duyuşsal durumları performanslarını artırmada pozitif birer enerji kaynağı olarak kullanırken, öz-yeterlik düzeyleri düşük bireyler ise, duyuşsal durumlarından negatif bir etki görmekteşdirler (Bandura, 1994;1997).

2.1.3. Öğretmen Öz-yeterliğı

Öğretmen yeterliğı ile ilgili araştırmalar, Rotter'ın denetim odağı kuramı ile Bandura'nın sosyal öğrenme kuramlarından etkilenmiştir (Henson, 2001; Tagger, 2006). İlk olarak Rotter'ın sosyal öğrenme teorisini temel alan araştırmacılar, öğretmenlerin kendi hareketlerini kontrol edebileceklerine olan inançlarını değerlendirmişlerdir. Öğrenci motivasyonunun ve performansın öğretme davranışının önemli pekiştirenleri olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle, yeterlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öğrenci başarı ve motivasyonunu kontrol edebildiklerini ifade etmişlerdir. Banduranın sosyal biliş teorisine dayandırılan araştırmalar ise; Bandura (1977) yayınladığı “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change” adlı eserinde, öğretmen yeterliğini bilişsel bir süreç olan öz-yeterlik inancının bir çeşidi olarak belirttiğı kuramdan etkilenmiştir. Bu iki kavramsal akım, öğretmen yeterlik çalışmalarının çerçevesini oluşturmuştur.

Öğretmen öz-yeterlik algısı, öğretmenin öğrenci performansını etkileme kapasitesinin kendisinde var olduğuna yönelik inancıdır. Diğer bir ifadeyle öğretmen öz-yeterlik inancı, öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebileceklerine olan inanışlarıdır (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001).

Öğretmenlik öz-yeterlik algısı ile , “genel öğretmenlik öz-yeterliğı” ve “kişisel öğretmenlik öz-yeterliğı” olarak iki temel faktörden söz edilmektedir. Genel öğretmenlik öz-yeterliğı öğretmen beklentilerinin öğrenci başarısı üzerindeki etkileri; kişisel öğretmenlik öz-yeterliğı ise öğretmenlerin kendi öğretmenlik yeterliklerine verdikleri önem ve değerlerle ilgilidir (Coladarci, 1992; Pajares, 1997).

Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları, eğitim alanında öğretmen etkinliklerindeki bireysel farklılıkları açıklamak amacıyla kullanılabilceğı ve öğretmen davranışını anlama ve geliştirmede önemli katkılar sağlayacağı bildirilmektedir (Enochs ve Riggs,

1990; Riggs ve Enochs, 1990). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları, onların eğitim öğretim aktiviteleri ile eğitim sürecine uyumunda etkindir (Pajares, 1997). Yapılan araştırmalar öğretmen öz-yeterlik algısının öğretmeyi ve öğrenmeyi, özellikle de öğretmenin sınıf içindeki uygulamalarını etkilediğini göstermektedir. Öğretmenlerin öz-yeterliklerine bağlı olarak öğretime harcadıkları çabanın, hedef ve istek düzeylerinin değiştiği bildirilmiştir (Tschanen-Moran ve Woolfolk, 2001). Öz-yeterliği yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında sınıf düzeni, yeni yöntemler kullanma, kullandıkları öğretim yöntemlerini geliştirmek için araştırma yapma, öğrenci merkezli öğretim stratejileri kullanma, öğretim ve öğrenme zorluğu çeken öğrencilere dönütler gibi konularda davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğrenci motivasyonu ve başarısını etkilediği görülmüştür (Henson, 2001; Plourde, 2001; Özkan ve ark., 2002). Öğretmen öz-yeterlik inancı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve öğretmen öz-yeterliğinin öğrenci başarısını ve tutumunu olumlu olarak etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca öğretmen öz-yeterlik inancı öğretmenin sınıf içi davranışlarında, yeni fikirlere açık olmasında ve öğretmeye yönelik olumlu tutumlar geliştirmesinde de doğrudan etken olduğu saptanmıştır (Gibson ve Dembo, 1984; Tschanen-Moran ve Woolfolk, 1998).

Öğretmenlerin gerek lisans eğitimlerinde alacakları kaliteli bir eğitim, gerekse de hizmet içi eğitimlerle, onların mesleki ve kişisel yeterliklerinin artması sağlanabilir. Yeterlik düzeyleri artmış olan öğretmenlerin, bu yeterlikleri ile neler yapabileceklerine olan öz-yeterlik algılarının da yükseltilmesi sağlanabilir. Tüm bunlarla eğitim-öğretimin kalitesinin yükselmesi ve eğitimin beklenen seviye ye gelmesi sağlanabilir.

2.1.4. Beden Eğitimi Öğretmeni Öz-yeterlikleri

Günümüz çağdaş eğitim anlayışında, eğitim ve öğretim faaliyetleri ile bireylerin zihinsel, bedensel, duyuşal ve sosyal gelişimlerinin sağlanması öngörülmektedir. Bireylerin gelişimlerinin bir bütün olarak sağlanmasında çeşitli diğer derslerle birlikte beden eğitimi dersleri de önemli yer tutmaktadır.

Bireylerin büyüme, gelişme ve davranış farklılıklarına göre seçilen fiziksel aktivitelerin harekete dayalı olarak yapıldığı bir eğitim şekli olan beden eğitimi; çeşitli

fiziksel hareketlerle, beden eğitimin amaçlarına uygun olarak, bireyde istendik yönde kasıtlı olarak (bedensel, duyuşsal, sosyal ve zihinsel) davranış oluşturma ve değiştirme sürecidir (Tamer ve Pulur, 2001; İnal, 2009). Beden eğitiminin amaçları doğrultusunda bireyde istendik yönde davranış oluşturma ve değiştirme süreci nitelikli beden eğitimi öğretmenleri ile mümkün olacaktır.

Beden eğitimi öğretmenlerinde bulunması gereken nitelikleri; konu ve alan bilgisine sahip olma, sporun bilimsel ve felsefi temellerini bilme, hareket analizi yapabilme, organizasyon becerilerine sahip olma, iletişim becerisine sahip olma, mesleki etik ve dürüstlük davranışına sahip olma, motivasyon yeteneğine sahip olma, bireylerin gelişim özelliklerini analiz edebilme, öğrenme ve öğretme sürecini örgütleyebilme olarak ifade edilmiştir (Demirhan, 2002a; 2002b; 2003). Bucher (1979) ise beden eğitimi öğretmenin niteliklerini; alan bilgisi, konuşma ve yazma becerisi, fiziksel, zihinsel ve duyuşsal yönden sağlık, uygun kişilik, yeterli düzeyde motor beceri ve işbirliği yapma becerisi olarak belirtmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim ve öğretim sürecinde mesleki gerekliliklerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için yukarıda belirtilen nitelik ve yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Yeterlik; bir işi ya da görevi etkin bir şekilde yerine getirebilmek için, sahip olunması gereken özellikler olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile bir görevi yapabilmek için gerek duyulan, yetenek, bilgi ve becerileri ifade eden bir kavramdır (Şahin, 2004). Öz-yeterlik inancı ise, yeteneklerimizin üzerindeki inanç olup, bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için, öncelikle ilgili alanda kendi yeterliklerine güven duymaları gerektiğini öne süren sosyal öğrenme kuramına dayanır (Özerkan, 2007). Öğretmen öz-yeterlik algısı ise, “bir öğretmenin öğrencilerini beklenen sonuçlara ulaştırma konusunda kendi yeteneğine ilişkin inancı” olarak tanımlanmaktadır (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001). Öz-yeterlik öğretmenlerin becerilerinin bir işlevi değil; öğretmenlerin kendilerinde var olan becerileri kullanarak yapabileceklerine olan inançlarıdır (Kiremit, 2006).

Öz-Yeterlik kavramı beden eğitimi öğretmenleri açısından ele alındığında; Öğretmenlerin her türlü olumlu ya da olumsuz şartlarda, öğretme işlevini etkin bir şekilde yerine getirebileceklerine ve öğrencilerin öğrenme performansını olumlu yönde etkileyebileceklerine dair inançları olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 2012).

Beden eğitimi öğretmenliğinin mesleki gerekliliğini yerine getirebilecek öz-yeterlik algılarını taşıyan beden eğitimi öğretmenleri, beden eğitimi derslerinin işlevselliğini ve kalitesini artıracaktır.

2.2. Örgütün Tanımı

Örgüt, “belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere iki veya daha fazla kişinin çabalarını bilinçli olarak birleştirmeleri yolu ile ortaya çıkan işbirliği sistemidir” (Şimşek, 1999). Diğer bir ifade ile örgüt, iki ya da daha çok kişinin bilinçli biçimde eşgüdümleşmiş eylem ya da güçlerinden oluşan sistem olarak tanımlanabilir (Başaran, 1984). Örgüt toplumsal gereksinmelerin bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için, güçlerini eşgüdümleştiren insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir (İlgar, 1996).

Bir yapının örgüt olarak kabul edilebilmesi için, üç ögenin varlığı gerekmektedir. Birincisi söz konusu yapının iki ya da daha çok kişiyi içermesi zorunludur. İkinci olarak, bu kişileri bir araya getiren ve bir arada tutan temel yapının, neden örgütlendirildiklerinin ve ne yapmak istediklerinin bilincidir. Üçüncü olarak örgütsel eylem, birden çok kişinin bireysel eylemlerinin basit bir toplamı değil, bu bireysel eylemlerin yönlendirilip eşgüdümleşmesiyle oluşan bir bileşimdir.

Örgütler, yapılarına göre "formal ve informal" ile "merkezi ve merkezkaç" örgüt şeklinde sınıflandırılmaktadır (Dinçer ve Fidan, 2003). Örgütlenme süreci veya örgüt tasarımı sonucunda ortaya çıkan yapı formal (resmi, biçimsel) örgüt yapısı olarak adlandırılır. Formal örgüt yapısı, belirli bir amaç istikametinde önceden planlanmış ve bilinçli olarak oluşturulmuş ilişkiler topluluğu şeklinde ortaya çıkmaktadır (Şimşek, 1999). Informal (biçimsel olmayan, gayri resmi) örgüt yapısı, işletmede kendiliğinden ve doğal olarak oluşan ilişkilerin ifade edildiği yapıdır. Bu örgüt yapısı, formal örgüt yapısındaki kademe ve mevkilerin çalışanlarca doldurulması neticesinde oluşan, herhangi bir ön planlama ve bilinçli bir düzenleme eseri olmayan, ancak bireyler arası ilişkiler sonucu ortaya çıkan bir yapı olarak ifade edilebilir (Şimşek, 1999). Merkezilik, kararların örgütün hangi hiyerarşik kademesinde alındığı ile ilgilidir. Merkezi yönetim, karar alma işlemlerinin üst yönetimce gerçekleştirildiği yönetim anlayışıdır (Atkinson ve ark.,1995). Merkezkaç yönetim, çeşitli yönetim basamaklarına ayrılmış bir

işletmede, üst yönetim basamaklarından alt yönetim basamaklarına doğru tüm yönetim birimlerinin karar verme yetkisine sahip olduğu yönetim biçimidir (Yükçü, 1999).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelleri, Chester Barnard'ın 1938 yılında belirttiği “kişilerin işbirlikçi sisteme katkıda bulunma istekliliği” ile D. Katz ve R.L. Kahn'ın 1966 yılındaki çalışmalarında tanımladıkları “rol performansı” ve “yenilikçi ve spontane davranış” kavramlarına dayanmaktadır (Katrinli ve ark., 2006)

Barnard; örgütleri “işbirlikçi çabaların kurumları” olarak ifade etmiş ve örgütlerde “işbirlikçi sisteme katkıda bulunmak için çalışanların istekli olmasının zorunlu” olduğunu belirtmiştir (Organ ve ark., 2006). Barnard'a göre örgütsel hedeflere ulaşmak için bireylerin işbirliği içinde örgüte katkı yapma konusunda istekli olmaları gereklidir. Katkı sağlamak konusundaki isteklilik, örgütsel sistemde çalışanlar için doğrudan tanımlanmamış görevleri ifade etmektedir. Bu istek ve çabalar örgütsel hedefleri gerçekleştirme ve korumaya yönelik olmalıdır (Jahangir ve ark., 2004).

Katz ve Kahn ; “rol performansı” ile, çalışanların örgütteki statü sınırları dâhilinde, neleri yapabileceği veya neleri yapamayacağı şeklinde belirlenmiş olan davranışların bütünü olduğunu belirtmişlerdir. Yenilikçi ve spontane davranış kavramında ise, örgütün verimli ve etkin çalışabilmesi için yararlı olan, yardım etme ve işbirliği yapma davranışlarına işaret etmiştir (Borman, 2004; Şimşek ve ark., 2005).

Katz, örgütün işlev görmesi için, örgüt içinde çalışanların mutlaka üç temel davranışı yerine getirmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Bu davranışlar:

- a)Bireyler örgüte girmeye ve örgütte kalmaya teşvik edilmelidir.
- b)Bu insanlar güvenilir bir şekilde belirli rol gereklerini başarmalıdır.
- c)Bireyler, belirli talimat ve görevlerinin ötesine geçen, yenilikçi ve spontane davranışlarda bulunmalıdırlar (Van Dick ve ark., 2006).

Bu görüşleri temel alan Organ ve meslektaşları (Bateman ve Organ, 1983; Smith ve ark., 1983), Barnard ile Katz ve Kahn'ın üzerinde durduğu kavramları daha da genişleterek “örgütsel vatandaşlık davranışını” tanımlamıştır. Daha sonra Organ (1988) “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome” isimli eserini

yayımlayarak, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını gündeme taşımış, geliştirmiş ve büyük ölçüde dikkat çekmesine ön ayak olmuştur.

Smith ve arkadaşları (1983) örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilk tanımını “yaptırım tehditleriyle zorlanabilir olmayan örgütlerdeki isteğe bağlı davranışlar; örgütteki bir iş tanımı veya bir pozisyonun resmi rolüyle nitelendirilmemiş davranışlar ve bir kişisel tercih meselesi olduğu düşünülen ve belirli ödüllere bağlanamayan davranışlar” olarak yapmışlardır. Daha sonra Organ (1988) yılında yayınladığı kitabında, *Örgütsel vatandaşlık davranışını; “biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanımlanmamış, örgütün etkin ve etkili çalışmasını bütünüyle geliştiren, isteğe bağlı bireysel davranışlar”* olarak tanımlamıştır. Greenberg ve Baron’a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, bir işgörenin örgütün biçimsel yollarla belirlediği zorlukların ötesine geçerek istenenden daha fazlasını yapmasıdır (Greenberg ve Baron, 1997).

Organ’ın (1988) tanımında yer alan üç kavram, örgütsel vatandaşlık davranışlarının özellikleri olarak, diğer kavramlardan ayıran önemli kıstaslardır. Bunlar:

- Biçimsel ödül-ceza sitemince dikkate alınmaması,
- Biçimsel rol davranışlarının üzerinde ve bir bütün olarak örgüt hedeflerinin ulaşılmasında yardımcı olması,
- Gönüllü ve isteğe bağlı olarak sergilenmesi

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün ceza ve ödül sisteminden etkilenmez. Çalışanlar bu davranışları karşılığında ödüller beklemez. Bununla birlikte astların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları düzenli olarak yöneticiler tarafından dikkate alınır ve imtiyazlı davranma, terfi vb. şekillerde dolaylı olarak zaman zaman ödüllendirilebilir. Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışları biçimsel rol davranışlarının ötesine geçtiği için, yöneticiler astlarından bu davranışları sergilemelerini talep edemezler, yaptırım ve tehditlerle zorlayamazlar. Biçimsel rol davranışı gereken veya beklenen davranıştır. Diğer bir ifadeyle, bir işte yönetim tarafından belirlenen ve işletmenin etkin bir şekilde işleyebilmesi için yerine getirilmesi gereken zorunlu gereksinimlerdir. Çalışanlar biçimsel rol davranışlarını yerine getirmez ve yetersiz kalırlarsa cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar. Fazladan rol davranışları ise isteğe bağlı davranışlar olup, gerçekleştirilmediğinde yaptırımlar uygulanmaz. Bu

davranışlar içten gelen davranışlar olup; bireyin başarı, yetkinlik, aidiyet ve içsel motivasyonlarıdır (Van Dyne ve Le Pine, 1998; Jahangir ve ark., 2004).

Genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları, işgörenlerin resmi iş gereksinimlerinin bir parçası olmayan, biçimsel ödül sisteminde tam ve doğru olarak yer almayan, bununla birlikte örgütün etkin bir şekilde faaliyet göstermesinde yardımcı olan ve gönüllü olarak yerine getirilen, dolaylı ve resmi olmayan yollarla sonucu değerlendirilen davranışlardan oluşmaktadır (Bingöl, 2003).

2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik yaklaşımlar incelendiğinde, araştırmacıların örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarında fikir birliklerinin olmadığı ve ikiden yediye kadar farklı sınıflandırdıkları görülmüştür (Ehrhart, 2004). Bu araştırmacıların öncülerinden Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını beş boyutta sınıflamış ve genel kabul görmüştür. Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda Organ'ın sınıflaması temel alınmıştır (Aslan, 2008). Organ (1988), Örgütsel vatandaşlık davranışlarını; özgecilik (altruism), vicdan (conscientiousness), nezaket (courtesy), erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) alt boyutları ile sınıflandırmıştır.

Özgecilik (Diğerkâmlık, Diğerlerini düşünme, Yardımseverlik): Örgüt ile ilgili bir görevde veya sorunda diğer bir çalışana doğrudan ve gönüllü olarak yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlardır. Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha fazla başkalarının derdini dinleyen, daha fazla diğer çalışanlara yardım eden ve düşünen davranışlar bu boyutta yer alır. Bu davranışlar karşılıksız ve gönüllü davranışlardır (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff ve ark., 2000; Allison ve ark. 2001). Özgecilik davranışının örgüt ile ilgili veya işle ilgili olması, bir davranışın yardımseverlik davranışı boyutu altında ele alınmasını gerektiren önemli bir özelliktir (Gürbüz, 2006). Kıdemli çalışanların ve alanında uzmanlaşmış bireylerin, yeni gelen meslektaşlarına, örgüt ya da iş ile ilgili konularda hiçbir ücret almadan yardım etmeleri bu tip davranışlara örnek olarak verilebilir. Bu tür davranışlar bireylerin performanslarını geliştirerek grup verimliliğine önemli katkılar sağlarlar (Şeşen, 2006).

Vicdanlılık (Titiz Olma): Çalışanların işleri ve üstlenilen rolleri ile ilgili yükümlülüklerinin ötesine geçerek, örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda

bulunmalarını ifade etmektedir. İşe erken gelme, geç gitme, zamanı etkili kullanma, dakiklik gibi davranışları içermektedir. Vicdanlılık zaman zaman özgecilik ile karıştırılabilmektedir. Özgecilik ile vicdanlılık arasındaki en belirgin fark, diğerkâmlıkta bireyler belirli bir kişiye yardım etmek için davranışta bulunurlar. Vicdanlılıkta ise belirgin bir kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, genel olarak örgüte yararlı olacak davranışlar sergilenmektedir (Organ ve Ryan, 1995; Allison ve ark., 2001; Özdevecioğlu, 2003). Vicdan, çalışanın genel itaatini yansıtsa da, aslında önemli olan; kimsenin kendisini izlemediği durumda da örgütün kurallarına uygun hareket etmesine dayanır (Barksdale ve Jon 2001).

Nezaket: Çalışanların diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek, çözüm için önerilerde bulunma, yardımcı olma ya da sorunun ortaya çıkmasına engel olmak türündeki önleyici davranışlardır. Nezaket iş bölümünün bir gereği olarak birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade eder (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff ve ark. 2000; Özdevecioğlu, 2003). Organa göre, özgecilik ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirlerinden ayırt edilmeleri güçtür. İki boyut arasındaki en önemli fark, yardım etme davranışının gerçekleştiği zamana ilişkindir. Özgeciliğe bireylerin birbirlerine sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda ise, öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek için, ya da sorunun etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmaya gerektiren davranışlardır (İşbaşı, 2000).

Örgütsel Erdem (Örgütsel Katılım, Kendini Geliştirme, Sivil Erdem): Örgüt gelişimine destek olmak, örgüt içerisinde olup bitenler, yeni gelişmeler, iş yöntemleri ve şirket politikaları ile ilgilenerek bilgi sahibi olmayı ve kendini bu konularda geliştirmek için çaba sarf etmeyi kapsamaktadır. Erdem, çalışan bireylerin, örgütün politik yaşamına katılımını, makro seviyede bağlılığını ve ilgisini kapsayan davranışlardır (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff ve ark. 2000; Acar, 2006). Örgütte olup bitenlerle ilgili olarak, örgütsel fayda adına görüşlerini bildirme, toplantılarda hazır bulunma, kişisel zamanını ayırarak işiyle ve örgütle ilgili yayınları takip etme ve zamanında haberdar olmaya çalışma kapsamındaki davranışlar örnek olarak verilebilir (Organ,1988).

Centilmenlik (Sportmenlik): Örgütte çalışanların ufak tefek sorunları büyütmeden ve şikâyet etmeden idealin altındaki şartları hoşgörü ile karşılmasına olan istekliliğidir (Farh ve ark., 2004). Centilmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Bir sıkıntı veren olay ya da olaylar karşısında pozitif durumunu korumak, şikâyet etmemek ve hoşgörülü olmaktır. Bulunduğu örgütte iş ile ilgili olumsuzlukları büyütmeyen, daha az şikâyet eden, hoş görülü kişilerin davranışları bu boyutta yer alan davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Organ ve Ryan, 1995; Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili literatürde farklı boyutlandırmalarla karşılaşılsa da boyutlandırmaların birbirlerine çok benzediği ve Organ'ın yukarıdaki tanımlamalarıyla örtüştüğü söylenebilir.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Benzer Kavramlar

Örgütsel vatandaşlık davranışları gibi, uzun vadede örgütsel verimliliğe katkıda bulunan benzer davranışlar vardır. Bu davranışlar; Rol Davranışları (Role Behaviors), Örgütsel Spontanlık (Organizational Spontaneity), Prososyal Örgütsel Davranış (Prosocial Organizational Behavior), Psikolojik Kontratlar (Psychological Contract) olarak isimlendirilebilir (Van Dyne ve ark., 1994; Kamer, 2001).

Rol Davranışları: Çalışanların örgütte görevlerini yerine getirirken göstermiş oldukları davranışlar onların rol davranışlarını oluşturur (İşbaşı, 2000). Gerekliliği örgüt yönetimi tarafından kabul edilen ve işgörenlere yerine getirmeleri emredilen, sözleşmelerinde de yer alan davranışlar ise, biçimsel rol davranışları olarak adlandırılır. Biçimsel rol davranışları; bireylerin işlerinin bir bölümü olarak tanımlanan ve örgütün biçimsel ödül sistemi tarafından açıklanan ve belirtilen davranışlardır. Biçimsel rol tanımına uygun ve biçimsel rol gereklerinin ötesinde ya da üzerindeki, örgüte faydası olan davranışlar ise ekstra-rol davranışları olarak tanımlanır Ekstra-rol davranışları, isteğe bağlı olup, çalışanların görev tanımlarında yer almayan isteğe bağlı davranışları ifade eder. Ekstra-rol davranışlar gerçekleştirilmedikleri zaman, ceza gerektirmezler. Ancak, biçimsel rol davranışının gösterilmemesi, bireysel ve örgütsel açıdan maddi ve manevi olumsuz sonuçlara neden olabilir. Çalışanlar biçimsel rol davranışları

gerçekleştirmede başarısız olurlarsa örgütsel ödüller almazlar ve işlerini de kaybedebilirler (Altıntaş, 2001; Barksdale ve Jon, 2001; Organ ve ark., 2006).

Ekstra-rol davranışları örgütsel etkinliği kolaylaştırıp, artıran ve biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü yardımseverlik davranışlarını içermektedir (Smith ve Hitt, 2007). Van Dyne, Cummings ve McLean-Parks, Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yardımseverlik (Özgecilik) boyutunu, ekstra rol davranışı tanımının içine yerleştirmişler ve ekstra-rol davranışına bağlı bir biçim olarak ifade etmişlerdir. Ekstra-rol davranışları performans değerlendirmelerini aydınlattığı ve çalışan katılımını artırdığı ifade edilmektedir (Acar, 2006; Organ ve ark., 2006).

Örgütsel Spontanlık: Çalışanlar arasındaki işbirliğini artıran, örgütsel sistemin faaliyetlerini koruyan, örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen ve çalışanlar tarafından rol tanımlarında yer almadığı halde gönüllü olarak yapılan davranışlardır. Tüm bu işlevsel davranışları içermesinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışlarına benzemektedir. Ancak; örgütsel vatandaşlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif nitelikli davranışları içerirken örgütsel spontanlık davranışları formal ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışları içermektedir (Kamer, 2001; Aslan, 2008).

Prososyal Örgütsel Davranış: Bir örgütte çalışanların, örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup ya da örgütün huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlardır (Brief ve Motowidlo, 1986). Sosyol örgütsel davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının içerdiği “diğerlerine yardımcı olma” unsurunun geniş bir yelpazesidir (Çetin ve ark., 2003).

Prososyal örgütsel davranışlar incelendiğinde, bu davranışların, çalışanın yardım etmeye yönelik samimi isteğini, diğer çalışanların iyi olma hallerinin sürdürülebilmesi niyetini, örgüte bağlılığın artırılmasını ve başarı için yardımcı olma isteğini içerdiği ve bu çerçevede belirtilen davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla bağlantılı olduğu görülmektedir (Snell ve Yuk, 2007). Yardımlaşma, işbirliği kurma, paylaşma ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal davranış şekilleridir (İşbaşı, 2000). Organ’a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki en belirgin fark, prososyal örgütsel davranışın zaman zaman ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını gözetip, örgüte zararlı uygulamalara

neden olabilmesidir. Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışları her zaman örgüt yararına olan davranışları kapsar (Kamer, 2001).

Psikolojik Kontratlar: Çalışan ve örgüt arasında karşılıklı temeline dayanan, dinamik ve yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak tanımlanabilir (Mimaroğlu, 2008). Psikolojik sözleşmeler, bireysel olarak çalışanın algılarına bağlı olan ve örgüt ile çalışanın karşılıklı olarak yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri içeren bir kavramdır. Çalışan kendi üzerine düşen görev ve yükümlülükleri yerine getirdiğinde, örgütten de bunun karşılığında kendi üzerine düşen görev ve yükümlülükleri yerine getirmesini beklemektedir (Doğan ve Demiral, 2009).

Bireyler bir örgüte girerken bazı yararlar beklerler. İşe giren birey, bunun karşılığında maddi ve manevi kazançlar bekler. Örgüte katılan birey; örgütte yetki, görev ve sorumlulukları ile örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirten yazılı bir anlaşma imzalar. Psikolojik anlaşma olarak tanımlanan ancak somut olarak mevcut olmayan diğer bir anlaşmada; çalışanlar örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler. Bunun karşılığında ise, sistemden ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık ve statü kazanma gibi hakların verilmesi ve beklentilerin yerine getirilmesi yönünde manevi destek beklerler (Oktay, 1996). Psikolojik sözleşmelerin bir ayağını, işverenin çalışandan bağlılık, dürüstlük, kurallara uyma, nitelikli iş yapma gibi beklentileri oluştururken, diğer ayağını ise çalışanın, işinde nasıl değerlendirildiği ve kendisine, bilgisini, yeteneklerini ve sorumluluklarını geliştirme olanakları verilip verilmediği ile ilgili psikolojik beklentileri oluşturmaktadır (Mimaroğlu, 2008).

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Ortaya Çıkaran Unsurlar (Öncüller)

Bugüne kadar yapılan araştırmaların yoğunlaştığı diğer bir konu da örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkaran unsurlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel etkililiği artırması ve isteğe bağlı olup işverenler tarafından talep edilmemesi nedeniyle, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu ve olumsuz olarak etkileyen öncüllerini anlamak son derece önem arz etmektedir (Ryan, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncüllerini Van Dyne ve arkadaşları (1994) duyuşal, kişisel ve durumsal faktörler olmak üzere üç grupta ele almışlardır. Duyusal faktörler genel olarak, tatmin, duyuşal bağıllık, adalet algısı ve işe kendini vermeyi kapsamaktadır. Kişisel faktörler ise olumlu duygular, güven eğilimi, vicdan, bağlanma ihtiyacı ve uysallık gibi etkenlerden oluşmaktadır. İşyeri değerleri ve iş özelliklerinden oluşan iş yerindeki durumsal faktörler; lider desteğı, istikrarlı çevre gibi öncüllerden oluşmaktadır (Van Dyne ve ark., 1994; Bolino ve ark., 2004).

Podsakoff ve arkadaşları (2000) da örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncüllerini dört kategoride sınıflandırmışlardır. Bu öncüller; bireysel özellikler, görev özellikleri, örgütsel özellikler ve lider davranışlarından oluşmaktadır.

Bireysel Özellikler; çalışanların tutumlarına, mizaçlarına ilişkin değışkenleri, rol algılamalarını, demografik değışkenleri, yeteneklerini ve bireysel farklılıklarını ifade eder (Torlak ve Koç, 2007). Bireysel özellikler üzerine yapılan vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde iki temel noktaya odaklanılmaktadır. Birincisi, çalışanların tatmini, örgütsel bağıllık, adalet algısı ve lider desteğinin algılanmasını içeren genel duyuşal tutumlardır. Diğeri ise; çalışanların olumlu ve olumsuz duyguları gibi kişisel özellikleridir (Podsakoff ve ark., 2000).

Görev özellikleri; genel olarak görev görevin yerine getirilmesi ilişkin; geri bildirim, görev rutinliğı ve içsel olarak tatmin edici görevler olmak üzere karşımıza çıkar. Görev geri bildirim ve içsel olarak tatmin edici görevler ÖVD ile olumlu, görevin rutinleşmesi ise ÖVD ile olumsuz yönde bir ilişkisi vardır (Podsakoff ve ark., 2000).

Örgütsel özellikler; örgütsel formalleşmeyi, örgütsel katılımı, danışman/personel desteklerini, algılanan örgütsel desteğı, lider kontrolünde olmayan ödülleri ve grup bağıllıklarını kapsamaktadır. Algılanan örgütsel destek ve grup uyumu değışkenleri ile vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler pozitifken, lider kontrolünde olmayan ödüller ile negatif ilişki söz konusudur (Podsakoff ve ark., 2000).

Liderlik özellikleri; dönüşümsel liderlik özellikleri, ödül-ceza davranışları, destekleyici lider davranışı ve lider üye etkileşimlerini kapsamaktadır. Dönüşümsel liderlik, belirli bir davranışın yerine getirilmesine bağılı ödül davranışını ifade eder. Destekleyici liderlik davranışları ÖVD açıklanmasında önemli rol oynamakta olup, örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmektedir (Podsakoff ve ark., 2000; Torlak ve Koç, 2007).

Genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışları öncüllerine ilişkin araştırmaların iki grupta yoğunlaştığı görölmektedir. Bunlar iş ile ilgili tutum ve algılar (İş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık vb.) ve kişilik özellikleridir (Sackett ve ark., 2006).

Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncüllerinden iş tatmini, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, bireyin ruhsal durumu, lider desteği, kişisel özellikler ve örgütsel ortam ön plana çıkmaktadır (Aslan, 2008; Gürbüz, 2008). Bu öncüllerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkilerinin belirlenmesi açısından, bu öncüller aşağıdaki açıklanmıştır:

Örgütsel Bağlılık: İş görenin örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme ve örgütün hedeflerini içselleştirmenin boyutlarına sahiptir. Bu boyutlar örgütsel vatandaşlık davranışları sergilenmesine neden olmaktadır. Özdeşleşme boyutu bireyin kendisini örgütteki diğer çalışanlara karşı yakın hissetmesi; içselleştirme boyutu ise örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek, bunları kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirmesi şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki bireyin örgüte bağlılığı algılayış biçimiyle ilgilidir (Balay, 2000; Organ ve ark., 2006).

İş Karşı Tutumlar ve İş Tatmini: İş görenin işine karşı gösterdiği genel tutum iş tatmini olarak ifade edilebilir. Bireyin işine karşı göstereceği tutum olumlu veya olumsuz olabileceğinden, bireyin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali iş tatmini, olumsuz ruh hali ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1994; 1996). Çalışanların iş tatmini yaşayacakları ortamları sağlayan örgütler ve yöneticiler, bu çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine iyi anlamda karşılık vermek istemelerine neden olabilir. Buna karşılık verme durumlarında da örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunabilirler. Yine pozitif duygu ve ruh haline sahip bireylerin extra rol davranışlarını gösterme eğiliminde olabilirler. Yapılan çalışmalarda çalışanların iş tatminlerinin sonucunda meslektaşlarına yardım etme ve gönüllü davranışlar gösterme istekliliğinin artmasına bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıktığı belirtilmektedir (Erdoğan, 1994; 1996; Organ, 1997).

Örgütsel Adalet: Doğruluğun rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevinin korunması olarak tanımlanan örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti

ve etkileşim adaleti olmak üzere üçe ayrılır (İşcan ve ark., 2004). Dağıtım adaleti; görevler, hizmetler, ödüller, cezalar, fırsatlar, ücretler, terfiler vb. kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanması olarak tanımlanmaktadır. Prosedür adaleti ise; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil şekilde uygulanmasına yönelik adalet şekli olarak ifade edilmektedir. Son olarak etkileşim adaleti ise; yöneticilerin biçimsel prosedürleri kabul ettirmek ve uygulamak üzere adil davranışlar sergilenmesidir (İşbaşı, 2001).

İşgörenlerin, örgütte adaletsizlik olduğunu düşünmeleri, onların doğrudan işin gereklerine yönelik çabalarını azaltmayabilir, ancak örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltarak tepkilerini göstermesine neden olabilir. Adalet duygusu hakim olduğunda ise, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma eğilimlerinde artış olacaktır. Bu bağlamda, bireyleri motive eden temel etken, kendilerine adil davranıldığına olan inancıdır (Sezgin, 2005).

Bireyin Ruhsal Durumu: Olumlu ruhsal duruma ve özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışlarda buldukları ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin yardımseverlik (özgecilik) davranışlarında artma olduğu belirtilmiştir. Ayrıca olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar; bireyi örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine teşvik eden olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olacaktır (İşbaşı, 2000; Kamer, 2001).

Kişilik Özellikleri: Organ ve arkadaşlarına (1983) göre dışa dönük özelliğe sahip bireylerin, sosyal uyaranlara ve dış çevrelere karşı daha duyarlı ve pozitif oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkın olduklarını belirtmişlerdir. İçe dönük bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermemektedirler (Kamer, 2001).

Lider Özellikleri ve Lider Desteği: Podsakoff ve arkadaşları (2000) liderlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileme de çok önemli ve etkin role sahip olduklarını belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarında önemli değişkenlerden olan lider desteği; liderin iyi performansa ilişkin memnuniyet ve övgü ifade etme gibi davranışlarını kapsamaktadır (Podsakoff ve ark., 2000). Çalışanların, yöneticileri hakkındaki dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmeleri ve güvenleri,

onların karşılık verme düşüncesiyle iş motivasyonlarını artırmakta ve böylece farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışları sergilemelerini sağlamaktadır (İşbaşı, 2000; Emanet, 2007). Podsakoff ve arkadaşları (1996; 2000) ile Arslantaş'ın (2007) yapmış oldukları çalışmalarda, liderlik davranışlarından bireyselleştirilmiş destek davranışları karşısında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından diğerkâmlık, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarını daha fazla sergilediklerini belirtmişlerdir.

Kıdem, Yaş ve Hiyerarşik Düzey: Uzun süre bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı kuvvetli bağları ve aidiyet duygusu olup, işlerini yerine getirmede yüksek bir özgüvenleri bulunmaktadır (Kamer, 2001). Böylece bu özellikleri taşıyan çalışanların olumlu duygu ve davranışlar gösterme ihtimalleri de artmaktadır. Hiyerarşik açıdan daha üstte bulunan bireylerin örgütsel karar vermede etkin olmaları, yüksek statüye sahip olmaları ve örgüt içerisinde daha serbest davranışlara sahip olmaları gibi ayrıcalıkları olmasından dolayı, alt düzeydekilerden daha çok örgütsel bağlılıkları olmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Bireylerin yaşları ve kıdemleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları artmakta ve daha çok örgüt yararına olan örgütsel davranışlar sergilemektedirler (Özkaya ve ark. 2006).

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Fonksiyonları

Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştıran, anlaşmazlıkları azaltan ve etkinliği artıran, bunların sonucu olarak da performansı fazlalaştıran unsur olarak görmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem birey hem örgüt için, birçok önemli fonksiyonlar vardır. Bu fonksiyonlar aşağıda açıklanmıştır (Kamer, 2001).

Çalışanların Performansını Artırma: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında sergilemiş oldukları birçok davranış için fazladan gayret sarf etmeleri mevcut performanslarını artırmaları bakımından önem taşır. Podsakoff ve Mackenzie (1997) örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarından yardımseverlik, sivil erdem ve gönüllü olma boyutlarının, çalışanların performanslarını direk etkilediğini ifade etmişlerdir. Bilim adamlarına göre performansı etkileyen değişkenlerden %17'sini

sivil erdem ve gönüllülük davranışlarının oluşturduğu, sivil erdem, gönüllülük ve yardımseverlik olmak üzere bu üç boyutun %48 oranında performans üzerinde etkili olduğu saptanmıştır (Çelik, 2007).

Çatışmaları Azaltmak ve Yönetim Faaliyetlerini Kolaylaştırmak: Çatışma, bir örgütte çalışan kişilerin veya grupların birlikte çalışmalarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin duraksamasına neden olan olaylar bütünüdür (Şafak, 2006). Çalışanların örgüt ortamında çatışmayı önleme, azaltma ya da ortadan kaldırmaya yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt ortamının huzuru ve devamı bakımından son derece önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelinde yardımlaşma ve gönüllülük vardır. Çalışanların zor durumlarında örgütte çalışan diğer arkadaşlarından yardım almaları, çalışanların gönüllü olarak sivil erdem ve yardımseverlik davranışlarında bulunmaları, sıkıntılı dönemlerini dayanışma içerisinde geçirmelerini sağlayıp, yapıcı olmayan çatışma türlerini önleyebilecektir. Çalışanların hoşgörülü olmaları, mümkün olduğu kadar sorunları büyütmeden ve bu sorunlardan şikâyetçi olmadan işlerine devam etmeleri yöneticilerinde işlerini kolaylaştıracak ve örgütsel verimliliği artıracaktır (Finkelstein, 2004, Çelik, 2007).

İş Tatminini Artırma: Bir iş görenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen isimdir (Samad, 2006). Diğer bir ifade ile çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilere bağlı olarak işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir (Weiss, 2002; Mrayyan, 2005). Çalışanların diğer çalışanlara yardımseverlik, özgecilik gibi davranışlarda bulunmaları, çalışanların gerçekleştirmekle yükümlü oldukları görevlerin ötesinde farklı konularda faydalı oldukları düşüncesiyle iş tatminlerini artıracaktır (Çelik, 2007). Yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından yardımseverlik ve vicdanlılık davranışlarının iş tatmini ile ilişkili olduğu ve iş tatmininin birçok faktörden etkilendiği belirtilmektedir. Bu faktörlerden birisi de bireylerin çalışırken duydukları hazdır. Bireyler birilerine faydalı olduklarını hissettikleri zaman mutlu olmakta ve işlerinden haz duymaktadırlar. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyenler hem işlerini fazlasıyla yapmakta, hem de diğer çalışanlar ile yöneticilerin sorunlarına destek olmaktadır. Böylece çalışanların iş tatminlerinde artışlar sağlanmaktadır (Ertürk ve ark., 2004).

Çalışanların Sorumluluk Duygusunu Geliştirme: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte çalışanlara örgütlerini düşünmeyi ve örgütleri için fedakârlıklarda bulunmayı sağlar. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri ve bunu alışkanlık haline getirmeleri sorumluluk duygularını geliştirir. Çalışanların sorumluluklarının artması, örgütsel verimliliğin artmasına katkıda bulunacaktır (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanları Kişisel Gelişimleri Konusunda Teşvik Etme: Kişisel gelişim; bireyin sahip olduğu potansiyeli etkili bir şekilde kullanarak yaşamında sürekli iyileştirme yapmasıdır (Çeşitcioğlu, 2003). Bireyin kendi hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirmek için kendini tanıması; duygu, düşünce ve bedeniyle ilişki kurarak bunları fark etmesi, kendisini yeterli hale getirme sürecidir (Özkan, 2000). Çalışanların örgüt için yararlı olabilmek ve verimliliklerini artırmak için gönüllü olarak kendilerini geliştirme çabası içerisinde olmaları, bu amaçla zaman ve kaynak ayırmaları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen bireyler, bu davranışları örgüte bağlılıkları ve katkı sağlama arzuları nedeniyle gönüllü olarak sergilerler. Bu davranışlardan biride örgüte yapacakları katkıyı artıracak olmasından dolayı kişisel gelişimleri adına harekete geçmeleridir (Çelik, 2007).

Örgüt Kaynaklarının Verimli Olarak Kullanılmasına Katkı Sağlama: Örgütte çalışanların yardımlaşmaları, problem çözmeleri ya da değişimlere ayak uydurmaları ile zamandan, hammaddeye kadar örgütün kısıtlı olan kaynaklarının etkin ve verimli bir biçimde kullanılması sağlanacaktır (Çelik, 2007). Böylece hem rekabet açısından hem de tasarruf açısından önemli bir kazanç sağlanmış olacaktır. Özellikle örgütlerin ve yöneticilerin sahip olduğu en önemli kıt kaynaklardan birisinin zaman olduğu düşünüldüğünde; çalışanların işbirliği ve uyum içerisinde çalıştıkları bir örgütte yöneticilerin, çalışanlar arasında çıkabilecek muhtemel sorunlarla uğraşmak için daha az zaman ayırmaları gerekecektir. Bu durumdaki yöneticiler, bir kıt kaynak olan zamanlarını, çalışanlar arasında çıkabilecek sorunlara ve günlük faaliyetlere değil, stratejik ve kritik kararların planlanmasına ve uygulanmasına harcayacaklardır. Böylece örgütte zamandan hammaddeye kadar birçok kaynağın verimli bir şekilde kullanılması sağlanacak ve örgüt birçok masraftan kurtulacaktır (Yılmaz ve Aslan, 2002; Akatay, 2003; Diapola ve Hoy, 2005).

Görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının birçok fonksiyonu vardır. Bu fonksiyonları kısaca aşağıda özetlenmiştir (Podsakoff ve Mackenzie, 1997; Kamer, 2001; Finkelstein, 2004; Çelik, 2007).

- Örgütsel bağlılığı artırma
- Motivasyonu artırma
- Çalışanların performansını artırma
- Örgüt kaynaklarının verimli olarak kullanılmasına katkı sağlama
- Çalışanları kişisel gelişimleri konusunda teşvik etme
- Çalışanların sorumluluk duygusunu geliştirme
- Çatışmaları azaltmak ve yönetim faaliyetlerini kolaylaştırmak
- Örgütün çevreye ve değişime uyum kabiliyetini artırmak
- Örgüt içi stresi düşürmek
- Çalışanlar için örgütü bir cazibe merkezi haline getirmek
- Zaman kayıplarını azaltma
- Maliyetleri azaltma
- Örgütsel verimlilik artması

3. MATERYAL VE METOD

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırma ile ilgili verilerin toplanması ve verilerin analiz işlemleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini belirlemek ve beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacına yönelik olarak araştırmada, mevcut durumu ortaya koymayı amaçlayan betimsel ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri; geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modelleri ise; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığının veya derecesinin belirlendiği ya da analiz edildiği çalışmalardır (Karasar, 2003; Büyüköztürk ve ark., 2011). Bu yöntemlerle beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya konularak aralarındaki ilişkisel durumlar incelenmiştir. Bu araştırma modeline ilişkin olarak beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerine bağlı olarak geliştirilen ve test edilecek hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂: Farklı eğitim düzeyine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Hizmet içi eğitimlere ve bilimsel toplantılara katılan ve katılmayan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Farklı yaş gruplarında yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅: Farklı hizmet yılına sahip beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₆: Farklı yerleşim yerlerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₇: Düzenli spor yapan ve yapmayan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₈: Kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₉: Farklı eğitim düzeyine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₀: Hizmet içi eğitimlere ve bilimsel toplantılara katılan ve katılmayan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₁: Farklı yaş gruplarında yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₂: Farklı hizmet yılına sahip beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₃: Farklı yerleşim yerlerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₄: Düzenli spor yapan ve yapmayan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₅: Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini; 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ile lise ve dengi okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı ile Gereklî yazışmalar yapılarak 19.10.2011 tarih ve B.08.0YET.0.00.00.00.605.99-713/3693 sayılı yazı ile araştırma izni (Ek 6) alınmıştır.

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde Türkiye'nin tüm coğrafi bölgelerinden iller dikkate alınarak; Ankara, Kırıkkale, Uşak, Hatay, Kahramanmaraş, Gaziantep, Şanlıurfa, Adana, Batman, Niğde, Bursa, Kırşehir, Çanakkale, İzmir, Manisa, Samsun, Çorum, Van ve Sakarya illerinde görev yapan 650 beden eğitimi öğretmeni rastgele yöntemle seçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler 650 beden eğitimi öğretmenine ulaştırılmıştır. Bu ölçeklerden 540 tanesi geri dönmüştür. Ancak 540 anketten, anketlere verilen eksik cevaplardan dolayı 82 anket değerlendirilmemiştir. Dolayısıyla araştırma geriye kalan 458 beden eğitimi öğretmenin anketleri değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerden 240'ı ilköğretim okullarında, 218'i ise lise ve dengi okullarda görev yapmaktadırlar.

3.4. Veri Toplanması

Araştırma amacına uygun olarak gerekli verileri toplamak için anket (Ek 1, Ek 2, Ek 3) kullanılmıştır. Anket genel olarak 3 bölüme ayrılmıştır.

3.4.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Bilgi Formu

Anketin birinci bölümünde, araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” (Ek 1) yer almaktadır. Bu bölümde, araştırmada inceleme konusunun bağımsız değişkenlerini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi vb.) ilişkin sorular bulunmaktadır.

3.4.2. Beden Eğitimi Öğretmenleri Öz-yeterlik Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde, beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerini ölçmek amacıyla Yıldırım (2012) tarafından geliştirilen öz-yeterlik ölçeği (Ek 2) kullanılmıştır. Bu ölçek 36 maddeden ve sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları içeren maddeler aşağıdaki şekildedir:

- **“Eğitim Öğretimde Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik”:**
1, 2, 3, 4, 5, 6
- **“Ölçme Değerlendirmede Öz-yeterlik”:** 7, 8, 9, 10, 11

- “Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik”: 12, 13, 14, 15, 16, 17
- “Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik”: 18, 19, 20, 21
- “Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik”: 22, 23, 24, 25
- “Kaynak Bulma ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik”:26, 27,28, 29
- “Planlamada Öz-yeterlik”: 30, 31, 32, 33
- “Özel Eğitimde Öz-yeterlik”: 34, 35, 36

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerine ilişkin ölçeklerde yer alan maddeler dokuzlu dereceleme sistemine göre hazırlanmıştır. Öğretmenlere her bir maddeyi “ne ölçüde yapabilirsiniz” şeklinde sorulmuştur. Öğretmenlerin her bir maddeyi ne ölçüde gerçekleştirebileceklerine olan inançları doğrultusunda 1-9 aralığında istedikleri puanı işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte puan aralıkları bilgi amaçlı; hiç (1), çok az (3), biraz (5), iyi (7) ve çok iyi (9) şeklinde tanımlanmıştır.

Her bir alt boyutun puanlarının toplanması ile ilgili alt boyutun toplam skoru hesaplanmıştır. Buna göre, yüksek puan alan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Ortaya çıkan ortalama değerlerini yorumlamak için standart bir aralık kriteri geliştirilmiştir.

Puan Aralığı = En Yüksek Puan- En Düşük Puan/ Grup Sayısı

Bu araştırma için aralık katsayısı yukarıdaki formül doğrultusunda aşağıdaki şekilde hesaplanmıştır:

Puan Aralığı = 9- 1/ 5 =1,6 olarak bulunmuştur.

Bu aralık katsayısına bağlı olarak öğretmenlerin puan aralıkları derecelendirilmiş ve aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (Tekin, 1994).

1,00- 2,59	Yetersiz
2,60- 4,19	Çok Az Yeterli
4,20- 5,79	Biraz Yeterli
5,80- 7,39	Yeterli
7,40- 9,00	Çok Yeterli

3.4.3. Beden Eğitimi Öğretmenleri ÖVD Ölçeği

Anketin üçüncü ve son bölümünde ise, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek amacıyla Yücel (2006) tarafından geliştirilen, Samancı-Kalaycı (2007) ile Yücel ve Kalaycı (2009) tarafından kullanılarak son hali verilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (Ek 3) kullanılmıştır. Bu ölçek 19 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları içeren maddeler aşağıdaki şekildedir:

- “Gönüllülük”: 1, 2, 3, 7
- “Yardımseverlik (Özgecilik)”: 12, 13, 14, 15, 16
- “Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)”: 8, 9,10, 11
- “Sportmenlik (Centilmenlik)”: 17, 18, 19
- “Vicdanlılık (Titiz Olma)”: 4, 5, 6

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin ölçeklerde yer alan maddeler dokuzlu dereceleme sistemine göre hazırlanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğini oluşturan her bir maddeye; hiçbir zaman böyle davranmam (1), nadiren böyle davranırım (3), bazen böyle davranırım (5), çoğu zaman böyle davranırım (7) ve her zaman böyle davranırım (9) şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Her bir alt boyutun puanlarının toplanması ile ilgili alt boyutun toplam skoru hesaplandı. Buna göre, yüksek puan alan öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Ortaya çıkan ortalama değerlerini yorumlamak için standart bir aralık kriteri geliştirilmiştir.

Puan Aralığı = En Yüksek Puan- En Düşük Puan/ Grup Sayısı

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği puan aralık katsayısı yukarıdaki formül doğrultusunda aşağıda hesaplanmıştır:

Puan Aralığı = 9- 1/ 5 =1, 6 olarak bulunmuştur.

Bu aralık katsayısına bağlı olarak öğretmenlerin puan aralıkları derecelendirilmiş ve aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (Tekin, 1994: 262).

1,00- 2,59	Hiçbir Zaman Böyle Davranmaz
2,60- 4,19	Nadiren Böyle Davranır
4,20- 5,79	Bazen Böyle Davranır
5,80- 7,39	Çoğu Zaman Böyle Davranır
7,40- 9,00	Her Zaman Böyle Davranır

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada veri analizleri için 458 anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 14.01 for Windows paket programı ve LISREL hazır yazılımı kullanılmıştır.

Öncelikle, beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiş ve bulgular frekans tablolarında gösterilmiştir. İkinci olarak, araştırma anketinde yer alan beden eğitimi öğretmeni öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin yapı geçerliği için açıklayıcı ve doğrulamayı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi, örneklem büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile değerlendirilmiştir. Daha sonra ise faktör analizine geçilmiştir.

Faktör analizi, sosyal bilimlerde ölçek geliştirme ya da uyarlama çalışmalarında, yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla yapılır. Faktör analizi birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (faktörler) keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanır (okluk ve ark., 2010; Büyüköztürk, 2011). Genel bir sınıflama ile Açıklayıcı faktör analizi (Exploratory Factor Analysis) ve Doğrulamayı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis) olmak üzere ikiye ayrılır.

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), değişken azaltma ve ortaya çıkan faktörleri isimlendirmenin ötesinde, ortaya çıkan faktörlerin, davranışın anlaşılmasına yardımcı olan kuramın yapıları ile benzer olup olmadığını ortaya koyar. Araştırmacının belirli bir hipotezi sınamak yerine, ölçme aracıyla ölçülen faktörlerin doğası hakkında bir bilgi edinmeye çalıştığı inceleme türüdür. Diğer bir ifade ile faktör analizi sonucunda belli bir faktör altında toplanan göstergelerin, kuramsal yapının göstergeleri olup olmadığına ilişkin bir sorgulamanın yapıldığı tür açıklayıcı faktör analizidir.

Doğrulamayı faktör analizi (DFA) ise kuramsal bir yapı doğrultusunda geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak, söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmeye çalışılır. Doğrulamayı faktör analizi, gizil değişkenler arasındaki ilişkileri betimleyen (önerilen) model ile elde edilen (gözlenen) verinin ne oranda uyuruğuna ilişkin ayrıntılı istatistikler sunar. Yapı geçerliliği çalışmalarında açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulamayı faktör analizi

kullanılması yaygın olarak kullanılan ve kabul gören bir yöntemdir (Çokluk ve ark., 2010; Worthington ve Whittaker, 2006).

Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden sonra elde edilen ölçeklerin iç tutarlığı, için Cronbach's Alpfa katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin nicel veya sürekli veriler olması ve örnekleme yer alan her bir grubun 30 bireyden fazla olmasından dolayı gruplara ilişkin yapılan karşılaştırmalarda parametrik testlerden (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010) yararlanılmıştır. Ayrıca verilere parametrik olmayan analizler de uygulanmış olup elde edilen sonuçların parametrik test sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Bu çerçevede, araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin kişisel özellikleri ile öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında fark olup olmadığı iki grup için "bağımsız örneklemler için t-testi", ikiden fazla gruplar için "bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi" ile test edilmiştir. Varyans analizinde gruplar arasında farklılık çıkması durumunda söz konusu farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Tukey testinden yararlanılmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) yardımıyla analizi yapılmış ve kuramsal modele ilişkin hipotezlerin sonuçları araştırılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) boyutlarını açıklamada önemli rol üstlendikleri varsayılan öz-yeterliklerin ÖVD alt boyutlarını açıklama da ki etkinlikleri araştırılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar, %95 güven düzeyine göre değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçları yer almaktadır.

4.1. Örneklem Grubunun Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Örneklem grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerin kişisel özellikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler	Grup	Sayı (f)	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	122	26,6
	Erkek	336	73,4
Eğitim Durumu	Lisans	405	88,4
	Yüksek Lisans	53	11,6
Yaş	23-28	86	19
	29-34	155	33,4
	35-40	152	33,4
	41-46	42	9,2
	47-52	23	5
	Hizmet Yılı	1-6	151
7-12		156	34,3
13-18		107	23,4
19-24		33	7,2
25-30		11	2,4
Görev Yapılan Yerleşim Yeri		Köy/Kasaba	41
	İlçe	90	19,7
	İl	250	54,6
	Büyükşehir	77	16,8
Görev Yapılan Okulun Beden Eğitimi İçin Alt Yapı Yeterlik Durumu	Kısmen	193	42,1
	Evet	92	20,1
Beden Eğitimi ve Sporla ilgili Hizmet İçerik Eğitim ve Bilimsel Toplantılara Katılma Durumu	Hayır	173	37,8
	Katılmadım	109	23,8
	Bir Kez Katıldım	84	18,3
	Birkaç Kez Katıldım	171	37,3
Düzenli Olarak Spor Yapma Durumu	Çok Katıldım	94	20,5
	Yapmıyorum	74	16,2
	Haftada Bir Kez	108	23,6
	Haftada İki Kez	129	28,2
	Haftada Üç Kez	100	21,8
Haftada 4 ve Üstü	47	10,3	

4.2. Faktör Analizleri

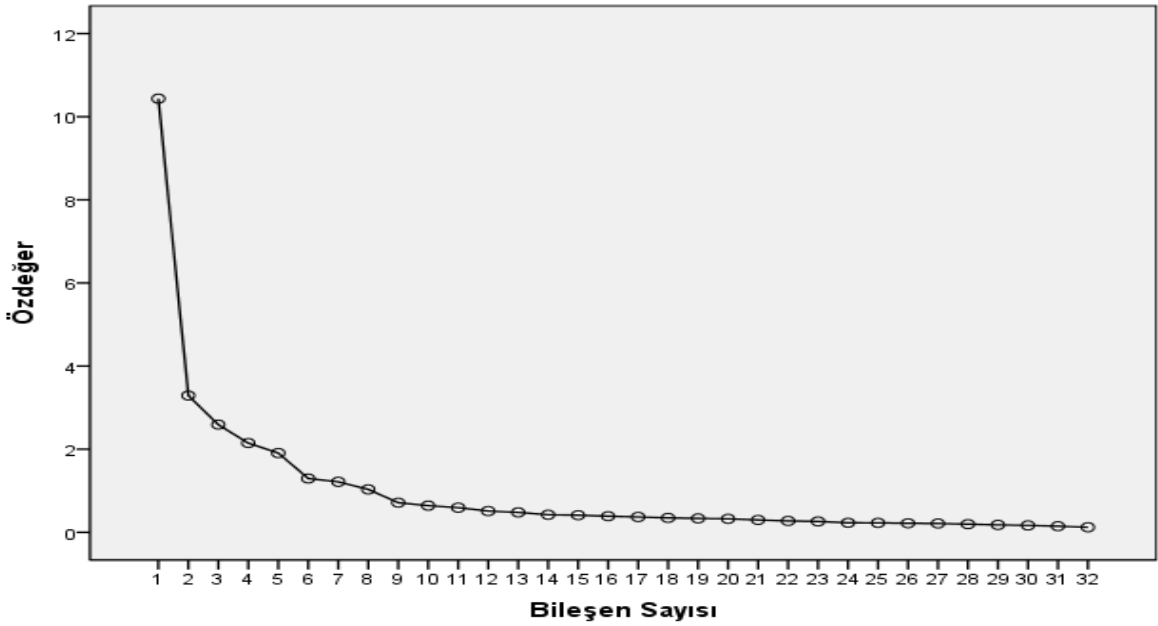
Bu bölümde ölçeklerin yapı geçerliliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları yer almaktadır

4.2.1. Öz-yeterlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 2. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu: Beden Eğitimi Öğretmenleri Öz-yeterlik Ölçeği

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,901	
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	9928,461
	Serbestlik derecesi	496
	Anlamlılık (p)	0,000

Tablo 2 de görülen KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuca göre ilgili veri grubuna faktör analizi yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir.



Şekil 1: Öz-yeterlik Ölçeği Yamaç Eğim Grafiği

Şekil 1 ve tablo 3 incelendiğinde AFA sonucunda yamaç eğim grafiğinde 8. noktadan sonra kırılmanın olması ve özdeğeri 1'den büyük 8 boyut olması nedeniyle faktör sayısının 8 olmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda alt boyutlar adlandırılmıştır.

Tablo 3. Öz-yeterlik (Öz-yet.) Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Cronbach's Alpfa (α) Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Açıklanan Varyans(%)	α
Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik	10,434	11,622	0,904
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	3,292	10,728	0,873
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	2,592	9,910	0,879
Kaynak Bulma ve Destek Sağlayabilmede Öz-yet.	2,148	9,353	0,868
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	1,907	8,930	0,851
Planlamada Öz-yeterlik	1,295	8,476	0,875
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	1,217	8,152	0,920
Ölçme-Değerlendirme Öz-yeterlik	1,033	7,576	0,878
Genel Öz-yeterlik Ölçeği		74,747	0,927

Tablo 3 incelendiğinde; Öz-yeterlik ölçeğinin 8 alt boyutta toplandığı ve toplam varyansı açıklama oranının 74,747 olduğu saptanmıştır. Alt boyutları oluşturan maddelerin faktör yüklerinin 0,65'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Ek 4). Alt boyutlara ayrı ayrı iç tutarlılık testi yapılarak Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. İç tutarlılık testinde en yüksek Cronbach's Alpha değerine "Özel Eğitimde Öz-yeterlik" (0,920), en düşük ise "Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik"(0,851) alt boyutlarında rastlanmıştır. Öz-yeterlik ölçeği genel Cronbach's Alpfa değerinin ise 0,927 olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinden sonra yapı geçerliliğinin ikinci adımı olan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

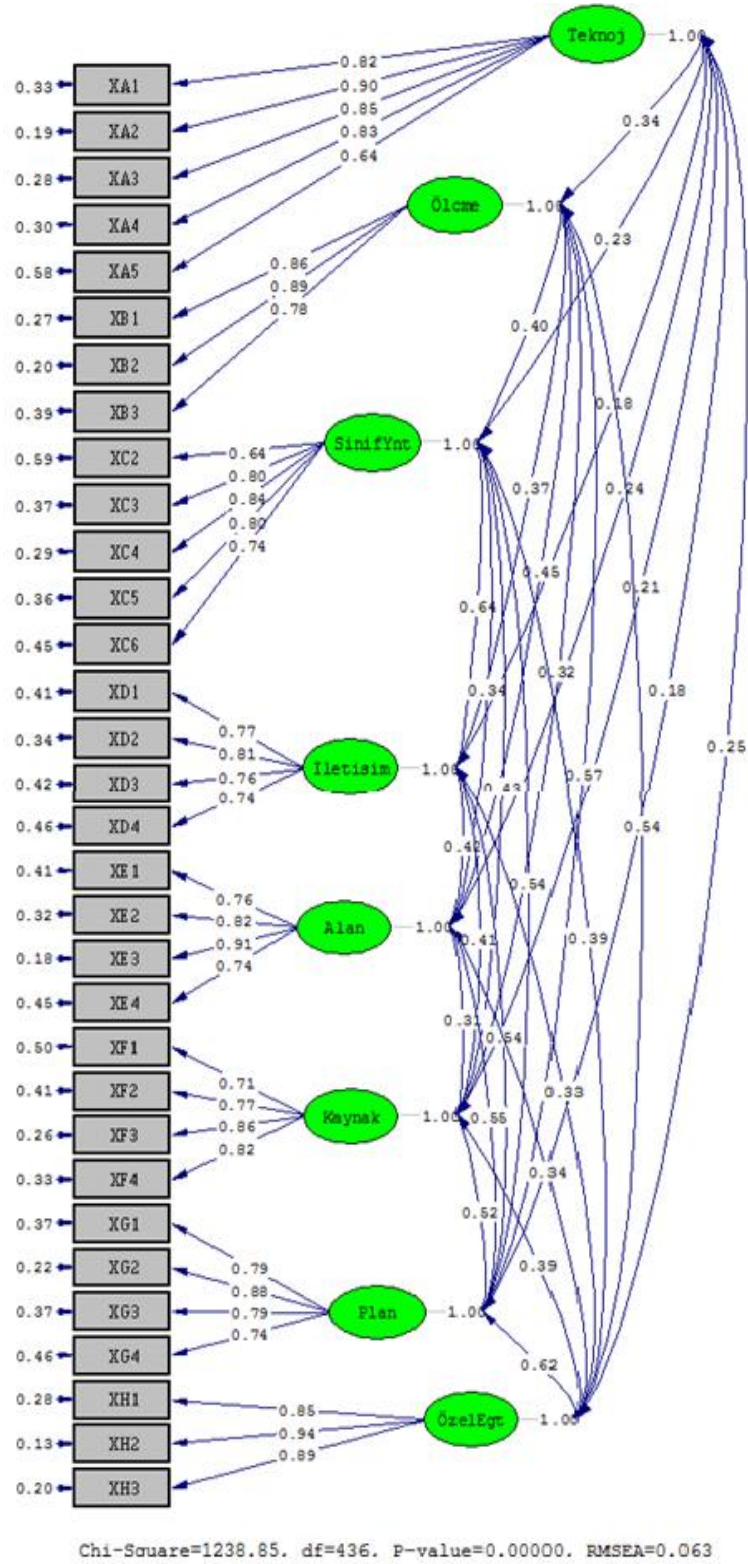
Tablo 4. Öz-yeterlik Ölçeği Uyum Ölçütleri ve Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum	DFA Sonuçları
X^2/sd	$0 \leq X^2 /sd \leq 2$	$2 \leq X^2 /sd \leq 3$	2,841
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	0,063
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,053
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,95
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,97

Doğrulayıcı faktör analizinde kurulan modelin uyumunu test etmede çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. Bunlar modelin Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, RMSEA (Root-mean square error approximation), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), NFI (Normed Fit Index), NNFI (Nonnormed Fit Index) ve CFI (Comparative Fit Index) ölçütleridir (Schermelleh ve ark.,2003; Çelik, 2009; Yılmaz ve Çelik, 2009).

Tablo 4 incelendiğinde uyum ölçütlerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum sınırları görülmektedir (Schermelleh ve ark.,2003;Çelik, 2009; Yılmaz ve Çelik, 2009). DFA sonucunda; χ^2/sd değerinin, RMSEA ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu; NFI, NNFI ve CFI değerlerinin ise iyi uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre; kullanılan verilere bağlı olarak kurulan modelin uygun bir model olduğu söylenebilir.

Aşağıdaki şekil 2 incelendiğinde ise; beden eğitimi öğretmenleri öz- yeterlik alt boyutları ile her bir alt boyutu oluşturan maddeler arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Öz-yeterlik alt boyutlarını oluşturan maddelerin korelasyonları incelendiğinde; teknolojiyen yararlanabilme (Teknoj) boyutunu en fazla XA2 (0,90), ölçme değerlendirme boyutunu (Ölçme) en fazla XB2 (0,89), sınıf yönetimi boyutunu (SinifYnt) en fazla XC4 (0,84), özel alan bilgisi boyutunu (Alan) en fazla XE3 (0,91) kaynak ve destek sağlayabilme boyutunu (Kaynak) en fazla XF3 (0,86), planlama boyutunu (Plan) en fazla XG2 (0,88) ve özel eğitim (Özeleğt) boyutunu en fazla XH2 (0,94) maddesi etkilemekte ve açıklamaktadır.



Şekil 2. Beden Eğitimi Öğretmenleri Öz-yeterlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli (Teknoj: Teknolojiden Yararlanabilme, Ölçme: Ölçme ve Değerlendirme, SınıfYnt: Sınıf Yönetimi, İletişim: Sözlü ve Sözsüz İletişim, Alan: Özel Alan Bilgisi, Kaynak: Kaynak ve Destek Sağlayabilme, Plan: Planma, ÖzelEgt: Özel Eğitim)

Tablo 5. Öz-yeterlik Ölçeği Lisrel Korelasyon Katsayıları

(Teknoloji: Teknolojiden Yararlanabilme, Ölçme: Ölçme ve Değerlendirme, SınıfYnt: Sınıf Yönetimi, İletişim: Sözlü ve Sözsüz İletişim, Alan: Özel Alan Bilgisi, Kaynak: Kaynak Bulma ve Destek Sağlayabilme, Plan: Planlama, Özel Egt: Özel Eğitim)

	Teknoloji	Ölçme	SınıfYnt	İletişim	Alan	Kaynak	Plan
Teknoloji	1,00						
Ölçme	0,34*	1,00					
SınıfYnt	0,23*	0,40*	1,00				
İletişim	0,18*	0,37*	0,64*	1,00			
Alan	0,24*	0,45*	0,34*	0,42*	1,00		
Kaynak	0,21*	0,32*	0,43*	0,41*	0,31*	1,00	
Plan	0,18*	0,57*	0,54*	0,54*	0,55*	0,52*	1,00
Özel Egt	0,25*	0,54*	0,39*	0,33*	0,34*	0,39*	0,62*

*P<0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5 incelendiğinde öz-yeterlik ölçeğini oluşturan tüm alt boyutların birbirleriyle pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır (p<0,05). İlişkisel durum incelendiğinde en yüksek korelasyon katsayılarının sözlü ve sözsüz iletişim ile sınıf yönetimi arasında olduğu saptanmıştır (0,64). En düşük ise teknolojiden yararlanabilmede öz-yeterlik ile sözlü ve sözsüz iletişim ve planlamada öz –yeterlik alt boyutları arasında olduğu görülmüştür (0,18). Ayrıca en yüksek korelasyon katsayılarının planlama alt boyutu ile diğer alt boyutlar arasında olduğu görülmektedir. Bu değerler planlama boyutundaki bir puanlık artışın özel eğitim boyutunda 0,62 puanlık artışı veya azalışa neden olacağını ifade etmektedir.

4.2.2. ÖVD Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 6. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,863	
Yaklaşık Ki-kare	2656,815	
Serbestlik derecesi	91	
Bartlett Küresellik Testi	Anlamlılık (p)	0,000

Tablo 6 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin KMO örneklem yeterlik ölçümü değeri 0,863 ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda anlamlılık değeri $p < 0,001$ olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, ilgili veri grubuna faktör analizi yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Cronbach's Alpha (α) Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha (α)
Yardımseverlik-Özgecilik	2,361	16,863	0,794
Gönüllülük	2,148	15,340	0,795
Sportmenlik-Centilmenlik	2,134	15,240	0,769
Kendini Geliştirme-Örgütsel Erdem	1,892	13,512	0,818
Vicdanlılık-Titiz Olma	1,622	11,589	0,728
Genel ÖVD Ölçeği		72,545	0,876

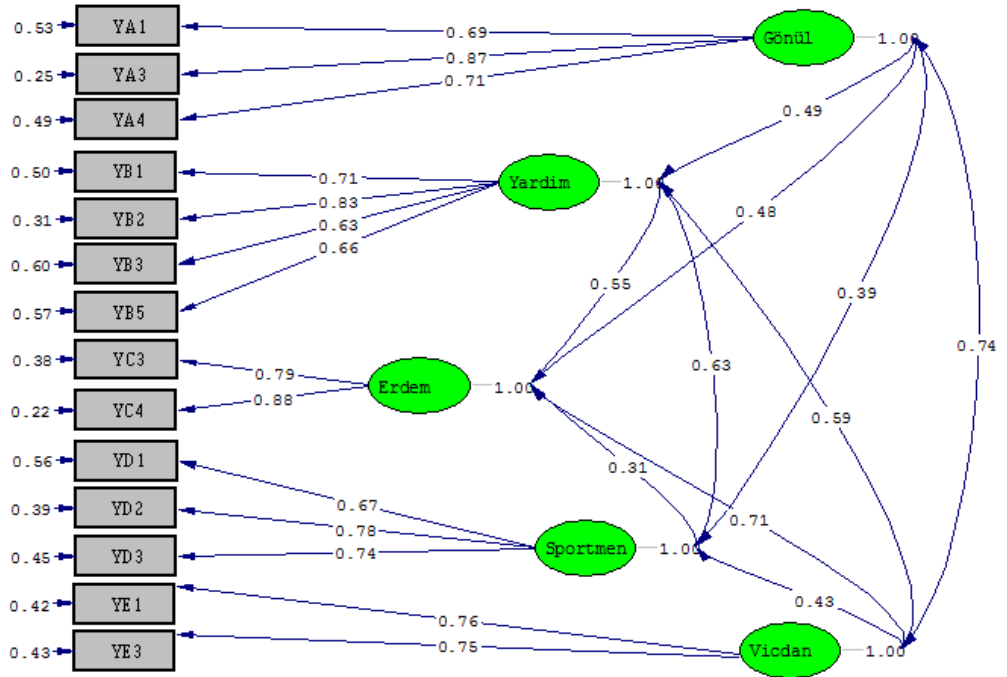
Tablo 7 incelendiğinde AFA sonucunda özdeğeri 1'den büyük 5 boyut olması nedeniyle faktör sayısının 5 olmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda alt boyutlar yukarıdaki tabloda adlandırılmıştır. Analiz sonucunda 5 alt boyutta toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,60'ın üzerinde olduğu (Ek 5) ve toplam varyansı açıklama oranının 72,545 olduğu saptanmıştır. Alt boyutlara ayrı ayrı iç tutarlılık testi yapılarak Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. İç tutarlılık testinde en yüksek Cronbach's Alpha değerine "Kendini geliştirme-örgütsel erdem" (0,818), en düşük ise "Vicdanlılık-Titiz olma"(0,728) alt boyutlarında rastlanmıştır. ÖVD ölçeği genel Cronbach's Alpha değerinin ise 0,876 olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinden sonra yapı geçerliliğinin ikinci adımı olan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyum Ölçütleri ve Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum	DFA Sonuçları
X^2/sd	$0 \leq X^2 /sd \leq 2$	$2 \leq X^2 /sd \leq 3$	2,823
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	0,063
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,047
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,96
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,98

Tablo 8 incelendiğinde DFA uyum ölçütlerinin, iyi uyum ve kabul edilebilir uyum sınırları görülmektedir (Schermelleh ve ark.,2003;Yılmaz ve Çelik, 2009). DFA sonucunda; X^2/sd ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir olduğu, SRMR, NFI, NNFI ve CFI değerlerinin ise iyi uyum gösterdikleri görülmektedir. Bu değerlere göre; kullanılan veriler ile kurulan modelin uyumlu olduğu, diğer bir ifade ile beden eğitimi öğretmenleri ÖVD ölçeğinin geçerli olduğu söylenebilir.

Aşağıdaki şekil 3 incelendiğinde ise, ÖVD boyutları ile her bir alt boyutu oluşturan maddeler arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$). ÖVD alt boyutlarını oluşturan maddelerin korelasyonları incelendiğinde; gönüllülük (Gönül) boyutunu en fazla YA3 (0,87), yardımseverlik-özgecilik (Yardim) boyutunu en fazla YB2 (0,83), Kendini geliştirme- örgütsel erdem boyutunu (Erdem) en fazla YC4 (0,88), sportmenlik-centilmenlik boyutunu (Sportmen) en fazla YD2 (0,78), vicdanlılık-titiz olma boyutunu (Vicdan) en fazla YE1 (0,76) maddesi etkilemekte ve açıklamaktadır.



Chi-Square=189.18, df=67, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

Şekil 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

(Gönül: Gönüllülük, Yardım: Yardımseverlik, Erdem: Örgütsel Erdem, Sportmen: Sportmenlik, Vicdan: Vicdanlılık)

Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Lisrel Korelasyon Katsayıları

	Gönüllülük	Yardımseverlik	Örgütsel Erdem	Sportmenlik
Gönüllülük	1,00			
Yardımseverlik	0,49*	1,00		
Örgütsel Erdem	0,48*	0,55*	1,00	
Sportmenlik	0,39*	0,63*	0,31*	1,00
Vicdanlılık	0,74*	0,59*	0,71*	0,43*

*P<0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 9 incelendiğine ise ÖVD ölçeğini oluşturan tüm alt boyutların birbirleriyle pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. İlişkisel durum incelendiğinde en yüksek korelasyon katsayılarının vicdanlılık alt boyutu ile gönüllülük alt boyutu arasında olduğu saptanmıştır (0,74). En düşük korelasyon katsayısı ise sportmenlik ile örgütsel erdem alt boyutları arasındaki olduğu görülmüştür (0,31).

4.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Öz-yeterliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde; öğretmenlerini öz-yeterlik ve ÖVD ölçek maddelerinin ortalama değerleri ve standart sapmaları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları	$\bar{x} \pm ss$
Gönüllülük	6,40* \pm 1,53
Yardımseverlik (Özgecilik)	7,08* \pm 1,19
Kendini Geliştirme (Örgütsel Erdem)	6,74* \pm 1,46
Sportmenlik (Centilmenlik)	7,12* \pm 1,38
Vicdanlılık (Titiz Olma)	6,99* \pm 1,36
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Genel Ortalaması	6,86* \pm 1,02

1,00-2,59 Hiçbir Zaman Böyle Davranmam (- -); 2,60-4,19 Nadiren Böyle Davranırım (-); 4,20-5,79 Bazen Böyle Davranırım; 5,80-7,39 Çoğu Zaman Böyle Davranırım (*); 7,40-9,00 Her Zaman Böyle Davranırım (**)

Tablo 10 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin çoğu zaman örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları saptanmıştır.

Tablo 11. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri: Tanımlayıcı İstatistikler

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	$\bar{x} \pm ss$
Teknolojiden Yararlanabilme Öz-yeterlik	6,62* \pm 1,44
Sınıf Yönetimi Öz-yeterlik	7,75** \pm 1,00
Özel Alan Bilgisi Öz-yeterlik	7,14* \pm 1,24
Kaynak Bulma ve Destek Sağlayabilme Öz-yeterlik	6,40* \pm 1,61
Sözlü ve Sözsüz İletişim Öz-yeterlik	8,01** \pm 0,95
Planlamada Öz-yeterlik	7,13* \pm 1,18
Özel Eğitim Öz-yeterlik	6,40* \pm 1,54
Ölçme-Değerlendirme Öz-yeterlik	6,99* \pm 1,34
Beden Eğitimi Öğretmeleri Öz-yeterlik Genel Ortalama	7,06* \pm 0,85

1,00-2,59 Yetersiz (- -); 2,60-4,19 Çok az yeterli (-); 4,20-5,79 Biraz Yeterli; 5,80-7,39 Yeterli (*); 7,40-9,00 Çok Yeterli (**)

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin öz-yeterlik alt boyutlarından sınıf yönetimi ile sözlü ve sözsüz iletişimde öz-yeterlik düzeylerinin çok yeterli, diğer tüm alt boyutlar ve genel öz-yeterlik ortalamalarının ise yeterli düzeyde oldukları saptanmıştır.

4.4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri ile Kişisel Özelliklerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik ölçeğinden almış oldukları ortalama puanların, kişisel değişkenlerle karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo 12. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterliklerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Öz-yeterlik Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm ss$	t	p
Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik	Kadın	122	6,47±1,54	-1,362	0,174
	Erkek	336	6,68±1,40		
Ölçme-Değerlendirmede Öz-yeterlik	Kadın	122	7,04±1,31	0,508	0,612
	Erkek	336	6,97±1,35		
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	Kadın	122	7,75±1,02	-,058	0,954
	Erkek	336	7,76±0,99		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	Kadın	122	7,89±0,98	-1,655	0,099
	Erkek	336	8,05±0,94		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	Kadın	122	7,11±1,20	-,313	0,755
	Erkek	336	7,15±1,26		
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	Kadın	122	6,40±1,62	-,009	0,993
	Erkek	336	6,40±1,60		
Planlamada Öz-yeterlik	Kadın	122	7,25±1,12	1,239	0,216
	Erkek	336	7,09±1,20		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	Kadın	122	6,51±1,42	0,954	0,341
	Erkek	336	6,36±1,57		
Öz-yeterlik Genel Ortalama	Kadın	122	7,05±0,86	-,057	0,954
	Erkek	336	7,06±0,85		

Tablo 12 incelendiğinde kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinde istatistikî olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p<0,05$). Bu sonuca göre H_1 reddedilmiştir.

Tablo 13. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik Alt Boyutlar	Eğitim	n	$\bar{x} \pm SS$	t	p
Teknolojiden Yararlanabilme Öz-yeterlik	Lisans	405	6,56±1,39	-2,577	0,010**
	Yüksek Lisans	53	7,10±1,71		
Ölçme-Değerlendirmede Öz-yeterlik	Lisans	405	6,95±1,31	-1,602	0,110
	Yüksek Lisans	53	7,26±1,50		
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	Lisans	405	7,77±0,97	,809	0,419
	Yüksek Lisans	53	7,65±1,21		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	Lisans	405	7,98±0,97	-1,867	0,063
	Yüksek Lisans	53	8,24±0,75		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	Lisans	405	7,09±1,21	-2,575	0,010**
	Yüksek Lisans	53	7,55±1,44		
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	Lisans	405	6,36±1,62	-1,341	0,181
	Yüksek Lisans	53	6,68±1,44		
Planlamada Öz-yeterlik	Lisans	405	7,09±1,14	-1,797	0,073
	Yüksek Lisans	53	7,40±1,37		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	Lisans	405	6,36±1,51	-1,827	0,068
	Yüksek Lisans	53	6,77±1,73		
Öz-yeterlik Genel Ortalama	Lisans	405	7,02±0,84	-2,516	0,012*
	Yüksek Lisans	53	7,33±0,90		

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

Tablo 13 incelendiğinde Beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim farklılıklarının öz-yeterlilik alt boyutlarından teknolojiden yararlanabilmede öz-yeterlik, özel alan bilgisinde öz-yeterlik ile öz-yeterlik genel ortalamalarında istatistiksel açıdan önemli farklılık ortaya koyduğu görülmektedir ($p<0,05$, $p<0,01$). Bu sonuca göre H_2 kabul

edilmiştir. Farklılıklar incelendiğinde yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin, lisans mezunlarına göre daha yüksek öz-yeterlik düzeylerine sahip oldukları saptanmıştır.

Tablo 14. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim ve Bilimsel Toplantılara Katılma Durumlarına Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	Hizmet İçi Eğitim	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik	Katılmadım	109	6,55±1,58 ^{ab}	3,542	0,015*
	Bir kez katıldım	84	6,82±1,01 ^{ab}		
	Birkaç Kez Katıldım	171	6,40±1,41 ^a		
	Çok Kez Katıldım	94	6,94±1,59 ^b		
Ölçme-Değerlendirme Öz-yeterlik	Katılmadım	109	6,79±1,31 ^{ba}	5,922	0,001**
	Bir kez katıldım	84	6,58±1,14 ^a		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,21±1,33 ^b		
	Çok Kez Katıldım	94	7,19±1,42 ^b		
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	Katılmadım	109	7,59±0,94	1,693	0,168
	Bir kez katıldım	84	7,83±0,83		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,75±1,11		
	Çok Kez Katıldım	94	7,89±0,99		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	Katılmadım	109	7,80±0,94 ^a	3,873	0,009**
	Bir kez katıldım	84	8,06±0,63 ^{ba}		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,99±1,08 ^{ba}		
	Çok Kez Katıldım	94	8,24±0,90 ^{cb}		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	Katılmadım	109	6,75±1,15 ^a	9,598	0,000**
	Bir kez katıldım	84	6,88±0,98 ^{ba}		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,28±1,29 ^{bc}		
	Çok Kez Katıldım	94	7,57±1,30 ^c		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 14. Devam- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim ve Bilimsel Toplantılara Katılma Durumlarına Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	Hizmet İçi Eğitim	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	Katılmadım	109	6,05±1,67 ^a	3,772	0,011 [*]
	Bir kez katıldım	84	6,32±1,39 ^{ab}		
	Birkaç Kez Katıldım	171	6,44±1,60 ^{ab}		
	Çok Kez Katıldım	94	6,79±1,66 ^b		
Planlamada Öz-yeterlik	Katılmadım	109	6,83±1,05 ^a	8,624	0,000 ^{**}
	Bir kez katıldım	84	6,93±0,93 ^a		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,17±1,26 ^a		
	Çok Kez Katıldım	94	7,60±1,22 ^b		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	Katılmadım	109	6,37±1,38 ^a	4,750	0,003 ^{**}
	Bir kez katıldım	84	6,14±1,20 ^a		
	Birkaç Kez Katıldım	171	6,28±1,74 ^a		
	Çok Kez Katıldım	94	6,91±1,49 ^b		
Öz-yeterlik Genel Ortalama	Katılmadım	109	6,84±0,81 ^a	8,000	0,000 ^{**}
	Bir kez katıldım	84	6,94±0,54 ^a		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,06±0,91 ^a		
	Çok Katıldım	94	7,39±0,91 ^b		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılma durumlarına göre sınıf yönetimi öz-yeterlik alt boyutu dışındaki diğer tüm öz-yeterlik alt boyutlarında istatistikî açıdan farklılık olduğu görülmektedir (p<0,05 ve p<0,01). Bu sonuca göre H₃ kabul edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde, hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılımlar arttığında öz-yeterliklerin de arttığı gözlemlendi.

Tablo 15. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşları ile Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	6,72±1,42	2,325	0,056
	29-34 Yaş	155	6,60±1,45		
	35-40 Yaş	152	6,79±1,35		
	41-46 Yaş	42	6,10±1,60		
	47-52 Yaş	23	6,29±1,60		
Ölçme-Değerlendirmede Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	7,03±1,26	1,217	0,303
	29-34 Yaş	155	6,86±1,41		
	35-40 Yaş	152	7,03±1,40		
	41-46 Yaş	42	6,93±1,12		
	47-52 Yaş	23	7,48±0,91		
Sınıf Yönetiminde Öz-Yeterlik	23-28 Yaş	86	7,71±0,77	2,227	0,065
	29-34 Yaş	155	7,81±0,95		
	35-40 Yaş	152	7,76±0,98		
	41-46 Yaş	42	7,40±1,58		
	47-52 Yaş	23	8,10±0,77		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	7,87±0,86	1,168	0,324
	29-34 Yaş	155	8,07±0,87		
	35-40 Yaş	152	7,99±1,08		
	41-46 Yaş	42	7,93±1,09		
	47-52 Yaş	23	8,28±0,55		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	7,01±1,15 ^a	2,964	0,019*
	29-34 Yaş	155	6,92±1,37 ^a		
	35-40 Yaş	152	7,37±1,08 ^b		
	41-46 Yaş	42	7,32±1,34 ^{ba}		
	47-52 Yaş	23	7,26±1,27 ^{ba}		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arası fark önemlidir.

Tablo 15. Devam-Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşları ile Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	6,43±1,49	0,289	0,885
	29-34 Yaş	155	6,44±1,48		
	35-40 Yaş	152	6,29±1,75		
	41-46 Yaş	42	6,55±1,63		
	47-52 Yaş	23	6,46±1,93		
Planlamada öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	7,10±1,16	1,425	0,225
	29-34 Yaş	155	7,14±1,13		
	35-40 Yaş	152	7,05±1,20		
	41-46 Yaş	42	7,15±1,32		
	47-52 Yaş	23	7,67±1,08		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	6,79±1,24 ^{cb}	5,293	0,000**
	29-34 Yaş	155	6,42±1,42 ^{ba}		
	35-40 Yaş	152	6,20±1,64 ^{ba}		
	41-46 Yaş	42	5,83±1,99 ^a		
	47-52 Yaş	23	7,22±1,04 ^c		
Genel Öz-yeterlik	23-28 Yaş	86	7,09±0,77	1,053	0,379
	29-34 Yaş	155	7,03±0,81		
	35-40 Yaş	152	7,06±0,90		
	41-46 Yaş	42	6,90±1,05		
	47-52 Yaş	23	7,34±0,70		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arası fark önemlidir.

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerinin yaşlarına göre, özel alan bilgisinde (p<0,05) ve özel eğitimde (p<0,01) öz-yeterliklerinin istatistikî açıdan farklı olduğu ve 47 yaş ve üstündeki öğretmenlerin öz-yeterliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre H₄ kabul edilmiştir.

Tablo 16. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılına Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	Kıdem	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik	1-6	151	6,62±1,39	2,000	0,094
	7-12	156	6,82±1,39		
	13-18	107	6,50±1,43		
	19-24	33	6,27±1,65		
	25 ve üst	11	6,00±2,10		
Ölçme-Değerlendirmede Öz-yeterlik	1-6	151	6,91±1,31	,613	0,653
	7-12	156	6,99±1,40		
	13-18	107	7,02±1,37		
	19-24	33	7,07±1,15		
	25 ve üst	11	7,51±0,90		
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	1-6	151	7,65±0,92	1,840	0,120
	7-12	156	7,91±0,85		
	13-18	107	7,65±1,17		
	19-24	33	7,74±1,33		
	25 ve üst	11	7,98±0,89		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	1-6	151	7,85±0,90 ^a	2,524	0,040*
	7-12	156	8,18±0,78 ^b		
	13-18	107	7,98±1,17 ^{ba}		
	19-24	33	8,02±1,03 ^{ba}		
	25 ve üst	11	8,11±0,93 ^{ba}		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	1-6	151	6,86±1,27 ^a	3,208	0,013*
	7-12	156	7,21±1,23 ^{ba}		
	13-18	107	7,34±1,12 ^b		
	19-24	33	7,29±1,38 ^{ba}		
	25 ve üst	11	7,52±1,19 ^{ba}		

* p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir

Tablo 16. Devam-Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılına Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Alt Boyutları	Kıdem	n	$\bar{x}\pm ss$	F	p
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	1-6	151	6,38±1,48	,718	0,580
	7-12	156	6,48±1,50		
	13-18	107	6,21±1,86		
	19-24	33	6,64±1,70		
	25 ve üst	11	6,64±2,04		
Planlamada Öz-yeterlik	1-6	151	7,02±1,15	1,766	0,135
	7-12	156	7,20±1,08		
	13-18	107	7,05±1,31		
	19-24	33	7,36±1,37		
	25 ve üst	11	7,77±0,69		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	1-6	151	6,54±1,32	,640	0,634
	7-12	156	6,38±1,45		
	13-18	107	6,23±1,77		
	19-24	33	6,45±1,87		
	25 ve üst	11	6,54±2,01		
Genel Öz-yeterlik	1-6	151	6,98±0,80	1,086	0,363
	7-12	156	7,14±0,76		
	13-18	107	7,00±0,96		
	19-24	33	7,11±1,06		
	25 ve üst	11	7,26±0,99		

* $p<0,05$, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir

Tablo 16 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılı ile öz-yeterlikleri karşılaştırıldığında sözlü ve sözsüz iletişim ile özel alan bilgisinde öz-yeterlik düzeylerinde farklılık olduğu görüldü ($p<0,05$). Bu sonuca göre H_5 kabul edildi.

Tablo 17. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulların Buldukları Yerleşim Yerine Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Boyutları	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	6,39±1,20	2,730	0,054
	İlçe	90	6,86±1,10		
	İl	250	6,50±1,47		
	Büyükşehir	77	6,90±1,74		
Ölçme-Değerlendirmede Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	6,85±1,28	2,116	0,097
	İlçe	90	6,72±1,42		
	İl	250	7,04±1,26		
	Büyükşehir	77	7,20±1,47		
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	7,92±0,75	1,101	0,348
	İlçe	90	7,75±0,99		
	İl	250	7,69±1,03		
	Büyükşehir	77	7,88±1,00		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	7,92±0,71	,394	0,757
	İlçe	90	8,05±0,88		
	İl	250	7,98±1,03		
	Büyükşehir	77	8,08±0,88		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	6,80±1,45 ^a	4,476	0,004**
	İlçe	90	6,94±1,13 ^a		
	İl	250	7,15±1,22 ^{ab}		
	Büyükşehir	77	7,53±1,27 ^b		

** p<0,01, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 17. Devam-Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulların Buldukları Yerleşim Yerine Göre Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik ve Boyutları	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	6,44±1,32	2,323	0,074
	İlçe	90	6,52±1,27		
	İl	250	6,24±1,76		
	Büyükşehir	77	6,76±1,55		
Planlamada öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	7,13±1,32	2,294	0,077
	İlçe	90	6,99±0,92		
	İl	250	7,09±1,22		
	Büyükşehir	77	7,44±1,20		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	Köy/Kasaba	41	6,24±1,30 ^{ab}	2,867	0,036*
	İlçe	90	6,21±1,31 ^a		
	İl	250	6,37±1,56 ^{ab}		
	Büyükşehir	77	6,85±1,76 ^b		
Öz-yeterlik Genel Ortalama	Köy/Kasaba	41	6,97±0,75 ^a	3,238	0,022*
	İlçe	90	7,00±0,69 ^{ab}		
	İl	250	7,00±0,86 ^{ab}		
	Büyükşehir	77	7,33±0,98 ^b		

* $p < 0,05$, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 17 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin özel alan bilgisi ($p > 0,01$), özel eğitim ve genel öz-yeterliklerinin; çalıştıkları okulların buldukları yerleşim yerine göre istatistikî olarak farklılık gösterdiği görülmüştür ($p < 0,05$). Bu sonuca göre H_0 kabul edilmiştir. Kırsal kesimden şehirleşmeye doğru gidildiğinde öz-yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Tablo 18. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Yapma Durumu ile Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik Boyutları	Haftalık Spor	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Teknolojiden Yararlanabilme Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	6,45±1,54	2,065	0,084
	Bir Kez Yapıyor	108	6,77±1,27		
	İki Kez Yapıyor	129	6,42±1,43		
	Üç Kez Yapıyor	100	6,66±1,54		
	Dört ve Yukarı	47	7,01±1,42		
Ölçme-Değerlendirme Öz-Yeterlik	Yapmıyorum	74	7,26±1,25 ^{cb}	5,579	0,000**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,71±1,23 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,74±1,45 ^{ba}		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,16±1,28 ^{cba}		
	Dört ve Yukarı	47	7,52±1,23 ^c		
Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	7,65±1,25 ^a	2,940	0,020*
	Bir Kez Yapıyor	108	7,79±0,93 ^{ba}		
	İki Kez Yapıyor	129	7,60±0,99 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,81±0,89 ^{ba}		
	Dört ve Yukarı	47	8,15±0,88 ^b		
Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	7,95±0,95 ^a	2,945	0,020*
	Bir Kez Yapıyor	108	7,96±0,81 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	7,89±1,04 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	8,06±1,03 ^{ba}		
	Dört ve Yukarı	47	8,41±0,71 ^b		
Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	6,95±1,41 ^{ba}	10,350	0,000**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,83±1,19 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,97±1,16 ^{ba}		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,43±1,13 ^b		
	Dört ve Yukarı	47	7,99±1,06 ^c		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her boyut için aynı sütunda farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 18. Devam- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Yapma Durumu ile Öz-yeterliklerinin Karşılaştırılması

Öz-yeterlik Boyutları	Haftalık Spor	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Kaynak ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	6,49±1,73 ^{ba}	4,700	0,001**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,30±1,47 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,03±1,61 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	6,57±1,52 ^{ba}		
	Dört ve Yukarı	47	7,13±1,65 ^b		
Planlamada Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	7,39±1,20 ^{ba}	6,721	0,000**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,90±1,02 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,90±1,21 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,19±1,23 ^a		
	Dört ve Yukarı	47	7,75±0,98 ^b		
Özel Eğitimde Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	6,46±1,63 ^a	7,163	0,000**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,14±1,32 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,07±1,52 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	6,69±1,57 ^{ba}		
	Dört ve Yukarı	47	7,25±1,47 ^b		
Genel Öz-yeterlik	Yapmıyorum	74	7,08±0,90 ^{ba}	10,133	0,000**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,93±0,75 ^{ba}		
	İki Kez Yapıyor	129	6,83±0,72 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,20±0,90 ^b		
	Dört ve Yukarı	47	7,65±0,89 ^c		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her boyut için aynı sütunda farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin spor yapma durumu ile öz-yeterlikleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0,001 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₇ kabul edilmiştir. Daha çok spor yapanların daha yüksek öz-yeterliklere sahip oldukları saptandı.

4.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Kişisel Özelliklerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ortalama puanları ile kişisel değişkenlerin karşılaştırılması yapılmıştır. İki grup olan değişkenlerin karşılaştırılmasında “bağımsız örneklem için t-testi, ikiden fazla gruplar için ise “bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi testleri uygulandı.

Tablo 19. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm SS$	t	p
Gönüllülük	Kadın	122	6,07±1,59	-2,834	0,005**
	Erkek	336	6,52±1,50		
Yardımsverlik (Özgecilik)	Kadın	122	6,82±1,30	-2,838	0,005**
	Erkek	336	7,17±1,14		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	Kadın	122	6,38±1,55	-3,220	0,001**
	Erkek	336	6,87±1,40		
Sportmenlik (Centilmenlik)	Kadın	122	6,87±1,29	-2,271	0,024*
	Erkek	336	7,20±1,40		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	Kadın	122	6,72±1,49	-2,463	0,015*
	Erkek	336	7,09±1,30		
ÖVD Genel Ortalama	Kadın	122	6,57±1,09	-3,781	0,000**
	Erkek	336	6,97±0,97		

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

Tablo 19 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet farklılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarında da istatistikî olarak farklılık yarattığı görülmektedir (p<0,01 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₈ kabul edilmiştir. Farklılıklar incelendiğinde ise, erkek öğretmenlerin kadınlardan daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları görülmektedir.

Tablo 20. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD Alt Boyutlar	Eğitim	n	$\bar{x} \pm ss$	t	p
Gönüllülük	Lisan	405	6,35±1,54	-2,137	0,033*
	Yüksek Lisans	53	6,82±1,46		
Yardıms severlik (Özgec ilik)	Lisan	405	7,04±1,18	-1,586	0,113
	Yüksek Lisans	53	7,32±1,26		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	Lisan	405	6,68±1,45	-2,492	0,013*
	Yüksek Lisans	53	7,21±1,45		
Sportmenlik (Centilmenlik)	Lisan	405	7,12±1,36	,013	0,990
	Yüksek Lisans	53	7,11±1,52		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	Lisan	405	6,97±1,37	-0,981	0,327
	Yüksek Lisans	53	7,17±1,37		
ÖVD Genel Ortalama	Lisan	405	6,83±1,00	-1,987	0,048*
	Yüksek Lisans	53	7,13±1,07		

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

Tablo 20 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarından gönüllülük, örgütsel erdem ve örgütsel vatandaşlık davranışları genel ortalamalarında farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir (p<0,01 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₀ kabul edilmiştir. Farklılıklar incelendiğinde, yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediği görülmektedir.

Tablo 21. Beden Eğitimi öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim ve Bilimsel Toplantılara Katılma Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Boyutları	Hizmet İçi Eğitim	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Gönüllülük	Katılmadım	109	6,14±1,45	1,923	0,125
	Bir kez katıldım	84	6,45±1,32		
	Birkaç Kez Katıldım	171	6,41±1,59		
	Çok Kez Katıldım	94	6,65±1,69		
Yardıms severlik (Özgec ilik)	Katılmadım	109	6,93±1,07	1,497	0,215
	Bir kez katıldım	84	6,98±1,06		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,11±1,29		
	Çok Kez Katıldım	94	7,26±1,25		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	Katılmadım	109	6,29±1,48 ^a	10,832	0,000**
	Bir kez katıldım	84	6,73±1,15 ^a		
	Birkaç Kez Katıldım	171	6,67±1,51 ^a		
	Çok Kez Katıldım	94	7,41±1,36 ^b		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 21 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılma durumları; örgütsel erdem davranışlarında farklılık ortaya çıkardığı saptanmıştır (p<0,01). Bu sonuca göre H₁₀ kabul edilmiştir. Farklılıklar incelendiğinde hizmet içi eğitimlere ve bilimsel toplantılara daha fazla katılan öğretmenlerin daha fazla örgütsel erdem davranışları sergiledikleri görülmüştür.

Tablo 21.Devam- Beden Eğitimi öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim ve Bilimsel Toplantılara Katılma Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Boyutlar	Hizmet İçi Eğitim	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Sportmenlik (Centilmenlik)	Katılmadım	109	6,68±1,38 ^a	5,180	0,002**
	Bir kez katıldım	84	7,16±1,18 ^b		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,28±1,38 ^b		
	Çok Kez Katıldım	94	7,29±1,43 ^b		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	Katılmadım	109	6,68±1,43 ^a	3,744	0,011*
	Bir kez katıldım	84	7,00±1,23 ^{ab}		
	Birkaç Kez Katıldım	171	7,02±1,35 ^{ab}		
	Çok Kez Katıldım	94	7,31±1,38 ^b		
Genel ÖVD	Katılmadım	109	6,54±0,99 ^a	7,027	0,000**
	Bir kez katıldım	84	6,86±0,85 ^{ab}		
	Birkaç Kez Katıldım	171	6,90±1,00 ^b		
	Çok Kez Katıldım	94	7,19±1,11 ^b		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 21 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılma durumları; sportmenlik, vicdanlılık ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında farklılık ortaya çıkardığı saptanmıştır (p<0,01). Bu sonuca göre H₁₀ kabul edilmiştir. Farklılıklar incelendiğinde hizmet içi eğitimlere ve bilimsel toplantılara daha fazla katılan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür.

Tablo 22. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Gönüllülük	23-28 Yaş	86	5,74±1,68 ^a	6,915	0,000**
	29-34 Yaş	155	6,55±1,45 ^b		
	35-40 Yaş	152	6,68±1,40 ^b		
	41-46 Yaş	42	5,99±1,89 ^{ba}		
	47-52 Yaş	23	6,74±0,83 ^b		
Yardımselik (Özgecilik)	23-28 Yaş	86	6,96±1,11	2,047	0,087
	29-34 Yaş	155	6,96±1,26		
	35-40 Yaş	152	7,24±1,16		
	41-46 Yaş	42	6,93±1,22		
	47-52 Yaş	23	7,46±1,07		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	23-28 Yaş	86	6,30±1,42 ^a	4,358	0,002**
	29-34 Yaş	155	6,75±1,40 ^{ba}		
	35-40 Yaş	152	6,92±1,43 ^{ba}		
	41-46 Yaş	42	6,53±1,84 ^a		
	47-52 Yaş	23	7,48±0,79 ^b		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 22 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir (p<0,001 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₁₁ kabul edilmiştir.

Tablo 22. Devam-Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Sportmenlik (Centilmenlik)	23-28 Yaş	86	7,03±1,32 ^{ab}	3,206	0,013*
	29-34 Yaş	155	7,08±1,33 ^{ab}		
	35-40 Yaş	152	7,26±1,34 ^{ab}		
	41-46 Yaş	42	6,57±1,70 ^a		
	47-52 Yaş	23	7,68±1,23 ^b		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	23-28 Yaş	86	6,57±1,33 ^a	4,733	0,001*
	29-34 Yaş	155	7,06±1,26 ^a		
	35-40 Yaş	152	7,11±1,41 ^{ab}		
	41-46 Yaş	42	6,77±1,62 ^a		
	47-52 Yaş	23	7,78±0,82 ^b		
Genel ÖVD	23-28 Yaş	86	6,52±0,95 ^a	6,636	0,000**
	29-34 Yaş	155	6,88±0,93 ^{ab}		
	35-40 Yaş	152	7,04±1,02 ^{bc}		
	41-46 Yaş	42	6,56±1,29 ^{ab}		
	47-52 Yaş	23	7,42±0,68 ^c		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 22 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir (p<0,001 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₁₁ kabul edilmiştir.

Tablo 23. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Kıdem	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Gönüllülük	1-6	151	5,96± 1,65 ^a	5,740	0,000**
	7-12	156	6,76± 1,28 ^b		
	13-18	107	6,52± 1,58 ^b		
	19-24	33	6,30± 1,61 ^b		
	25 ve üst	11	6,45± 1,36 ^b		
Yardımseverlik (Özgecilik)	1-6	151	6,92± 1,12	1,102	0,355
	7-12	156	7,17± 1,21		
	13-18	107	7,09± 1,25		
	19-24	33	7,20± 1,28		
	25 ve üst	11	7,36± 1,07		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	1-6	151	6,35± 1,39 ^a	4,289	0,002**
	7-12	156	6,98± 1,38 ^b		
	13-18	107	6,88± 1,43 ^b		
	19-24	33	6,83± 1,62 ^b		
	25 ve üst	11	7,04± 2,17 ^b		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 23 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarının örgütsel vatandaşlık davranışlarından gönüllülük ve örgütsel erdem davranışlarında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkardığı görülmüştür (p<0,01). Bu sonuca göre H₁₂ kabul edilmiştir.

Tablo 23. Devam- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Kıdem	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Sportmenlik (Centilmenlik)	1-6	151	6,97± 1,36	1,308	0,266
	7-12	156	7,23± 1,28		
	13-18	107	7,03± 1,52		
	19-24	33	7,42± 1,35		
	25 ve üst	11	7,39± 1,49		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	1-6	151	6,73± 1,25	2,326	0,056
	7-12	156	7,14± 1,34		
	13-18	107	7,05± 1,43		
	19-24	33	7,21± 1,52		
	25 ve üst	11	7,410± ,65		
Genel ÖVD	1-6	151	6,59±0,90 ^a	4,699	0,001**
	7-12	156	7,05±0,95 ^b		
	13-18	107	6,92±1,10 ^b		
	19-24	33	6,99±1,18 ^b		
	25 ve üst	11	7,13±1,39 ^b		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 23 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarının genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkardığı görülmüştür (p<0,01 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₁₂ kabul edilmiştir.

Tablo 24. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulların Buldukları Yerleşim Yerine Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Gönüllülük	Köy/Kasaba	41	5,81±2,12 ^a	5,804	0,001**
	İlçe	90	6,54±1,21 ^{bc}		
	İl	250	6,29±1,52 ^{ab}		
	Büyükşehir	77	6,92±1,43 ^c		
Yardımseverlik (Özgecilik)	Köy/Kasaba	41	7,03±1,14	2,522	0,057
	İlçe	90	7,02±1,20		
	İl	250	7,00±1,22		
	Büyükşehir	77	7,42±1,09		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	Köy/Kasaba	41	6,32±1,62 ^a	3,150	0,025*
	İlçe	90	6,78±1,14 ^{ab}		
	İl	250	6,68±1,48 ^{ab}		
	Büyükşehir	77	7,12±1,55 ^b		
Sportmenlik (Centilmenlik)	Köy/Kasaba	41	7,55±1,13 ^b	4,669	0,003**
	İlçe	90	6,82±1,28 ^a		
	İl	250	7,04±1,42 ^{ba}		
	Büyükşehir	77	7,46±1,35 ^b		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	Köy/Kasaba	41	6,49±1,32 ^a	4,564	0,004**
	İlçe	90	6,96±1,31 ^{ab}		
	İl	250	6,96±1,40 ^{ab}		
	Büyükşehir	77	7,42±1,25 ^b		
Genel ÖVD	Köy/Kasaba	41	6,64±0,96 ^a	5,273	0,001**
	İlçe	90	6,82±0,81 ^a		
	İl	250	6,79±1,04 ^a		
	Büyükşehir	77	7,27±1,09 ^b		

** p<0,01, * p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 24 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okulların buldukları yerleşim yerleri, ÖVD istatistikî olarak farklılık ortaya çıkarmaktadır (p<0,01-p<0,05).

Bu sonuca göre H_{13} kabul edilmiştir. Farklıklar, büyükşehirlerde çalışan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 25. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Yapma Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Haftalık Spor	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Gönüllülük	Yapmıyorum	74	6,22±1,83	1,667	0,157
	Bir Kez Yapıyor	108	6,41±1,38		
	İki Kez Yapıyor	129	6,24±1,52		
	Üç Kez Yapıyor	100	6,51±1,40		
	Dört ve Yukarı	47	6,83±1,67		
Yardımselik (Özgecilik)	Yapmıyorum	74	7,17±1,36	2,362	0,52
	Bir Kez Yapıyor	108	7,02±1,18		
	İki Kez Yapıyor	129	6,86±1,11		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,18±1,19		
	Dört ve Yukarı	47	7,42±1,09		
Örgütsel Erdem (Kendini Geliştirme)	Yapmıyorum	74	6,21±1,66 ^a	7,368	0,000**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,67±1,47 ^{ba}		
	İki Kez Yapıyor	129	6,62±1,41 ^{ba}		
	Üç Kez Yapıyor	100	6,99±1,26 ^{bc}		
	Dört ve Yukarı	47	7,54±1,19 ^c		

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 25 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin spor yapma durumlarının, örgütsel erdem davranışlarında istatistikî olarak farklılık yarattığı görülmektedir ($p < 0,01$). Farklıkların haftada dört ve daha fazla spor yapan öğretmenler lehine olduğu ve bu öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları görülmektedir.

Tablo 25. Devam- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Yapma Durumlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının (ÖVD) Karşılaştırılması

ÖVD ve Alt Boyutları	Haftalık Spor	n	$\bar{x} \pm ss$	F	p
Sportmenlik (Centilmenlik)	Yapmıyorum	74	7,04±1,64	1,322	0,261
	Bir Kez Yapıyor	108	7,09±1,18		
	İki Kez Yapıyor	129	7,10±1,39		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,01±1,39		
	Dört ve Yukarı	47	7,54±1,25		
Vicdanlılık (Titiz Olma)	Yapmıyorum	74	6,89±1,57 ^a	3,098	0,016*
	Bir Kez Yapıyor	108	6,81±1,26 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,88±1,40 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	7,16±1,32 ^{ba}		
	Dört ve Yukarı	47	7,54±1,11 ^b		
Genel ÖVD	Yapmıyorum	74	6,70±1,21 ^a	4,357	0,002**
	Bir Kez Yapıyor	108	6,80±0,99 ^a		
	İki Kez Yapıyor	129	6,74±0,89 ^a		
	Üç Kez Yapıyor	100	6,97±1,01 ^{ba}		
	Dört ve Yukarı	47	7,37±0,90 ^b		

**p<0,01, *p<0,05, ^{a,b,c} Her bir boyut için aynı sütundaki farklı harfleri içeren gruplar arasındaki fark önemlidir.

Tablo 25 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin spor yapma durumlarının vicdanlılık ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılık yarattığı görülmektedir (p<0,01 ve p<0,05). Bu sonuca göre H₁₄ kabul edilmiştir. Farklıkların haftada dört ve daha fazla spor yapan öğretmenler lehine olduğu ve bu öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları görülmektedir.

4.6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

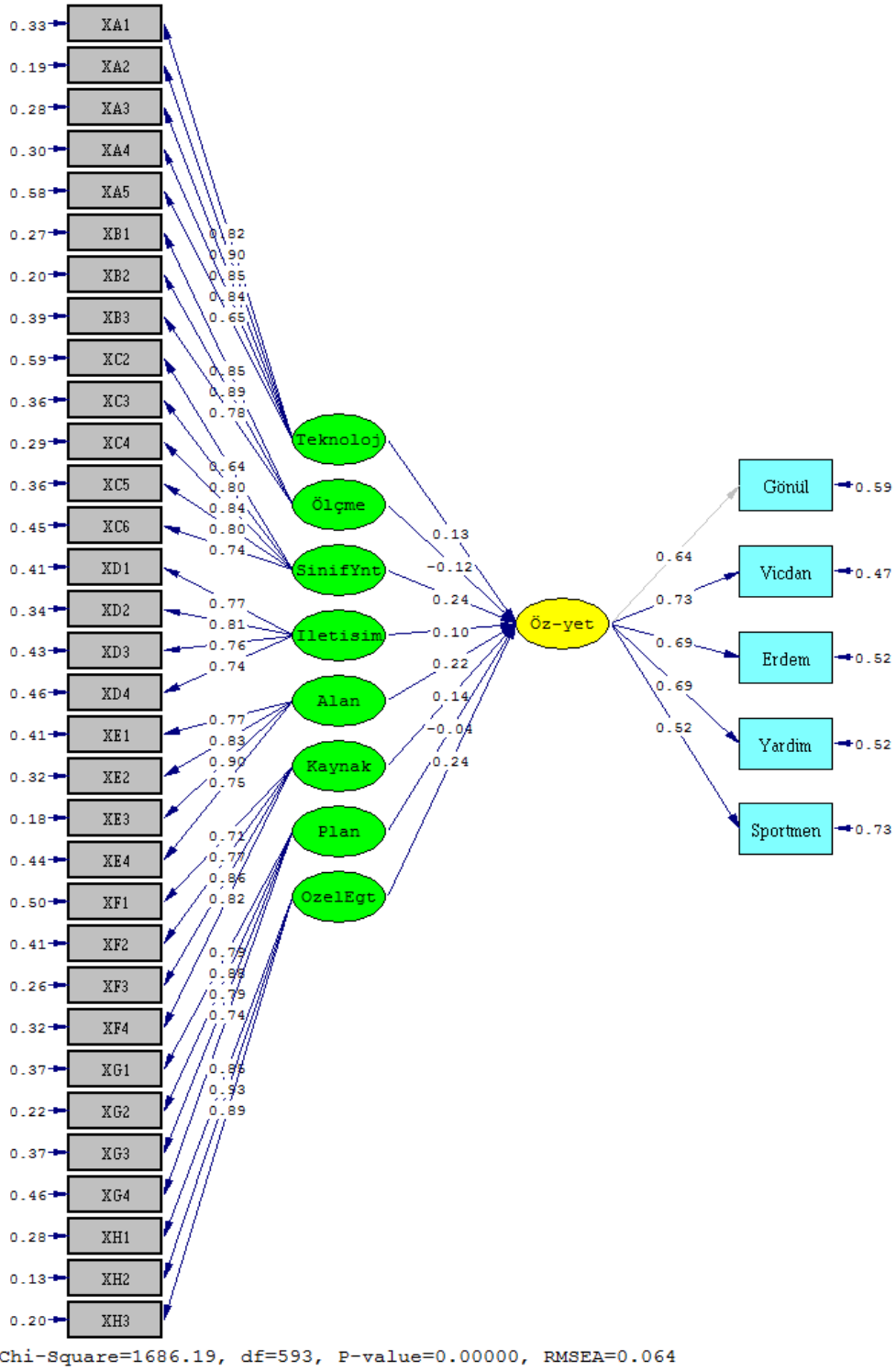
Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Yapısal Eşitlik Modeli ile incelenmiştir.

Tablo 26. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksleri Sonuçları

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum	DFA Sonuçları
X^2/sd	$0 \leq X^2 /sd \leq 2$	$2 \leq X^2 /sd \leq 3$	2,843
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	0,064
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,056
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,95
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,96
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,97

Yapısal eşitlik modeli sonucunda; X^2/sd değerinin (2,84), RMSEA (0,064), SRMR (0,056) ve NNFI (0,96) değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu; NFI (0,95) ile CFI (0,97) değerlerinin ise iyi uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kurulan modelin uygun bir model olduğu söylenebilir.

Aşağıda şekil 4’de verilen yapısal eşitlik modeli incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu sonuca göre H_{15} kabul edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarından gönüllülük (0,64), vicdanlılık (0,73), örgütsel erdem (0,69), yardımseverlik (0,69) ve sportmenlik arasında (0,52) pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir. Bu değerler öz-yeterlikteki bir puanlık artışın gönüllülük davranışında 0,64, vicdanlılık davranışında 0,73, örgütsel erdem davranışında 0,69, yardımseverlik davranışında 0,69 ve sportmenlik davranışında 0,52 puanlık artışa veya bunun tam tersi öz-yeterlikteki bir puanlık azalışın ise ÖVD boyutlarının belirtilen oranlarda düşmesine neden olacağını ifade etmektedir.



Şekil 4. Araştırma Konusuna Ait Yapısal Eşitlik Modeli

(Teknoloj: Teknolojiden Yararlanabilme, Ölçme: Ölçme ve Değerlendirme, SınıfYntm: Sınıf Yönetimi, İletişim: Sözlü ve Sözsüz İletişim, Alan: Özel Alan Bilgisi, Kaynak: Kaynak Bulma ve Destek Sağlayabilme, Plan: Planlama, ÖzelEgt: Özel Eğitim, Öz-yet: Öz-yeterlik, Gönül: Gönüllülük, Vicdan: Vicdanlılık, Erdem: Örgütsel Erdem, Yardım: Yardımseverlik, Sportmen: Sportmenlik)

5. TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma analizleri sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesi, yorumlanması ve tartışmasına yer verilmiştir.

❖ **Beden Eğitimi Öğretmenleri Öz-yeterlik Ölçeğinin Faktör Analizine ve Güvenirliliğe Yönelik Genel Değerlendirme**

Bu çalışmada kullanılan beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeğinin yapı geçerliliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılarak yapılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinden önce, örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Konu ile ilgili yazım incelendiğinde KMO 0,50'den düşük olması halinde faktör analizi yapılamayacağı belirtilmektedir. KMO 0,50-0,60 arası değerlerin kötü, 0,60- 0,70 arasında zayıf, 0,70-0,80 arasında orta, 0,80-0,90 arası değerlerin iyi, 0,90 ve üzeri değerlerin mükemmel olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010). KMO değeri 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilir. Ancak bulunan değer 0,5'in altında ise değişken çiftleri arasındaki ilişkilerin diğer değişkenlerce açıklanamayacağını gösterir ki bu durumda faktör analizine devam edilmez (Bayram, 2004; Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008).Yapılan bu çalışmada; beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeği KMO değerinin 0,901 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için "mükemmel" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi incelendiğinde elde edilen Ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür (χ^2 (496):9928,461; $p<0,000$). Bu bağlamda verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Elde edilen KMO ve Bartlett Küresellik Testi bulguları sonucunda ilgili veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilerek açıklayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeği faktör yapısını ortaya koymak amacıyla faktörleşme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden varimax seçilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi birinci

aşamada Yıldırım'ın (2012) geliştirdiği ölçeğin orijinal hali olan 36 madde ile yapılmış olup, faktör yükü 0,60'ın altında kalan 6, 10, 11 ve 12.maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Sonraki aşamada 32 madde ile AFA tekrarlanmıştır. Tekrarlanan AFA Varimax döndürme testi sonucunda en düşük faktör yük değerinin 0,663 olduğu saptanmıştır (Ek 4). Faktör yük değerleri standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır ve değişkenle faktör arasındaki korelasyona işaret eder. Bir faktörün yük değerinin düşük olması, o maddenin söz konusu faktörle yeterince güçlü bir şekilde ilişkili olmadığını gösterir. Alanyazında bir maddenin faktör yük değeri için asgari büyüklüğün 0,30 olması gerektiğini belirtmekle birlikte; bu büyüklüğün asgari 0,40 ve üstü olması gerektiğini belirten kuramcılarda mevcuttur. Genel olarak 0,30-0,59 arası yük değerler orta büyüklükler, 0,60 ve üstü yük değeri yüksek olarak tanımlanmaktadır (Çokluk ve ark., 2010). Alanyazındaki tüm bu bilgiler doğrultusunda, beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeğini oluşturan maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek yük değerlerine sahip oldukları ve çok iyi olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır.

32 madde ile yapılan AFA sonucunda yamaç eğim grafiği incelendiğinde 8. noktadan sonra kırılmanın olduğu ve özdeğeri 1'den büyük 8 boyut olduğu görülmüştür (Şekil 1 ve Tablo 3). Bir faktörün özdeğeri faktörle orijinal değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü yansıtır. Öz değerler faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada ve faktör sayısına karar vermede kullanılır. Faktör analizinde sadece öz değerleri bir ve birin üzerinde olan faktörler kararlı olarak kabul edilir (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010). Yapılan bu analiz sonucunda da ölçeğe alınan 32 madde için özdeğeri 1'in üzerinde olan sekiz bileşen olması ve yamaç eğim grafiğinde 8. noktadan sonra kırılmanın olması dolayısıyla beden eğitimi öğretmeni öz-yeterlik ölçeğinin faktör sayısının 8 olmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda alt boyutlar; teknolojiden yararlanabilmede öz-yeterlik, sınıf yönetiminde öz-yeterlik, özel alan bilgisinde öz-yeterlik, kaynak bulma ve destek sağlayabilmede öz-yeterlik, sözlü ve sözsüz iletişimde öz-yeterlik, planlamada öz-yeterlik, özel eğitimde öz-yeterlik ve ölçme-değerlendirme öz-yeterlik şeklinde adlandırılmıştır. Analiz sonucunda 8 alt boyutta toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,65'in üzerinde olduğu ve toplam varyansı açıklama oranının 74,747 olduğu saptanmıştır. Açıklanan varyans oranının büyüklüğü, geliştirilen ölçeğin faktör yapısının gücünü gösterir. Uygulamada özellikle sosyal bilimlerde ölçek geliştirmede çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın %40- %60 arasında olması

yeterli olarak kabul edilmekte ve yapılan çeşitli çalışmalarda örnekleri görülmektedir (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010; Ünlü, 2012). Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeği açıklanan varyans oranının oldukça yüksek ve kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir.

AFA sonucunda elde edilen ölçeğe ve alt boyutlarına ayrı ayrı iç tutarlılık testi yapılarak Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Alpha katsayısı ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının (homejenliğinin) bir ölçüsüdür. İlgili ölçeğin alpha katsayısı ne kadar yüksek olursa "bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan maddelerden oluştuğu veya tüm maddelerin o ölçüde birlikte çalıştığı" anlamına gelir. Alpha katsayısı 0,00-0,039 arasında ise test güvenilir değil, 0,40-0,59 testin güvenilirliği düşük, 0,60-0,70 test oldukça güvenilir ve 0,80-1,00 arasında ise test yüksek güvenilirliğe sahiptir (Alpar, 2010). Yapılan bu çalışmada İç tutarlılık testinde en yüksek Cronbach's Alpha değerine "Özel Eğitimde Öz-yeterlik" (0,920), en düşük ise "Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik"(0,851) alt boyutlarında rastlanmıştır. Öz-yeterlik ölçeği genel Cronbach's Alpfa değerinin ise 0,927 olduğu görülmüştür. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeğinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ifade edebiliriz. Açıklayıcı faktör analizinden sonra yapı geçerliliğinin ikinci adımı olan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde kurulan modelin uyumunu test etmede çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. Bunlar modelin Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, RMSEA, SRMR, NFI, NNFI ve CFI ölçütleridir (Schermele ve ark., 2003; Çokluk ve ark., 2010).

Beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeği DFA sonucunda; X^2/sd (1238,85/436= 2,841), RMSEA (0,063) ve SRMR (0,053) değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu, NFI (0,95), NNFI (0,97) ve CFI (0,97) değerlerinin ise iyi uyum sınırları içerisinde olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Bu bağlamda; kullanılan verilere bağlı olarak kurulan modelin uygun bir model olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bu ölçeğin, Yıldırım'ın (2012) geliştirdiği ölçeğin orijinali ile önemli oranda benzerlikleri olduğu saptanmıştır. Yıldırım (2012) beden eğitimi öğretmenleri öz-yeterlik ölçeğinin yapı geçerliliğini açıklayıcı faktör analizi ile yapmış, analiz sonucunda 36 madde ve özdegeri 1 den

büyük 8 alt boyuttan oluşan ölçeğin, varyans açıklama oranını 75,091 olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca İç tutarlılık testinde ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,950 olduğunu saptamıştır. Yapılan bu çalışmada ise, özdeğeri 1' den büyük 8 alt boyutta toplanan ölçek 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin varyans açıklama oranı ise 74,747 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin İç tutarlılık testinde Cronbach's Alpha değerinin de 0,927 olduğu saptanmıştır. Yıldırım'ın (2012) ölçeğinden madde sayısı bakımından farklılık gösteren bu ölçeğin, açıklayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanması bu farklılığı ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Ancak açıklayıcı faktör analizinden sonra modelin doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanması beden eğitimi öğretmeni öz-yeterlik ölçeğine ayrı bir önem katacak ve ölçeğin “geçerli, güvenilir ve kuramsal temelini sağlam” olduğunu ifade edecektir.

❖ Beden Eğitimi Öğretmenleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizine ve Güvenirliliğe Yönelik Genel Değerlendirme

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçme aracı olarak Yücel (2006) tarafından geliştirilen, Samancı-Kalaycı (2007) ile Yücel ve Kalaycı (2009) tarafından da kullanılıp, son hali verilen ÖVD ölçeği kullanılmıştır. ÖVD ölçeğinin yapı geçerliliği için, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinden önce, örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Yapılan bu çalışmada; beden eğitimi öğretmenleri ÖVD ölçeği KMO değerinin 0,863 olduğu belirlenmiştir. Literatürde 0,80-0,90 değerler arasının “iyi” olarak kabul edildiği görülmektedir (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010). Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Bartlett Küresellik Testi incelendiğinde elde edilen Ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür (χ^2 (91):2656,815; $p < 0,000$). Bu bağlamda verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (Bayram, 2004; Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008). Elde edilen KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda ilgili veri grubuna faktör

analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilerek açıklayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenleri ÖVD ölçeği faktör yapısını ortaya koymak amacıyla faktörleşme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden varimax seçilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi birinci aşamada Yücel'in (2006) geliştirdiği, Samancı- Kalaycı (2007) ile Yücel ve Kalaycının (2009) kullanıp son halini verdiği ölçeğin, orijinal hali olan 19 madde ile yapılp ilk aşama sonucunda faktör yükü 0,60'ın altında kalan 2, 5, 8, 9 ve 15.maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Sonraki aşamada 14 madde ile AFA tekrarlanmıştır. Tekrarlanan AFA Varimax döndürme testi sonucunda en düşük faktör yük değerinin 0,619 olduğu saptanmıştır. Genel olarak 0,30-0,59 arası yük değerler orta büyüklükler, 0,60 ve üstü yük değeri yüksek olarak tanımlanmaktadır (Çokluk ve ark., 2010). Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenleri ÖVD ölçeğini oluşturan maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek yük değerlerine sahip oldukları ve çok iyi olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır.

14 madde ile yapılan AFA sonucunda özdeğeri 1'den büyük 5 boyut olduğu görülmüştür (Tablo 7). Faktör analizinde sadece öz değerleri bir ve birin üzerinde olan faktörler kararlı olarak kabul edilir (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010). Yapılan bu analiz sonucunda da ölçeğe alınan 14 madde için özdeğeri 1'in üzerinde olan 5 bileşen olması ve Yücel (2006) ile Yücel ve Kalaycı (2009) tarafından kullanılan ölçeğin kuramsal yapısı ile benzer sonuçlar vermesi dolayısıyla beden eğitimi öğretmenleri ÖVD ölçeğinin faktör sayısının 5 olmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda alt boyutlar kuramsal yapıya uygun olarak: Yardımseverlik (özgecilik), Gönüllülük, Sportmenlik (centilmenlik), Kendini geliştirme (örgütsel erdem) ve Vicdanlılık (titiz olma) olarak adlandırılmıştır.

Analiz sonucunda 5 alt boyutta toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,619'un üzerinde olduğu ve toplam varyansı açıklama oranının 72,545 olduğu saptanmıştır. Alanyazında özellikle sosyal bilimlerde ölçek geliştirmede çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın %40- %60 arasında olması yeterli olarak kabul edildiğinden (Alpar, 2010; Çokluk ve ark., 2010; Ünlü,2012) beden eğitimi öğretmenleri ÖVD ölçeğinde açıklanan varyans oranının oldukça yüksek ve kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir.

AFA sonucunda elde edilen ölçeğe ve alt boyutlarına ayrı ayrı iç tutarlılık testi yapılarak Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. İç tutarlılık testinde en yüksek

Cronbach's Alpha değerine "Kendini geliştirme-örgütsel erdem" (0,818), en düşük ise "Vicdanlılık-Titiz olma"(0,728) alt boyutlarında rastlanmıştır. ÖVD ölçeği genel Cronbach's Alpfa değerinin ise 0,876 olduğu görülmüştür. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ifade edebiliriz. Açıklayıcı faktör analizinden sonra yapı geçerliliğinin ikinci adımı olan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; X^2/sd (189,18/67= 2,823) ve değerinin, RMSEA (0,063) değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu, SRMR (0,047), NFI (0,96), NFFI (0,97) ve CFI (0,98) değerlerinin ise iyi uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (Tablo 8). Bu değerlere göre; kullanılan verilere bağlı olarak kurulan modelin uygun bir model olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bu ölçeğin, Yücel (2006) tarafından geliştirilen, Samancı-Kalaycı (2007) ile Yücel ve Kalaycı (2009) tarafından geliştirilerek kullanılan ölçeğin orijinali ile benzerlikleri olduğu saptanmıştır. Ancak Yücel (2006), Samancı-Kalaycı (2007) ile Yücel ve Kalaycı (2009) ÖVD ölçeklerinin yapı geçerliliği için sadece açıklayıcı faktör analizi kullanmışlardır. Bu çalışmada ise hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Yücel ve Kalaycı (2009) açıklayıcı faktör analizinden yararlandıkları ÖVD ölçeğinin 19 madde ve özdeğeri 1 den büyük 5 alt boyutta toplandığını belirtmişlerdir. Ölçeğin varyans açıklama oranını 75,94 olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca iç tutarlılık testinde ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,94 olarak belirtmişlerdir. Yapılan bu çalışmada ise, özdeğeri 1' den büyük 5 alt boyutta toplanan ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin varyans açıklama oranı ise 72,545 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin İç tutarlılık testinde Cronbach's Alpha değerinin de 0,87 olduğu saptanmıştır. Yücel ve Kalaycının (2009) ölçeği ile alt boyutlar bakımından benzerlik gösteren, ancak madde sayısı bakımından farklılık gösteren bu ölçeğin, açıklayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmasının farklılığı yarattığı düşünülmektedir. Ancak açıklayıcı faktör analizinden sonra modelin doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanması ÖVD ölçeğine ayrı bir önem katacak ve ölçeğin "geçerli, güvenilir ve kuramsal temelini sağlam" olduğunu ifade edecektir.

❖ Beden Eğitimi Öğretmenleri Öz-yeterliklerine İlişkin Betimsel İstatistiklere Yönelik Değerlendirme

Yapılan bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin; teknolojiden yararlanabilme (6,62±1,44), özel alan bilgisi (7,14±1,24), kaynak bulma ve destek sağlayabilme (6,40±1,61), planlama (7,13±1,18), özel eğitim (6,40±1,54) ve ölçme-değerlendirmede öz-yeterlik (6,99±1,34) düzeylerinin yeterli; sınıf yönetimi (7,75±1,00) ile sözlü ve sözsüz iletişimde (8,01±0,95) çok yeterli oldukları belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel öz-yeterlik düzeylerinin ise yeterli oldukları görülmüştür (7,06±0,85). Beden eğitimi öğretmenlerinin en düşük özel eğitim, en yüksek ise sözlü ve sözsüz iletişimde öz-yeterlik ortalamalarına sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 11).

Koparan ve arkadaşları (2011) beden eğitimi öğretmenleri ile yaptıkları çalışmada; beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek öz-yeterlik düzeylerine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bir başka çalışmada Yılmaz ve arkadaşları (2010); beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Literatürdeki bu çalışmalar yapılan bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeylerinin yüksek çıkmasını; öğretmenlerin spor geçmişlerinin olmasına, beden eğitimi öğretmenliği bölümlerine öğrenci seçimlerinin özel yetenek sınavı ile olmasına, lisan düzeyinde aldıkları eğitime, hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılımlarına, mesleki deneyimleri ile birlikte bilgi ve birikimlerin artmasına bağlayabiliriz.

Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin yeterli olması son derece önemlidir. Çünkü literatürde öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi eğitim almalarının yanı sıra bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgili olduğu belirtilmektedir (Enochs ve Riggs, 1990; Bandura, 1977; Gökçe, 2000). *“Bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç”* olarak ifade edilen öz-yeterlik (Bandura, 1994); yeteneklerimizin üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmek için gereklidir (Schmitz ve Schwarzer, 2000).

Bu bağlamda öz-yeterliliği yüksek olan beden eğitimi öğretmenleri eğitim-öğretim kalitesini artıracak, öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyecek, gerek fiziksel gerekse ruhsal anlamda daha sağlıklı bir gelecek yetişmesine önemli katkıda bulunacaklardır.

❖ **Beden Eğitimi Öğretmenleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Betimsel İstatistiklere Yönelik Değerlendirme**

Beden eğitimi öğretmenlerinin çoğu zaman gönüllülük (6,40±1,53), yardımseverlik (7,08±1,19), kendini geliştirme (6,74±1,46), sportmenlik (7,12±1,38) ve vicdanlılık (6,99±1,36) davranışlarında buldukları saptanmıştır. Yine çoğu zaman genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin en düşük ortalamalarının gönüllülük, en yüksek ise sportmenlik ve yardımseverlik davranışları oldukları belirlenmiştir (Tablo 10).

Yapılan bu çalışma sonuçları; araştırmada kullanılan ÖVD ölçeğinin daha önce uygulandığı Uslu ve ark. (2012), Yücel ve Kalaycı (2009) ile Altunbaş'ın (2009) çalışmalarının sonuçları ile benzerlik gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu araştırmalarda en yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları yardımseverlik ve kendini geliştirme, en düşük ise gönüllülük davranışlarında gözlenmiş olup araştırmamızı destekler nitelikte olduğu saptanmıştır. Öte yandan bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranış ortalamalarının literatürdeki çalışmalardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum çalışma grubunun farklılıklarıyla açıklanabilir. Nitekim daha önceki çalışmalar sınıf öğretmenleri ile yapılmış, bu çalışma ise beden eğitimi öğretmenleri ile yapılmıştır. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinin gereği olarak daha fazla egzersiz yapmaları, onların moral ve motivasyonlarını artırarak örgüte olan aidiyet duygularının artmasını ve böylece biçimsel rol görevlerinden daha fazla davranış sergilediklerini ifade edebiliriz.

Beden eğitimi öğretmenlerin çoğu zaman örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, diğer bir ifade ile okul yararına olan ancak resmi olarak ödüllendirilmeyen ekstra rol davranışları sergilemek konusunda güçlü bir istek duymaları, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara güçlü bir bağlılıkları anlamına da gelecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim öğretim faaliyetleri, öğrenciler, diğer öğretmenler ve

okulun başarısı bakımından önemi düşünüldüğünde beden eğitimi öğretmenlerinin ÖVD davranış ortalamaları son derece olumlu ve önemli olduğu düşünülmektedir.

❖ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerine Göre Öz-yeterliklerinin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda cinsiyet değişkenine göre, kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerindeki farklılıklar istatistikî olarak anlamlılık ifade etmemektedir (Tablo 12). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde yapılan bu araştırmayı destekler nitelikte benzer sonuçların olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyeti ile öz-yeterlikleri arasında farklılıklar olmadığı görülmektedir (Tagger 2006; Koparan ve ark., 2011). Ancak bu araştırma sonucundan farklılıklar gösteren çalışmalara da rastlanmıştır. Bu çalışmalardan birinde; Yılmaz ve ark. (2010) cinsiyete göre beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik puan ortalamalarında fark olduğunu, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek öz-yeterliliğe sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ünlü (2008) bayan ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlik algılarında farklılıklar olduğunu, erkek öğretmenlerin bayan meslektaşlarına göre kendilerini daha yeterli hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; bazı çalışmalarda cinsiyetin öz-yeterlikte önemli olmadığı, bazı çalışmalarda erkek öğretmenler lehine farklılık olduğu, bazı çalışmalarda da kadın öğretmenler lehine farklılıklar olduğu görülmüş ve bu konuda fikir birliğinin olmadığı saptanmıştır. Bu durum Beden eğitimi öğretmenlerinin lisans programlarına seçiminde geçmişten günümüze, hatta günümüzde de farklı yetenek sınavları ile seçilmesi, farklı üniversitelerde farklı akademik personel ile eğitilmeleri ve geçmişten günümüze farklı programların uygulanmasından kaynaklandığını düşündürmektedir.

Eğitim değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin; teknolojiden yararlanabilme, özel alan bilgisi ve öz-yeterlik genel ortalamalarında istatistikî ($p<0,01$) olarak farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 13). Farklılıklar incelendiğinde, yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik ortalamalarının lisans mezunlarının ortalamalarından daha büyük oldukları saptanmıştır. Wolters ve Daugherty (2007) öğretmen yeterliliği ve hedef yapısını besleyen iki önemli yapının;

öğretim tecrübesi ve akademik düzey olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmaları; eğitim ve spordaki yeni yaklaşımları ve gelişmeleri takip ederek kendilerini sürekli olarak geliştirmelerini sağlayarak öz-yeterlik algılarının yükseltecektir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılma durumlarına göre sınıf yönetimi öz-yeterlik alt boyutu dışındaki diğer tüm öz-yeterlik alt boyutları ve genel öz-yeterlik ortalamalarında istatistikî açıdan farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılımlar arttığında öz-yeterliklerin de arttığı, özelliklede hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara çok katılan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin, az katılanlara ve hiç katılmayanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 14). Ünlü (2008) hizmet içi eğitime katılan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitime katılmayanlara göre yeterlik algılarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Özçallı (2007) hizmet içi eğitim programının öz-yeterlik inancı üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Literatürdeki çalışma sonuçları ile benzerlik gösteren bu çalışma sonucunda; öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere, seminerlere, bilimsel toplantılara katılımlarının öz-yeterliklerinde artışlar meydana getirdiği saptanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimlere, seminerlere, bilimsel toplantılara katılımları; eğitim-öğretim alanındaki yeni gelişmelerden, yeni yaklaşımlardan haberdar olmalarını ve eğitim – öğretim sürecine ilişkin yeni bilgi, beceri ve uygulama yetenekleri kazanmalarını sağlamaktadır. Böylece mesleki nitelik, yeterlik ve olgunlukları artmış, yeni gelişimlere açık, yeni yöntem ve teknikleri kullanabilen, çağdaş eğitim anlayışına sahip, öz-yeterliği yüksek nitelikli öğretmenlerin sayısı artacaktır.

Yaş değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin özel alan bilgisinde ve özel eğitimde öz-yeterliklerinin istatistikî açıdan farklı olduğu görülmüştür ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Farklılıkların 47 yaş ve üstü öğretmenlerden kaynaklandığı ve bu öğretmenlerin özel alan bilgisi ve özel eğitim öz-yeterlik düzeylerinin diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 15). Koparan ve arkadaşları (2011) beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin yaşlarına göre farklılaştığını, öğretmenlerin yaşları arttıkça öz-yeterlik düzeylerinin de arttığını ifade etmişlerdir. Yılmaz ve arkadaşları (2010) beden eğitimi öğretmenlerinin yaşları ile öz-yeterlikleri

arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Literatürdeki çalışmalarla benzerlik gösteren bu araştırma sonucunda 47 yaş ve üstü öğretmenlerin özel eğitimde ve özel alan bilgisinde öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olması, mesleki tecrübelerine bağlı olarak öğrenciyi tanıma, anlama, rehberlik etme, öğretme işlevinde yeni yöntem ve teknikler kullanıp geliştirme ile birlikte öğrencilerin hazır bulunuşluk seviyelerine inebilmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hizmet yılına göre beden eğitimi öğretmenlerinin sözlü ve sözsüz iletişim ile özel alan bilgisi öz-yeterlik düzeylerinde farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılıkların 1-6 hizmet yılında olan öğretmenlerden kaynaklandığı, bu öğretmenlerin sözlü ve sözsüz iletişim ile özel alan bilgisinde öz-yeterlik düzeylerinin, daha yüksek hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 16). Koparan ve arkadaşları (2011) beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin çalışma yıllarına göre farklılaştığını, çalışma yılı 1-5 yıl arasında olan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin diğerlerinden daha düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Ünlü (2008) beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem ile yeterlikleri arasında pozitif bir korelasyon olduğunu, mesleki kıdem arttıkça yeterlik algısının da anlamlı düzeyde attığını belirtmiştir. Literatürdeki çalışmalar yapılan bu araştırmayı destekler niteliktedir. Öğretmenler; hizmet yılları arttıkça farklı eğitim-öğretim ortamlarında ve hazır bulunuşluğu farklı olan öğrencilerle çalışma imkânı bulacaklardır. Böylece öğretmenlerin, bilgi, birikim ve tecrübeleri ile birlikte, öğretmenlik mesleki yeterlikleri ve iletişim becerileri artacak, bunun sonucunda da öz-yeterlik düzeyleri yükselecektir. 1-6 hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin sözlü ve sözsüz iletişim ile özel alan bilgisi öz-yeterlik düzeylerinin, hizmet yılı fazla olanlardan düşük olmasını; mesleğe yeni başlamaları, yeni bir çevre, yeni bir yaşam tarzına uyum eksikliği ve mesleki tecrübelerinin yetersiz olmasına bağlayabiliriz.

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okulların buldukları yerleşim yerlerine göre; özel alan bilgisi ($p<0,01$), özel eğitim ve öz-yeterlik genel ortalamalarında farklılıklar olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılıklar incelendiğinde; kırsal kesimden şehirlleşmeye doğru gidildiğinde özel alan, özel eğitim ve genel öz-yeterlik düzeylerinin de paralel şekilde arttığı saptanmıştır (Tablo 17). Yılmaz ve arkadaşları (2010) görev yapılan yerleşim yeri değişkeninin beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeylerinde farklılık yarattığını, il merkezinde çalışanların

ilçede çalışanlardan daha yüksek öz-yeterliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu durumu büyükşehir ve il merkezlerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin; beden eğitimi ve spor etkinlikleri için gerek öğrenci profillerinin daha yeterli ve uygun olması, gerek alt yapı, spor araç ve gereçleri bakımından imkânlarının kırsal kesime göre daha yeterli olması, onları daha fazla araştırmaya, kendilerini geliştirmeye ve daha fazla çalışmaya itmekte böylece öz-yeterlik inançlarının da yükseldiği düşünülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin spor yapma durumlarına göre teknolojiden yararlanabilme dışında kalan tüm öz-yeterlik alt boyutlarında ve genel öz-yeterlik ortalamasında önemli farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$ ve $p<0,05$). Farklılıklar incelendiğinde; daha çok spor yapanların daha yüksek öz-yeterliklere sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 18). Ünlü (2008) düzenli spor yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yapmayanlara kıyasla daha yüksek yeterlik puanlarına sahip olduklarını belirtmiştir. Beden eğitimi öğretmenliği, teorik ve uygulamalı bilgi, birikim ve beceriler gerektiren bir meslektir. Bu bakımdan öğretmenlerin lisans düzeyinde almış oldukları eğitim ve öğretim ile hizmet öncesinde kazanmış oldukları fiziksel uygunluk, sağlıklı ve atletik vücut yapısının korunması, öğretmenlik mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin teorisinin yanında uygulamalı olarak etkin bir öğretim işlevini yerine getirebilmeleri için; fiziksel yapının korunması, düzenli sportif aktiviteler ile performansın belirli boyutlarda tutulabilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda düzenli spor yapan beden eğitimi öğretmenleri teorik bilginin yanında uygulama için fiziksel uygunlukları korunacak, uygulamalı hareket öğretimi için var olan beceri ve performansları korunacak ve böylece öğrencilere eğitim-öğretim sürecinde öğretim işlevlerini eksiz olarak yerine getirebileceklerdir. Bu durumda beden eğitimi öğretmenlerinin bir davranışı yapabileceklerine olan inançlarını artıracak ve öz-yeterliklerine yansıtacaktır.

❖ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Değerlendirilmesi

Cinsiyet değişkenine göre, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarında farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Farklılıklar incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla örgütsel

vatandaşlık davranışlarında buldukları saptanmıştır (Tablo 19). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde yapılan bu araştırmayı destekler nitelikte benzer sonuçların olduğu ve cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında farklılıklar olduğu görülmektedir (Sökmen ve Boylu, 2011; Yıldırım, 2012; Uslu ve ark., 2012). Yıldırım ve arkadaşları (2012) beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet farklılıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarından yardımseverlik, nezaket ve sportmenlik davranışlarında anlamlı farklılık oluşturduğunu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yardımseverlik, nezaket ve centilmenlik davranışları sergilediklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda Yücel ve Kalaycı (2009) ile Uslu ve arkadaşları (2012) erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre; kendini geliştirme, sportmenlik, titiz olma ve okul yararına işleri organize etmede daha fazla gönüllü davranışlarda bulduklarını ifade etmişlerdir. Ancak Farrell ve Finkelstein (2007) ile Çetin (2012) ise; kadınların erkeklerden daha fazla vatandaşlık davranışları sergilediklerini belirtmişlerdir. Literatürdeki bu çalışmalar incelenip değerlendirildiğinde cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışlarında farklılıklar oluşturduğunu; bu farklılıkların kimi zaman kadınlar lehine, kimi zamanda erkekler lehine oluşabildiğini ancak tam anlamıyla bir fikir birliğine varılamadığını göstermektedir (Sökmen ve Boylu, 2011; Çetin, 2012; Uslu ve ark., 2012; Yıldırım, 2012). Yapılan bu araştırmada ise, aynı koşullarda çalışmalarına rağmen bayan beden eğitimi öğretmenlerinin erkeklere göre daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri; bayan öğretmenlerin ailesel rollere verdikleri önem ve yoğunluk nedeniyle okuldaki ders ve sportif aktivitelerde erkeklere göre daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemek zorunda kaldıklarını düşündürmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarından gönüllülük, örgütsel erdem ve örgütsel vatandaşlık davranışları genel ortalamalarında istatistiki olarak farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılıklar incelendiğinde, yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla gönüllülük, örgütsel erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmektedir (Tablo 20). Yeşiltaş ve Keleş (2009) ile Keleş (2009) işgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyine göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinde farklılaşmanın olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre; ortaöğretim,

önlisans ve lisans mezunu olan işgörenler, ilköğretim mezunlarına göre daha sık centilmenlik davranışları sergilemektedirler. Lisans mezunları; önlisans, ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarına göre daha fazla üyelik erdemi davranışları sergilemektedirler. Öğretim kademesi yükseldikçe, üyelik erdemi boyutundaki davranışların gösterilme sıklıklarında artış olduğunu belirtmişlerdir. Yine bir başka çalışmada; Kaplan (2011) işgörenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı, centilmenlik ve nezaket tabanlı bilgilendirme alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu, üniversite mezunu çalışanların yüksekokul mezunlarından daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini ifade etmişlerdir. Araştırma sonucu ve diğer çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde eğitim durumu yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artması olağan bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Eğitim durumu arttıkça çalışanların ve öğretmenlerin gerek mesleki bilgi ve becerileri gerekse sosyal ilişkileri yönüyle kendilerini geliştirecekler ve yenileyeceklerdir. Bunun sonucu olarak ta daha donanımlı, bilgili, kendine güveni olan öğretmenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerdir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılma durumları, örgütsel erdem, sportmenlik, vicdanlılık ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında farklılık ortaya çıkardığı saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılıklar incelendiğinde hizmet içi eğitimlere ve bilimsel toplantılara daha fazla katılan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür (Tablo 21). Yeşiltaş ve Keleş (2009); işgörenlerin hizmet içi eğitim alma durumları ile özgecilik, vicdanlılık ve üyelik erdemi boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu, hizmet içi eğitim almış olanların daha fazla özgecilik, vicdanlılık ve üyelik erdemi davranışlarında bulduklarını ifade etmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimlere ve bilimsel toplantılara katılımları; beden eğitimi ve spor bilimleri ile eğitim-öğretim etkinliklerindeki değişim, gelişim ve yenilikleri takip etmelerini, kendilerini geliştirmelerini, çağın gerekliliğine ayak uydurabilen çağdaş öğretmenler olabilmelerini sağlayacaktır. Bu bağlamda gelişmeleri, yenilikleri daha fazla araştıran, paylaşılan, daha fazla mesai harcayan öğretmenler olarak, daha fazla yardımsever ve gönüllü davranışlar sergilemiş olacaklardır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarının, yardımseverlik dışındaki diğer tüm örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarında ve genel örgütsel vatandaşlık

davranışları ortalamasında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkardığı tespit edilmiştir ($p<0,001$ ve $p<0,05$). Farklılıklar genel olarak değerlendirildiğinde, özellikle 47 yaş ve üstü öğretmenlerin daha fazla, 23-28 yaş aralığındaki öğretmenlerinde daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür (Tablo 22). Yücel ve Kalaycı (2009) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada; öğretmenlerin yaşları arttıkça, örgüte karşı daha titiz davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir. Uslu ve arkadaşları (2012) ilköğretim okulu öğretmenleri ile yapmış oldukları çalışmada; yaşı büyük olan öğretmenlerin, yaşı küçük olan öğretmenlere göre daha fazla yardımseverlik, gönüllülük ve vicdanlılık davranışlarında bulduklarını belirtmişlerdir. Wanxian ve Weieu (2007) ile Çetin (2012) yapmış oldukları çalışmalarında; çalışanların yaşları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığını ifade etmişlerdir. Yapılan bu araştırma sonuçlarının literatürdeki bulgularla benzerlik gösterdiği görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinden 23-28 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini öğrenciliklerinden yeni çıkmış olmalarına ve tam anlamıyla sosyal yaşam ve öğretmenlik mesleki sorumluluklarının oturmadığına bağlayabiliriz. Bunun yanında 47 yaş ve üstü öğretmenlerin ise mesleki tecrübelerinin fazla olması, yaşları itibari ile düzenli bir aile yaşantılarının olması, beraberinde sosyal yaşamın kazandırdığı sorumlulukların iş hayatına da yansıdığı ve daha fazla sorumluluk olarak daha fazla vatandaşlık davranışları sergilediklerini düşündürmektedir.

Araştırma sonucuna göre; beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılları, örgütsel vatandaşlık davranışlarından gönüllülük, örgütsel erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkardığı saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılıklar incelendiğinde; 1-6 hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha fazla hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden, daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür (Tablo 23). Yıldırım ve arkadaşları (2012) yapmış oldukları çalışmada; kıdemleri yüksek olan beden eğitimi öğretmenlerinin, kıdemleri düşük olanlara göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri belirlenmiştir. Yücel ve Kalaycı (2009) ile Uslu ve arkadaşları (2012) öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmada; öğretmenlerin kıdemleri arttıkça daha yardımsever, daha gönüllülük ve vicdanlılık gerektiren davranışlar sergilediklerini; kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin, kıdem yılı daha az olan öğretmenlere göre okulun başarısı için daha fazla çaba gösterdikleri ve mesai saatlerine riayet etmede daha titiz davrandıklarını

belirtmişlerdir. Wanxian ve Weieu (2007) ile Çetin (2012) ise; çalışmalarında iş tecrübesi ile vatandaşlık davranışları arasında aynı yönlü ilişkilerin olduğunu belirtmiştir. Buna göre çalışanların kendi istekleriyle diğer çalışanlara karşı sergiledikleri yardım etme davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları tecrübeleriyle birlikte artmaktadır. Literatürdeki çalışmalar yapılan bu araştırmayı destekler niteliktedir. Yapılan bu araştırmada özellikle 1-6 hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha fazla hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini; mesleki tecrübelerinin yetersiz olması, göreve henüz yeni başlamalarına bağlı olarak örgütsel bağlılıklarının düşük olmasına bağlamaktayız. Diğer öğretmenlerin mesleki deneyim ve tecrübelerinin getirdiği örgütsel bağlılık ve sorumluluk duygularının oturması onları, 1-6 hizmet yılına sahip öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini düşündürmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okulların buldukları yerleşim yerleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılık ortaya çıkarmaktadır ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Farklıklar büyükşehirlerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinden kaynaklanmaktadır (Tablo 24). Bu durum kırsal kesimlerde beden eğitimi dersi ve spor etkinlikleri için yeterli alt yapının olmaması, araç ve malzemenin yetersiz olması, imkânların kısıtlı olması ile açıklanabilir. Şehirleşmeye doğru gidildiğinde kırsal kesime göre kısmen de olsa beden eğitimi ve spor etkinlikleri için daha iyi imkânların olması, araç ve malzeme sıkıntısının olmaması, öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını artırmakta beraberinde fazladan rol davranışları sergilemektedirler.

Beden eğitimi öğretmenlerinin spor yapma durumları örgütsel erdem, vicdanlılık ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında istatistikî olarak farklılıklar ortaya çıkarmaktadır ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Farklıkların haftada dört ve daha fazla spor yapan öğretmenlerden kaynaklandığı ve bu öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları yönündedir (Tablo 25). Bu durum, düzenli spor yapan öğretmenlerin, fiziksel, fizyolojik ve psikolojik yönden daha sağlıklı olmalarını, stres düzeylerinin optimum seviyede olmasını ve tükenmişlik boyutuna geçmemesini sağlayacaktır. Ayrıca düzenli egzersizle birlikte öğretmenlerin; beden eğitimi öğretmenliği mesleğini etkin bir şekilde yapabilecek fiziksel yeterliklerini

koruduğunu böylece de moral, motivasyon ve örgütsel bağlılıklarının arttığını, beraberinde de vatandaşlık davranışlarının artacağı varsayılmaktadır.

❖ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz-yeterlikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İlişisine Yönelik Değerlendirme

Bu bölümde Yapısal eşitlik modeli ile incelenen, beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli; gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiler hakkındaki hipotezlerin test edilmesi için kullanılan geniş kapsamlı istatistiksel bir yaklaşımdır. Bu yapısal kuram, birçok değişken üzerinde gözlemlenen nedensel süreçleri göstermektedir. Yapısal eşitlik modelinde değişkenler arası ilişki path analizi ile gösterilmektedir. Path analizi; gözlenen değişkenlerin kullanıldığı ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği bir yapısal modelleme tekniğidir (Raykov, 2006; Çelik, 2009; Çokluk ve ark., 2010).

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öz-yeterlikleri ilişkisini incelemek için kurulan yapısal eşitlik modelinin uyumunu test etmek için modelin Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, RMSEA, SRMR, NFI, NNFI ve CFI ölçütleri kullanılmıştır (Schermelleh ve ark., 2003; Raykov, 2006; Çokluk ve ark., 2010). Yapısal eşitlik modeli sonucunda; X^2/sd değerinin (2,84), RMSEA (0,064), SRMR (0,056) ve NNFI (0,96) değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu; NFI (0,95) ile CFI (0,97) değerlerinin ise iyi uyum sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (Tablo 26). Bu bağlamda kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı ve uygun bir model olduğu saptanmıştır (Schermelleh ve ark., 2003; Çelik, 2009; Yılmaz ve Çelik, 2009; Çokluk ve ark., 2010).

Araştırma konusuna ait yapısal eşitlik modeli incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$). Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarından gönüllülük (0,64), vicdanlılık (0,73), örgütsel erdem (0,69), yardımseverlik (0,69) ve sportmenlik arasında (0,52) pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir (Şekil 4). Bu değerler öz-yeterlikteki bir puanlık artışın gönüllülük davranışında 0,64, vicdanlılık davranışında

0,73, örgütsel erdem davranışında 0,69, yardımseverlik davranışında 0,69 ve sportmenlik davranışında 0,52 puanlık artışa veya bunun tam tersi azalışında azalışa, neden olacağını ifade etmektedir.

Öz-yeterlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; öz-yeterlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olduğu, öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarına bağlı olarak öğretime harcadıkları çabanın, hedeflerin ve istek düzeylerinin değiştiği; öz-yeterlik düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı bildirilmiştir (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001;Yücel ve ark., 2009). Bu bağlamda yapılan çalışmalardan birinde Dussault (2006) öğretmenlerin kişisel öğretime ait öz yeterliliklerinin vatandaşlık davranışlarından diğerkâmlık, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarıyla; genel öğretim öz yeterliliklerinin ise centilmenlik davranışıyla aynı yönlü ilişki içinde olduğunu belirtmektedir. Çetin (2011) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında benzer sonuçlar elde etmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları ile öz-yeterlikler arasında güçlü ilişkilerin olduğunu; öğretmenlerin öz-yeterliklerinin artması diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarında bir artışa neden olduğunu ifade etmiştir. Literatürdeki öz-yeterlik ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını arasındaki ilişkilerin olduğunu belirten bu çalışmalar, yapılan bu araştırmada elde edilen bulguları destekler nitelikte olup benzerlikler göstermektedir. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arttığında; diğer öğretmenlere doğrudan gönüllü yardım etmeyi içeren davranışları artacaktır. Öğretmenler yeni gelen meslektaşlarına gönüllü olarak yardım edecekler, kendilerine biçilen rolleri ile yükümlülüklerinin ötesine geçerek okullarda eğitim ve öğretime gönüllü olarak katkıda bulunacaklar, işe erken gelme, geç gitme, zamanı etkili biçimde kullanma gibi dakiklik içeren davranışlar göstereceklerdir.

Böylece öğretmenlerin diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek sorunun ortaya çıkmasına engel olmak türündeki önleyici davranışları artacak, örgütteki ufak tefek sorunları büyütmeden ve şikâyet etmeden çözüm noktasında gönüllü davranışlar sergileyeceklerdir. Tüm bunlar da okullarda eğitim öğretimle ilgili yeni gelişmeleri, öğretim yöntem ve tekniklerini araştıran ve bunları diğer meslektaşları ile paylaşan ve okulun eğitim öğretim kalitesinin artmasına katkıda bulunan çağdaş öğretmenler ortaya çıkaracaktır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerini belirlemek ve beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Beden eğitimi öğretmenlerinin genel öz-yeterlik düzeylerinin yeterli oldukları saptanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin en düşük özel eğitim, en yüksek ise sözlü ve sözsüz iletişimde öz-yeterlik ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin çoğu zaman gönüllülük, yardımseverlik, kendini geliştirme, sportmenlik ve vicdanlılık davranışlarında buldukları saptanmıştır. Yine çoğu zaman genel örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin en düşük ortalamalarının gönüllülük, en yüksek ise sportmenlik davranışları oldukları belirlenmiştir.
- Yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojiden yararlanabilme ve özel alan bilgisinde öz-yeterlikleri ile öz-yeterlik genel ortalamalarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara katılımlar arttığında beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin de arttığı, özellikle de hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara çok katılan beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerinin, az katılanlara ve hiç katılmayanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- 47 yaş ve üstü öğretmenlerin özel alan bilgisi ve özel eğitimde öz-yeterlik düzeylerinin diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Göreve yeni başlayan ve hizmet yılı az olan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılı daha fazla olan öğretmenlerden öz-yeterlik düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okulların buldukları yerleşim yerlerine göre; kırsal kesimden şehirleşmeye doğru gidildiğinde özel alan, özel eğitim ve genel öz-yeterlik düzeylerinin de paralel şekilde arttığı saptanmıştır.
- Düzenli olarak spor yapan beden eğitimi öğretmenlerinin daha yüksek öz-yeterliklere sahip oldukları belirlenmiştir.
- Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.
- Yüksek lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla gönüllülük, örgütsel erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri saptanmıştır.
- Hizmet içi eğitim ve bilimsel toplantılara daha fazla katılan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür.
- Beden eğitimi öğretmenlerinden 47 yaş ve üstü öğretmenlerin daha fazla, 23-28 yaş aralığındaki öğretmenlerinin ise daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür.
- 1-6 hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha fazla hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.
- Büyükşehirlerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.
- Düzenli spor yapan, özellikle de haftada dört ve daha fazla spor yapan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları belirlenmiştir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterliklerindeki bir puanlık artışın gönüllülük davranışında 0,64, vicdanlılık davranışında 0,73, örgütsel erdem davranışında 0,69, yardımseverlik davranışında 0,69 ve sportmenlik davranışında 0,52 puanlık artışa veya bunun tam tersi öz-

yeterlikteki 1 puanlık azalışın, ÖVD boyutlarında belirtilen oranlarda düşüşe neden olacağı saptanmıştır.

Bu araştırma sonuçlarına göre yöneticilere aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları hizmet öncesi lisans eğitimleri ile birlikte göreve başında alacakları hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerle desteklenmelidir.
2. Beden eğitimi öğretmenlerine lisansüstü eğitim yapmaları için olanak ve ortamlar sağlanmalıdır. Bu bağlamda lisansüstü eğitim yapan öğretmenlere eğitimlerini devam ettirebilmeleri için gerekirse tayin hakkı tanınmalı, ders programları lisansüstü eğitim yapmalarına olanak sağlayacak şekilde düzenlenmeli, lisansüstü eğitim mezunu olan beden eğitimi öğretmenlerinin ders ücretleri vb. özlük haklarında iyileştirmeler yapılarak öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmaları desteklenmelidir.
3. Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik; onların moral ve motivasyonlarını yükseltecek etkinliklerinde yer aldığı, monotonluktan uzak, sportif aktiviteler ve eğlencelerle de desteklenebilen hizmet içi eğitim, seminer ve kurs olanakları sağlanmalıdır. Bu bağlamda il dışında düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve bilimsel toplantılara katılan öğretmenlerin; yolluk, yevmiye, katılım ve konaklama ücretleri ödenerek desteklenmelidir.
4. Beden eğitimi öğretmen adaylarının lisans düzeyinde aldıkları okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamaları derslerinin birinci sınıf ikinci dönemden itibaren daha yoğun ve işlevsellik kazandırılarak yapılması uygun olacaktır. Böylece hizmet öncesinde daha fazla mesleki bilgi, beceri ve tecrübe kazanacak olan öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları yükselecektir.
5. Yeni göreve başlayan genç öğretmenlere özel hizmet içi eğitim kursları, seminerler ve benzeri etkinlikler düzenlenmeli böylece öz-yeterlik algıları yükseltilmelidir.
6. Okullarda görev yapan kıdemli öğretmenler; mesleki bilgi, birikim ve tecrübeleri ile göreve yeni başlamış genç öğretmenlere rehber ve destek olmalı, onların öz-yeterlik algılarını güçlendirmelidirler.

7. Okulların beden eğitimi ve spor etkinlikleri için alt yapı, spor tesisleri, araç ve gereçleri bakımından olanakları gözden geçirilmeli ve gereken destekler sağlanmalıdır.
8. Beden eğitimi dersi gerekliliğini etkin bir şekilde yerine getirebilmek için uygun fiziksel özelliğe sahip olmak ve sahip olunan fiziksel uygunluğun korunması gerekmektedir. Bu bakımdan öğretmenlerin hizmet öncesi aldıkları eğitimle kazandıkları fiziksel uygunluk ve becerilerin korunması için gereken önlemler alınmalıdır.
9. Beden eğitimi öğretmenlerinin kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri, o kurumun eğitim öğretim faaliyetlerine ne denli faydalı olduğu düşünüldüğünde; yöneticilerin bu davranışları teşvik edici yöntem ve metotlar düşünmeleri ve uygulamaları kaçınılmaz olmalıdır. Bu bağlamda; yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmak için; destekleri, öğretmenlerin performansları için memnuniyet ve övgü ifadeleri, öğretmenlere dürüst ve adil davranmaları öğretmenlerin iş motivasyonlarını artıracak, böylece yöneticilerine güven duymalarını, yöneticilerine karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışları sergilemelerini sağlayacaktır. Ayrıca öğretmenlerin iş tatminlerini, olumlu ruh hallerini, okullarına bağlılıklarını artıracak gerekli düzenlemeler yapılması, okullardaki çalışma ortamları ve olanaklarının iyileştirilmesi, fazladan rol davranışı sergilemelerini sağlayarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya çıkaracaktır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler;

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile iş doyumları ilişkisini inceleyen çalışmalara yer verilebilir.
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları incelenebilir.
3. Sınıf öğretmenlerinin beden eğitimi derslerine yönelik öz-yeterlik algıları ile beden eğitimi derslerine olan tutumları incelenebilir.

4. Beden eğitimi öğretmeni yetiştiren yükseköğretim müredat programlarının eğitim-öğretim sürecinde öğrencilerin öz-yeterlik düzeylerine olan etkileri incelenebilir.
5. Beden eğitimi öğretmen adaylarının öz-yeterlik algılarına yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar Z. A. Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2006; 7(1): 1-14.
- Akatay A. Örgütlerde zaman yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2003; (10): 281-300.
- Aktaş I. Teacher efficacy of pre-service teachers in abant izzet baysal university in Turkey. The Faculty of The Graduate Collage at the University of Nebraska, Lincoln, Nebraska, PhD Thesis, 2003; 28.
- Allison B, Voss R. S, Dryer S. Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*. 2001; 76(5): 282-294.
- Alpar R. Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik- Güvenirlilik. 1.Basım; Detay Yayıncılık. 2010; 141, 313-395.
- Altıntaş F.Ç. Organizasyonel davranış alanında yeni bir yaklaşım: Organizasyonel yurttaşlık kavramı. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2001; 3 (1):105.
- Altunbaş A. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ İlçesi Örneği). *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2009; 53-58.
- Arslantaş, C. Dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*. 2007; 40(4): 81-101.
- Aslan Ş. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2008; 15 (2):163-178.
- Atalay İ. Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Yüksek Lisans Tezi*, 2005;19.
- Atıcı, M. An exploration of the relationships between classroom management strategies and teacher efficacy in English and Turkish primary school teachers. *PhD Thesis*, Leicester University, England, 2000.
- Atkinson A. A., Rajiv D. B., Robert S., Marc Y. *Management Accounting*, Prentice Hall,1995;488, U.S.A.
- Balay R. Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara İli örneği). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi*, 2000; 2-30.

- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977; 84 (2):191-215.
- Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*. 1982; 37(2): 122–147.
- Bandura A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1986.
- Bandura A. Self-efficacy, In V.S. Ramachaudran(Ed.)”, *Encyclopedia of Human Behavior*. Newyork: Academic Press. 1994; (4): 71-81.
- Bandura A. *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press. 1996.
- Bandura A. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company. New York. 1997; 3,87, 104-106.
- Bandura A. Social cognitive theory: An angetic perspective. *Annual Review of Psychology*. 2001; 54(1): 1–26.
- Barksdale K., Jon M.W. Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overallperformance: Testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*. 2001; 51(2):145-155.
- Başaran İ. E. *Yönetime Giriş. Birinici Baskı*, Ankara Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.1984; 44-61.
- Bateman T. S, Organ D. W. Job satisfaction and the good soldier; The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*. 1983;26(4): 587-595.
- Bayram N. *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*.1. Basım, Bursa Ezgi Kitapevi. 2004.
- Bıkmaz F. H. Öz Yeterlik İnançları, Eğitimde Bireysel Farklılıklar. Kuzgun Y, Deryakulu D. Editörler, 2.Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. 2004; 289-314.
- Bingöl D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım. 2003; 494.
- Bolino M. C, Turnley W. H, Niehoff B. P. The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*. 2004; 14: 229-246.
- Borman W. C. The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*. 2004; 13(6): 238-241.

- Bozgeyikli H. Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 2005; 15-20.
- Brief A. A, Motowidlo S. J. Prosocial organizational behavior. *Academy of Management Review*. 1986 11(4): 711-712.
- Bucher A. C. *Foundations of Physical Education*. Saint Louis: The C.V. Mosby Company USA, 1979; 423-425.
- Büyüköztürk Ş. *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 14.Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık. 2011;123-125.
- Büyüköztürk Ş, Çakmak E.K, Akgün Ö.E, Karadeniz Ş, Demirel F. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 8.Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayınevi. 2011; 21-22.
- Coladarci T. Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*. 1992; 60(4): 323-337.
- Çelik M. *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Doktora Tezi, 2007;140-155.
- Çelik H.E. *Yapısal eşitlik modellemesi ve bir uygulama: genişletilmiş online alışveriş kabul modeli*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Doktora Tezi, 2009; 140-155.
- Çeşitcioğlu M. *Kaliteli İnsan*. 1.Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları. 2003; 317-321.
- Çetin F. *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011; 186-187.
- Çetin M, Yeşilbağ Y, Akdağ B. *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı*. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2003; 17: 39-54.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları*.1. Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayınevi. 2010;177, 190-246.
- Demirhan G. *Beden eğitimi öğretmeni olmak*. Çağdaş Eğitim Dergisi. 2002a;288,7-13.
- Demirhan G. *Çağdaş beden eğitimi öğretmeni*. 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 27-29 Ekim. Antalya 2002b; 89.

- Demirhan G. Dünyada beden eğitimi öğretmeni yetiştirme. Çağdaş Eğitim Dergisi. 2003; 300:13-22.
- Diapola M. F, Hoy W. K. Organizational citizenship of faculty and achievement of high school student. The High School Journal. 2005; 88 (3): 35-44.
- Dinçer Ö, Fidan Y. İşletme Yönetimine Giriş. 3.Baskı, İstanbul, Beta Kitapevi. 2003; 140-180.
- Doğan S, Demiral Ö. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009; 32: 55.
- Dussault, M. Teachers self-efficacy and organizational citizenship behaviors. Psychological Reports, 2006; 98(2): 427-432.
- Ehrhart M. G. Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit. Level organizational citizenship behavior. Personnel Psychology. 2004;57 (1):61-94.
- Emanet H. Efqm mükemmellik modeli ile kamu sektöründe özdeğerleme çalışmaları üzerine bir saha çalışması. C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2007;8 (1): 9, 67-95.
- Enochs L. G, Riggs I. M. Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument: A preservice elementary scale. School Science and Mathematics. 1990; 90(8): 694-706.
- Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış. 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım. 1994;231.
- Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. 2. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. 1996; 266.
- Ertürk A, Yılmaz C, Ceylan A. Promoting Organizational Citizenship Behavior: Relative Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceived Managerial Fairness. METU Studies Development. 2004;31 (2):192.
- Evers W.J.G, Brouwers A, Tomic W. Burnout and self-efficacy: a study on teachers beliefs when implementing an innovative educational system in the netherlands. British Journal of Educational Psychology. 2002;72: 227-243.
- Farh J. L, Zhong C. B, Organ D. W. Organizational citizenship behavior in the people's republic of China. Organization Science. 2004;15: 241-253.
- Farrell S.K, Finkelstein L.M. Organizational citizenship behavior and gender: Expectations and attributions for performance. North American Journal of Psychology. 2007; 9(1):81-96.

- Finkelstein M.A. Predicting organizational citizenship behavior: Integrating the functional and role identity approaches. *Social Behavior and Personality*. 2004;32(4): 383-385.
- Gibson S, Dembo M. Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*. 1984; 76(4): 569-582.
- Gökçe E. Yirmi birinci yüzyılın öğretmeni. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. 2000; 270: 21-26.
- Greenberg J, Baron R.A. *Behavior in Organizations; Understanding and Managing the Human Side of Work (Sixth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall. 1997; 372.
- Gürbüz S. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasında ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2006;3(1): 48-75.
- Gürbüz S. İş tatmini ve adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Amme İdare Dergisi*. 2008; 41(4): 49-77.
- Gürçan A. Bilgisayar öz-yeterliliği algısı ile bilişsel öğrenme stratejileri arasındaki ilişki. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2005;19:179-193.
- Henson R. K. Teacher self-efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas. Paper presented at the Annual Meeting of the Educational Research Exchange, Texas A & M University. 2001.
- İlgar L. *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık. 1996;19.
- İnal A.N. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. 2. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. 2009;6-10.
- İşbaşı J. Ö. Çalışanların yöneticilerine duydukları özgüvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2001;1(1): 60.
- İşbaşı J.Ö. Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Yüksek Lisans Tezi*, 2000; 13-45.
- İşcan Ö, Naktiyok F, Naktiyok A. Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 2004;59 (1): 181-201.
- Jahangir N, Akbar M. M, Haq M. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*. 2004(2): 75-85.

- Kamer M. Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2001;5-35.
- Kaplan İ. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 2011; 264-270.
- Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. 12. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. 2003;80-85.
- Katrinli A.E, Atabay G, Günay G. Congruence of family and organizational values in relation to organizational citizenship behaviour. Journal of Human Values. 2006;12(1): 81-89.
- Keleş Y. İşgörenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 56-84.
- Keskin S. Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Yüksek Lisans Tezi, 2005; 30-68.
- Kiremit H. Ö. Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Doktora Tezi, 2006; 30-50.
- Koparan Ş, Öztürk F, Korkmaz N.H. Beden eğitimi öğretmenlerinin özyeterlik ve beden eğitimi öğretmeni yeterliliğinin incelenmesi. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğrt. Kongresi, Van, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi Özel Sayısı. 2011; 52-61.
- Kotaman H. Öz-yeterlik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008; XXI(1):111-133.
- Mimaroğlu H. Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Doktora Tezi, 2008;32.
- Mrayyan M.T. Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. Journal of Nursing Management. 2005;13: 40-50.
- Oktay M. İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. İstanbul, Der Yayınları. 1996.
- Organ D.W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington. 1988.

- Organ D.W, Ryan K. A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personel Psychology*. 1995; 48: 775-802.
- Organ D.W, Podsakoff P.M, MacKenzie S.B. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Sage Publications Inc. 2006; 33, 45.
- Özçalı S. Possible effects of in-service education on efl teachers professional development in terms of teacher efficacy and reflective thinkin. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi 2007;40-60.
- Özdevecioğlu M. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırm. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2003; 20:117-135.
- Özerkan E. Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, Yüksek Lisans Tezi, 2007; 28-29.
- Özkan Ö, Tekkaya C, Çakıroğlu J. Fen bilgisi aday öğretmenlerin fen kavramlarını anlama düzeyleri, fen öğretimine yönelik tutum ve öz-yeterlik inançları. V. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi, ODTÜ, Ankara. 2002.
- Özkan Z. Bilgiğe Yöneliş Kişisel Gelişimin Dinamikleri. 3. Baskı, İstanbul, Hayat Yayınları. 2000; 72.
- Özkaya M.O, Kocakoç İ. D, Kara E. Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2006; 13(2):76-96.
- Pajares F. Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*.1996; 66: 543-578.
- Pajares F. Current Directions in Self Efficacy Research. Greenwich, CT: JAI Pres. In M. Maehr&P.R. Pintrich (Eds.) *Advances in Motivation and Achievement*. 1997;10:1-49.
- Pajares F. Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*. 2002;4(2): 116-125.
- Plourde L.A. The genesis of science teaching in the elementary school: The influence of student teaching.2001.

- Podsakoff P. M, MacKenzie S. B, Bommer W. H. Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*. 1996; 22: 259-298.
- Podsakoff P. M, MacKenzie S.B. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*. 1997;10(2):145.
- Podsakoff P. M, MacKenzie S. B, Paine J. B, Daniel G. B. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 2000;26(3): 513-563.
- Raykov T, Marcoulides GA. *A First Course in Structural Equation Modeling*, 2nd ed, Mahwah: New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Riggs I. M, Enochs L. G. Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument. *Science Education*. 1990;74 (69):625-637.
- Ryan J. J. Moral reasoning as a determinant of organizational citizenship behaviors: A study in the public accounting profession. *Journal of Business Ethics*. 2001; 33: 233-244.
- Sackett P. R, Berry C. M, Wiemann S. A, Laczó R. M. Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*. 2006;19(4): 441-464.
- Samad S. Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *The Journal of American Academy of Business Cambridge*. 2006; 8(2):113-119.
- Samancı (Kalaycı) G. Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar, Yüksek Lisans Tezi, 2007; 29-50.
- Schermelleh E.K, Moosbrugger H, Müller H. Evaluating the fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. *Methods of Psychological Research – Online* 2003; 8(2): 23-74.
- Schmitz G.S, Schwarzer R. Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern: Längsschnittbefunde mit einem neuen Instrument. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 2000;14 (1):12-25.
- Scholz U, Dona B.G, Sud A, Schwarzer R. Is general self-efficacy a universal construct? *European Journal of Psychological Assessment*. 2002;18 (3):242-251.
- Schunk D. H. Peer models and children's behavioral change. *Review of Educational Research*. 1987;57: 149-174.

- Sezgin F. Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2005;25 (1):317-339.
- Smith C. A, Organ D. W, Near J. P. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. Journal of Applied Psychology. 1983; 68: 655-663.
- Smith K. G, Hitt M. A. Great Minds in Management The Process of Theory Development. New York: Oxford University Pres. 2007; 184.
- Snell R.S, Yuk L.W. Differentiating good soldiers from good actors. Journal of Management Studies, 2007; 44(6):883-909.
- Sökmen A, Boylu Y. Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2011; 10 (1):147-163.
- Şahin A. E. Öğretmen yeterliklerinin belirlenmesi. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi. 2004; 5(58),58-62.
- Şafak İ. Avcılıkta çatışma (Anlaşmazlık) yönetimi (İzmir ili örneği).Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi. 2006;1: 46-61.
- Şeşen H. Personelin öğrenen örgüt algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2006; 61.
- Şimşek M.Ş, Akgemci T, Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 4. Baskı, Konya, Adım Matbaacılık. 2005;21.
- Şimşek Ş. Yönetim ve Organizasyon. 5. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.1999; 137, 138, 301, 302.
- Tagger I. T. C. The effect of student teaching on teacher efficacy among preservice physical educator. Doctor of Philosophy, Department of Kinesiology, Michigan State University. 2006.
- Tamer K, Pulur A. Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri. Ankara, Kozan Ofset. 2001; 20-41.
- Tekin H. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. 8. Baskı, Ankara, Has-Soy Matbaası. 1994; 262.
- Torlak Ö, Koç U. Materialistic attitude as an antecedent of organizational citizenship behavior. Management Research News. 2007; 30(8):581-596,583.
- Tschannen-Moran M, Woolfolk A. H. Teacher efficacy: Capturing an elusive concept,” Teaching and Teacher Education, 2001;17: 785–805.

- Tschanen-Moran M, Woolfolk A. H. Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*. 1998; 68: 202-248.
- Tyler K. M. A Descriptive study of teacher perceptions of self-efficacy and differentiated classroom behaviors in working with gifted learners in title 1 heterogeneous classrooms. Doctor of Philosophy, The Faculty of the School of Education, The College of William and Mary in Virginia. 2006; 7.
- Uslu B, Balcı E, Uslu A.Ç. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 2012; 1(2): 13-24.
- Ünal Z. Öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Yüksek Lisans Tezi, 2003.
- Ünlü H, Yılmaz B. A validity and reliability study for the perceived belonging in sport scale. *Energy Educ Sci Technol Part B*. 2012; 4(2):971-978.
- Ünlü H. Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlikleri ve sınıf yönetimi davranışları. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2008; 97-140.
- Van Dick R, Grojean, M.W, Christ O, Wieseke J. Identity and the extra mile: Relationship between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*. 2006;17: 284.
- Van Dyne L, Graham J. W, Dienesch R. M. Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*. 1994;37(4): 765-802.
- Van Dyne L, LePine J. A. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*. 1998;41: 108-119.
- Wanxian L, Weiwu W. A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*. 2007;42(2): 225-234.
- Weiss H. M. Deconstructing job satisfaction seperating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*. 2002; 12:173-194.
- Woolfolk Hoy A. Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. paper presented at the annual meeting of the american educational research association. New Orleans, LA Session. 2000; 43: 22.
- Woolfolk Hoy A, Spero B. R. Changes in teacher efficacy during early years of teaching: Acomparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*. 2005; 21: 343-356.

- Wolters C. A, Daugherty S. G. Goal structures and teachers' sense of efficacy: their relation and association to teaching experience and academic level. *Journal of Educational Psychology*. 2007; 99 (1): 181-193.
- Worthington R. W, Whittaker T. A. Using exploratory and confirmatory factor analysis in scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*. 2006; 34(6): 806-838.
- Yeşiltaş M, Keleş Y. İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2009;11(2):17-40.
- Yıldırım İ. Developing a scale for self-efficacy of physical education teachers. *Energy Educ Sci Technol Part B*. 2012; 4(3):1491-1500.
- Yıldırım Y, Üzüm H, Yıldırım İ. An examination of physical education teachers in terms of their organizational citizenship behaviors and organizational loyalty according to some demographic variables. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012; 47: 2146 – 2156.
- Yılmaz A, Aslan S. Örgütsel zaman yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2002; 3(1): 25-46.
- Yılmaz G, Yılmaz B, Türk N. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin özyeterlik düzeylerinin incelenmesi (Nevşehir ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*. 2010; 12 (2):85-90.
- Yılmaz V, Çelik H.E. LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. I. Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık. 2009.
- Yücel C, G. Samancı (Kalaycı). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2009; 19(1):113-132.
- Yücel G. F. Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Yüksek Lisans Tezi*, 2006;25-43.
- Yükçü S. Yönetim Açısından Maliyet Muhasebesi. 4. Baskı, İzmir, Cem Ofset.1999;731.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşlarım, Bu anket formu Okullarımızda **Görevli “Beden Eğitimi Öğretmenlerimizin Öz-Yeterlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” amacıyla hazırlanmıştır.** Bu anketlerde tek tek vereceğiniz cevaplardan ziyade ankete katılan tüm öğretmenlerin benzer cevapları bir araya getirilecektir. Anket formunuza kimlik bilgilerinizi belirtmeyiniz. Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. **Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için anketi samimiyetle doldurmanız önem taşımaktadır.**

- 1- Cinsiyetiniz? Kadın Erkek
2. Eğitim durumunuz Lisans Yüksek Lisans
- 3- Yaşınız (Lütfen rakamla yazınız)
4. Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?
5. Görev yaptığınız okulun bulunduğu yerleşim yeri
 Köy/Kasaba İlçe İl Büyükşehir
6. Çalıştığınız okul türü
 İlköğretim Lise
7. Aktif olarak spor yaptınız mı? (Profesyonel ya da amatör)
 Evet Hayır
8. Çalıştığınız okul beden eğitimi ve spor faaliyetleri için yeterli alt yapıya sahip mi (Açık ve kapalı spor salonları ile spor araç-gereç vb.)?
 Kısmen Evet Hayır
9. Beden eğitimi ve sporla veya eğitimle ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim, seminer ya da bilimsel toplantılara katıldınız mı?
 Katılmadım Bir kez katıldım Birkaç kez katıldım Çok katıldım
10. Düzenli olarak spor yapıyor musunuz?
 Yapmıyorum Haftada 1 Haftada 2 Haftada 3 Haftada 4 ve fazla

Ek 2. Öz-yeterlik Ölçeği

Aşağıdaki sorular 1- 9 puan aralığında puanlandırılmıştır. Hiç, Çok Az, Biraz, İyi ve Çok İyi'nin bulunduğu aralıklar bilgi amaçlı aşağıda tanımlanmıştır. Seçenekleri işaretlerken bu bilgileri göz önünde bulundurarak kendinizi hangi puanda görüyorsanız istediğiniz puanın bulunduğu kutucuğu işaretleyiniz.

1: Hiç 3: Çok Az 5: Biraz 7: İyi 9: Çok İyi

Tablo 27. Öz-yeterlik Ölçeği

1-9 puan aralığında kendinize uygun olduğunu düşündüğünüz kutucuğu işaretleyiniz.		Hiç								Çok İyi
1	Bilgisayar ile ilgili sorunları ne ölçüde çözebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Bilgisayarda her türlü yazı yazma ve sunu programlarını ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Bilgisayarı etkin bir şekilde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Bilgisayar kavram ve terimlerini ne ölçüde bilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Alanınızla ilgili bilgiye erişmek için gerekli internet sitelerini ve yazılımlarını ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Öğretimin etkin gerçekleştirilebilmesi için teknolojiden ne ölçüde Yararlanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Öğrencilerin bedensel gelişimlerine ilişkin ölçme sonuçlarını not ya da puana ne ölçüde dönüştürebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Öğrencilerin etkinliklerdeki ilerleyişini, uygun olan ölçütleri kullanarak ne ölçüde değerlendirebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Ölçme ve değerlendirme uygulamalarını beden eğitimi programındaki kazanımlara ne kadar uygun hale getirebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Beden eğitimi dersi öğretiminde kullanabileceğiniz farklı ölçme ve değerlendirme araç ve yöntemlerini ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Yapılan etkinliklerin ve sağlanan gelişimlerin kayıtlarını ne ölçüde tutabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Zaman ve süreç yönetimini etkin biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Demokratik bir öğrenme ortamını ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Problemlili öğrencilerin dersi engellemesini ne ölçüde önleyebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Sınıf yönetiminde öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Derse karşı ilgi ve güdünün sürekliliğini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Çalışması zor öğrencilere ulaşabilmeyi ne ölçüde başarabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Ses tonunuzu etkili biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Sözel dili etkili biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Beden dilini etkili biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Öğrenciler ile etkili iletişim ne ölçüde kurabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Gerektiğinde ne ölçüde İlk yardım müdahalesinde bulunabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Beslenme ve egzersiz beslenmesi konusunda ne ölçüde bilgi sahibisiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Sporcu sağlığının korunması ve ilkyardım konusunda ne ölçüde bilgi sahibisiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Öğrencilerin gelişim özellikleri ve bireysel farklılıkları konusunda ne ölçüde bilgi sahibisiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26	Ders, okul ve sportif aktiviteler konusunda resmi kurumların	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	işbirliğini ve desteğini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?									
27	Ders, okul ve sportif aktiviteler konusunda firmaların işbirliğini ve desteğini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Ailelerin öğrencilere gerekli spor araç-gereçlerini temin etmelerini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Ailelerin Beden Eğitimi derslerine önem vermelerini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Dersi planlamada esneklik ve çeşitlilik ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31	Öğretim sürecini planlamada öğrencilerin gelişim düzeylerini ne ölçüde dikkate alabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
32	Planlamada öğrenme stillerini ne ölçüde dikkate alabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
33	Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
34	Özel eğitime gereksinimi olan öğrencilerin yapabileceği, öz güven duyacakları ve kişisel farkındalıklarını geliştirebilecekleri etkinlikleri belirleme ve uygulamayı ne ölçüde başarabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
35	Öğrenme güçlüğü olan ve hazır bulunuşluğu yetersiz olan öğrencilere, bireyselleştirilmiş öğretim programlarını ne ölçüde uygulayabilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
36	Öğretim yöntem tekniklerini ve öğretim ortamlarını özel eğitime gereksinimi olan öğrencilerin en üst düzeyde yararlanabilecekleri şekilde planlamaya ne ölçüde dikkat edebilirsiniz?	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Ek 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Aşağıdaki İfadelerin her biri, sizin okul içerisindeki davranışlarınızı ne düzeyde yansıtmaktadır?

Tablo 28. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

		Maddeler 1-9 puan aralığında derecelendirilmiştir. 1: Hiçbir Zaman Böyle Davranmam; 3: Çok Nadiren Böyle Davranırım; 5: Bazen Böyle Davrandığım Olur; 7: Çoğu Zaman Böyle Davranırım; 9: Her Zaman Böyle Davranırım; Şeklinde bilgi amaçlı tanımlanmıştır.								
		Hiçbir Zaman Böyle Davranmam	Nadiren Böyle Davranırım	Bazen Böyle Davranırım	Çoğu Zaman Böyle Davranırım	Her Zaman Böyle Davranırım				
1.	Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmekte herkese göre daha aktifimdir	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	İşini herkesten daha ciddiye alan biriyimdir	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Okulla ilgili işlerde herkesten daha titizimdir	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Mesai saatleri dışında okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Eğitim öğretimi geliştirmek için yapılabilecekleri herkesten daha çok araştırır ve paylaşıyorum	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Herkesten daha fazla, kurumsal gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Yeni gelen meslektaşlarıma, herkesten daha fazla yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Ufak sorunları büyütmeden en fazla ben kaçınıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Sürekli şikâyet eden biri gibi görünmekten en fazla ben kaçınıyorum	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla ben tahammül ederim	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Ek 4. Öz-yeterlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 29. Öz-yeterlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analiz ve Cronbach's Alpfa (α) Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans(%)
XA: Teknolojiden Yararlanabilmede Öz-yeterlik (5 madde)		10,434	11,622
xa2: Bilgisayarda her türlü yazı yazma ve sunu programlarını ne ölçüde kullanabilirsiniz?	0,896		
xa3: Bilgisayarı etkin bir şekilde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	0,872		
xa1: Bilgisayar ile ilgili sorunları ne ölçüde çözebilirsiniz?	0,866		
xa4: Bilgisayar kavram ve terimlerini ne ölçüde bilirsiniz?	0,852		
xa5: Alanınızla ilgili bilgiye erişmek için gerekli internet sitelerini ve yazılımlarını ne ölçüde kullanabilirsiniz?	0,663		
XC: Sınıf Yönetiminde Öz-yeterlik (5 madde)		3,292	10,728
xc4: Sınıf yönetiminde öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,791		
xc5: Derse karşı ilgi ve güdünün sürekliliğini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,782		
xc3: Problemleri öğrencilerin dersi engellemesini ne ölçüde önleyebilirsiniz?	0,763		
xc6: Çalışması zor öğrencilere ulaşabilmeyi ne ölçüde başarabilirsiniz?	0,735		
xc2: Demokratik bir öğrenme ortamını ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,672		
XE: Özel Alan Bilgisinde Öz-yeterlik (4 madde)		2,592	9,910
xe3: Sporcu sağlığının korunması ve ilkyardım konusunda ne ölçüde bilgi sahibisiniz?	0,881		
xe1: Gerektiğinde ne ölçüde ilk yardım müdahalesinde bulunabilirsiniz?	0,820		
xe2: Beslenme ve egzersiz beslenmesi konusunda ne ölçüde bilgi sahibisiniz?	0,804		
xe4: Öğrencilerin gelişim özellikleri ve bireysel farklılıkları konusunda ne ölçüde bilgi sahibisiniz?	0,705		
XF: Kaynak Bulma ve Destek Sağlayabilmede Öz-yeterlik (4 madde)		2,148	9,353
xf3: Ailelerin öğrencilere gerekli spor araç-gereçlerini temin etmelerini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,848		
xf4: Ailelerin Beden Eğitimi derslerine önem vermelerini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,808		
xf2: Ders, okul ve sportif aktiviteler konusunda firmaların işbirliğini ve desteğini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,791		
xf1: Ders, okul ve sportif aktiviteler konusunda resmi kurumların işbirliğini ve desteğini ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,741		
XD: Sözlü ve Sözsüz İletişimde Öz-yeterlik (4 madde)		1,907	8,930
xd2: Sözel dili etkili biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	0,820		
xd1: Ses tonunuzu etkili biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	0,752		
xd3: Beden dilini etkili biçimde ne ölçüde kullanabilirsiniz?	0,736		
xd4: Öğrenciler ile etkili iletişim ne ölçüde kurabilirsiniz?	0,735		
XG: Planlamada Öz-yeterlik (4 madde)		1,295	8,476
yg2: Öğretim sürecini planlamada öğrencilerin gelişim düzeylerini ne ölçüde dikkate alabilirsiniz?	0,744		
yg3: Planlamada öğrenme stillerini ne ölçüde dikkate alabilirsiniz?	0,724		
yg4: Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,702		
yg1: Dersi planlamada esneklik ve çeşitlilik ne ölçüde sağlayabilirsiniz?	0,691		
XH: Özel Eğitimde Öz-yeterlik (3 madde)		1,217	8,152
xh2: Öğrenme güçlüğü olan ve hazır bulunuşluğu yetersiz olan öğrencilere, bireyselleştirilmiş öğretim programlarını ne ölçüde uygulayabilirsiniz?	0,869		
xh3: Öğretim yöntem tekniklerini ve öğretim ortamlarını özel eğitime gereksinimi olan öğrencilerin en üst düzeyde yararlanabilecekleri şekilde planlamaya ne ölçüde dikkat edebilirsiniz?	0,847		
xh1: Özel eğitime gereksinimi olan öğrencilerin yapabileceği, öz güven duyacakları ve kişisel farkındalıklarını geliştirebilecekleri etkinlikleri belirleme ve uygulamayı ne ölçüde başarabilirsiniz?	0,789		
XB: Ölçme-Değerlendirme Öz-yeterlik (3 madde)		1,033	7,576
xb1: Öğrencilerin bedensel gelişimlerine ilişkin ölçme sonuçlarını not ya da puana ne ölçüde dönüştürebilirsiniz?	0,855		
xb2: Öğrencilerin etkinliklerdeki ilerleyişini, uygun olan ölçütleri kullanarak ne ölçüde değerlendirebilirsiniz?	0,792		
xb3: Ölçme ve değerlendirme uygulamalarını beden eğitimi programındaki kazanımlara ne kadar uygun hale getirebilirsiniz?	0,746		
Genel Öz-yeterlik Ölçeği			74,747

Ek 5. ÖVD Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 30. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği AFA ve Cronbach's Alpfa (α) Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans(%)
YB: Yardımseverlik-Özgecilik (4 madde)		2,361	16,863
Yb2: Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım	0,801		
Yb1: Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim	0,740		
Yb5: İşbirliğinde herkesten daha önde giderim	0,681		
Yb3: Yeni gelen meslektaşlarıma herkesten daha fazla yardımcı olurum	0,619		
YA: Gönüllülük (3 madde)		2,148	15,340
Ya1: Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım	0,879		
Ya3: Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan görev alırım	0,784		
Ya4: Mesai saatleri dışında okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir	0,658		
YD: Sportmenlik-Centilmenlik (3 madde)		2,134	15,240
Yd2: Sürekli şikâyet eden biri gibi görünmekten en fazla ben kaçınıırım	0,842		
Yd3: İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla ben tahammül ederim	0,796		
Yd1: Ufak sorunları büyütmekten en fazla ben kaçınıırım	0,728		
YC: Kendini Geliştirme-Örgütsel Erdem (2 madde)		1,892	13,512
yc3: Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim	0,853		
yc4: Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim	0,811		
YE: Vicdanlılık-Titiz Olma (2 madde)		1,622	11,589
YE3: Okulla ilgili işlerde herkesten daha titizimdir	0,731		
YE1: Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım	0,622		
Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (14 madde)			72,545

Ek 6. Araştırma İzin Belgesi

27 EKİ 2011 13:10 SAĞLIK BİLİMLERİ ENS 03624576093 s. 1

İRFAN YILDIRIM'IN DKKATİNE

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

19/10/2011

Sayı : B.08.0.YET.0.00.00.00.605.99-712/3693
Konu : Araştırma İzni

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE


İlgi : a) 13.09.2011 tarih ve B.30.2.ODM.0.70.00.00/044-(102)/7020 sayılı yazı,
b) 14.10.2011 tarihli Araştırma Değerlendirme Komisyon Kararı,
c) 28.02.2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311-311/1084 sayılı Makam Onayı ile Uygulamaya Konulan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora öğrencisi İrfan YILDIRIM'ın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları" konulu projesinde kullanılacak veri toplama araçlarını Türkiye genelindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan Beden Eğitimi öğretmenlerine uygulama izin talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilerek onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen 4 sayfa 79 sorudan oluşan veri toplama araçlarının Türkiye genelindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan Beden Eğitimi öğretmenlerine gönüllülük esas olmak kaydıyla uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

İlgi (c) Yönergenin 5. Maddesinin (o) bendi uyarınca teslim tutanağının imzalanarak araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Mahmut TÜNCEL
Bakan a.
Genel Müdür

EK :
Veri Toplama Aracı (1 Adet-4 Sayfa)

24 Ekim 2011
008369

0272 228 1205

İletişim Bilgileri:
Tel: (0 312) 230 36 44
Faks: (0 312) 231 6 305
E-posta: eny@meb.gov.tr
İnternet: http://www.meb.gov.tr

İletişim Hattı: 0272 228 1205
f@Tih

FAKSLAYAN : 03624576093 26/10/12 14:21 S. : 1

Ek 7. Özgeçmiş

Adı Soyadı: İrfan YILDIRIM

Doğum Yeri: Kahramanmaraş

Doğum Tarihi: 14.02.1976

Medeni Hali: Evli

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Eğitim Durumu: Doktora, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2009

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:1997-2001 Milli Eğitim Bakanlığında öğretmen

2001-2009 Afyon Kocatepe Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor
Yüksekokulu Öğretim Görevlisi

2009-2011 Afyon Kocatepe Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor
Yüksekokulu Dr. Öğretim Görevlisi

2011- Afyon Kocatepe Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Öğretim Üyesi

İletişim Bilgileri: Tel 0 532 683 32 20, iyildirim76@hotmail.com