

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK
SERMAYE İLİŞKİSİ**

**THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL BASED ON
THE OPINIONS OF HIGH SCHOOL TEACHERS**

Hilal BÜYÜKGÖZE

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Yüksek Lisans Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Hilal B¼Y¼KG¼ZE'nin hazırladığı "Lise ¼đretmenlerinin G¼r¼şlerine G¼re Algılanan ¼rg¼tsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkişi" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Y¼netimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. G¼ls¼n ATANUR BASKAN

¼ye (Danışman) Prof. Dr. Y¼ksel KAVAK

¼ye Prof. Dr. Temel ÇALIK

¼ye Doç. Dr. Murat ¼ZDEMİR

¼ye Doç. Dr. şaduman KAPUSUZOğLU

ONAY

Bu tez Hacettepe ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-¼đretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 25 / 12 / 2014 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Berrin AKMAN
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ

Hilal BÜYÜKGÖZE

ÖZ

Bu araştırmada, devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyet, eğitim durumu, lise türü, mesleki kıdem, medeni durum ve sendika üyeliği değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmaya Ankara ili Altındağ ilçesinde yer alan sekiz liseden 182 kadın ve 155 erkek olmak üzere 337 öğretmen katılmıştır. Çalışmada, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin çözümlenmesinde *t* testi, ANOVA, post hoc testlerinden LSD testi, Pearson Korelasyonu ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Veri toplama araçlarının yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının doğrulandığını göstermiştir. Ölçeklerin güvenilirliği için ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach alfa değeri .91 olarak ve psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach alfa değeri ise .95 olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere ve sendika üyesi olanların olmayanlara göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu, meslek lisesinde çalışanların Anadolu lisesinde çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .44$). Ayrıca, araştırma kapsamında kullanılan bağımsız değişkenlerin tümünün öğretmenlerin genel psikolojik sermayelerindeki varyansın % 8’ini açıkladığı ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir

yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak uygulamaya ve araştırmaya yönelik öneriler sunulmaktadır.

Anahtar sözcükler: Pozitif psikoloji, psikolojik sermaye, algılanan örgütsel destek, öğretmen, devlet lisesi

Danışman: Prof. Dr. Yüksel KAVAK, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişı Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL BASED ON THE OPINIONS OF HIGH SCHOOL TEACHERS

Hilal BÜYÜKGÖZE

ABSTRACT

In the current study, the relationship of public high school teachers' perceived organizational support and psychological capital levels was investigated in relation to their gender, education, type of high school, tenure, marital status and membership to an educational union. The study group of the study consists of 337 (182 female and 155 male) high school teachers from eight public high schools located in Ankara- Altındağ. The data collection tools were "Psychological Capital Questionnaire (PsyCap)" developed by Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007), and "Survey of Perceived Organizational Support- Short Form (SPOS)" developed by Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986). The data were analyzed by utilizing *t* test, ANOVA, LSD test of post hoc tests, Pearson correlation, and multiple linear regression. The construct validity of the scales were tested by confirmatory factor analysis (CFA). The goodness of fit indexes generated by CFA verified the factors of the scales. The Cronbach alpha value of the SPOS was calculated to be .91, and .95 for the PsyCap. The main findings are as follows; teachers perceive moderate levels of organizational support; the overall psychological capital level of teachers is relatively high; married teachers have higher levels of hope than single teachers; members of education unions have higher levels of hope than non-member teachers; teachers working in vocational high schools have higher levels of resilience than teachers working in Anatolian high schools; and, teachers with bachelor's degree have higher levels of optimism than teachers with graduate education degree. In addition, there is a moderate, positive and statistically significant relationship between teachers' perceived organizational support level and overall psychological capital level ($r = .44$). Furthermore, it was found that the independent variables together predict 8 % of the total variance in overall psychological capital level of teachers, and perceived organizational support is a statistically significant predictor of psychological capital.

Future implications and recommendations for research and practice are discussed based on the findings of the study.

Keywords: positive psychology, psychological capital, perceived organizational support, teacher, public high school

Advisor: Prof. Dr. Yüksel KAVAK, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

İmza
Hilal BÜYÜKGÖZE

TEŞEKKÜR

Öncelikle, yüksek lisans eğitimim boyunca danışmanlığımı yürüten çok değerli hocam Sayın Prof. Dr. Yüksel KAVAK'a tüm içtenliğimle teşekkürlerimi sunarım.

İhtiyacım olan her konuda engin deneyim, bilgi ve şefkatiyle yol gösterip destekleyen hocam Sayın Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN'a,

Tez savunma jürimin değerli üyeleri Sayın Prof. Dr. Temel ÇALIK'a, Sayın Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR'e ve Sayın Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU'na,

Yüksek lisans eğitimim boyunca öğrencisi olmaktan büyük onur duyduğum hocalarım Sayın Prof. Dr. Ş. Şule ERÇETİN'e, Sayın Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN'a, Sayın Doç. Dr. Berrin BURGAZ'a ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Yusuf BADAĞAN'a,

Lisansüstü eğitim konusunda beni yüreklendiren hocalarım Sayın Prof. Dr. Hüsnü ENGİNARLAR'a, Sayın Doç. Dr. Yaşar KONDAKÇI'ya ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Sinan AKILLI'ya,

Veri toplama sürecinde değerli vaktini ayırıp bana eşlik eden Gökhan BAĞCI'ya,

Her koşulda yardımına koşan sevgili arkadaşım Arş. Gör. Feyza GÜN'e,

Tezimin teknik incelemesini yapan Arş. Gör. Dr. Gökhan GÜNEŞ'e,

Sonsuz güven ve sevgileri ile uzaktayken bile manevi desteklerini hep hissettiğim dünyanın en mükemmel anne ve babasına, akademik anlamda da her zaman destek olan ve ilham aldığım sevgili ablam Yrd. Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a ve canım kardeşim Süleyman'a,

En samimi teşekkürlerimi sunarım..

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	3
1.3. Problem Cümlesi	4
1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.4. Sayıtlılar.....	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar.....	8
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli	8
1.7.1. Algılanan Örgütsel Destek.....	8
1.7.1.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Tanımı	8
1.7.1.2. Örgütsel Destek Kuramı	9
1.7.1.3. Destekleyici Örgüt Özellikleri.....	11
1.7.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri.....	12
1.7.1.4.1. Örgütsel Adalet.....	12
1.7.1.4.2. Yönetici Desteği	13
1.7.1.4.3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları	13
1.7.1.4.3.1. İnsan Kaynakları Uygulamaları.....	14
1.7.1.4.3.2. Çalışan Özellikleri.....	14
1.7.1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	15
1.7.1.5.1. Örgütsel Bağlılık	15
1.7.1.5.2. İşe Bağlılık.....	16
1.7.1.5.3. İş Performansı	16
1.7.1.5.4. İşte Kalma İsteği	16
1.7.1.5.5. İşten Ayrılma Niyeti	17
1.7.2. Psikolojik Sermaye	17
1.7.2.1. Psikolojik Sermaye ve Tanımı	17
1.7.2.2. Psikolojik Sermayenin Özellikleri.....	19
1.7.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları	22
1.7.2.3.1. Umut.....	23
1.7.2.3.2. İyimserlik	25
1.7.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık	28
1.7.2.3.4. Özyeterlilik.....	29
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	33
2.1. Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yurtiçi Araştırmalar	33
2.2. Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yurtdışı Araştırmalar	42

2.3. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurtiçi Araştırmalar	46
2.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurtdışı Araştırmalar	51
3. YÖNTEM	58
3.1. Araştırmanın Yöntemi	58
3.2. Çalışma Grubu	58
3.2.1. Çalışma Grubunun Özellikleri	58
3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler	59
3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre Dağılımı	59
3.2.2.2. Katılımcıların Branş Değişkenine göre Dağılımı	60
3.2.2.3. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine göre Dağılımı	61
3.2.2.4. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine göre Dağılımı	61
3.2.2.5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine göre Dağılımı	62
3.2.2.6. Katılımcıların Sendika Üyeliği Değişkenine göre Dağılımı	62
3.2.2.7. Katılımcıların Görev Yaptıkları Lise Türü Değişkenine göre Dağılımı	63
3.3. Veri Toplama Araçları	64
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	64
3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	64
3.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği	65
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı	67
3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözülmesi	67
3.6. Araştırmanın Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları	69
3.6.1. Araştırmanın Güvenirlik Çalışmaları	69
3.6.2. Araştırmanın Geçerlik Çalışmaları	70
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	72
4.1. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri	72
4.1.1. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Mesleki Kıdem, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre İncelenmesi	74
4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Görüşleri	76
4.2.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Mesleki Kıdem, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre İncelenmesi	80
4.2.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin Umut Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi	81
4.2.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin Özyeterlilik Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi	83
4.2.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi	85
4.2.5. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi	87
4.3. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	89
4.4. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	91
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	94
5.1. Sonuçlar	94
5.2. Öneriler	95

5.2.1. Uygulamaya Dönük Öneriler	95
5.2.2. Araştırmaya Dönük Öneriler.....	96
KAYNAKÇA.....	97

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Çeşitli Kaynakların Durumu.....	18
Tablo 1.2. Psikolojik Sermayenin Mevcut ve Olası Boyutları.....	30
Tablo 3.1. Ankara İli Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan Kamu Liseleri ve Öğretmen Sayıları.....	57
Tablo 3.2. Katılımcıların Okullara göre Dağılımı.....	59
Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyete göre Dağılımı.....	60
Tablo 3.4. Katılımcıların Branşa göre Dağılımı.....	60
Tablo 3.5. Katılımcıların Eğitim Durumuna göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.6. Katılımcıların Mesleki Kıdeme göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.7. Katılımcıların Medeni Duruma göre Dağılımı.....	62
Tablo 3.8. Katılımcıların Sendika Üyeliğine göre Dağılımı.....	62
Tablo 3.9. Katılımcıların Görev Yaptığı Lise Türüne göre Dağılımı.....	63
Tablo 3.10. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine ilişkin Sayısal Sınırlar.....	67
Tablo 3.11. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Madde Ortalamalarına ilişkin Düzeyler.....	67
Tablo 3.12. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Madde Ortalamalarına ilişkin Düzeyler.....	68
Tablo 3.13. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ait Güvenlik Katsayısı Değerleri.....	69
Tablo 3.14. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri.....	69
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe ilişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri.....	71
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe ilişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (<i>t</i> testi sonuçları).....	73
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe ilişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları).....	75
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermayeye ilişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde ve Ortalama Değerleri.....	75
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Sahip Olduğu Genel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (<i>t</i> testi sonuçları).....	79
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Sahip Olduğu Genel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları).....	80
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin "Umut" Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika	

Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (<i>t</i> testi sonuçları)	80
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Umut” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)	82
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Özyeterlilik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (<i>t</i> testi sonuçları)	83
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Özyeterlilik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları).....	83
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Psikolojik Dayanıklılık” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (<i>t</i> testi sonuçları).....	84
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Psikolojik Dayanıklılık” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)	85
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “İyimserlik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (<i>t</i> testi sonuçları).....	86
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “İyimserlik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları).....	87
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Matrisi.....	88
Tablo 4.16. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	90

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Sermaye Türleri ve Çıkış Noktaları	18
Şekil 1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	23

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ort. : Aritmetik ortalama

bkz. : Bakınız

LSD : Least Significant Differences

örn. : örneğin

p: Anlamlılık

PsyCap: Psychological Capital - Psikolojik Sermaye

r : Pearson Korelasyon Katsayısı

t : Hesaplanan t değeri

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

LISREL: Linear Structural Relations

akt. : Aktaran

vd. : ve diğerleri

vb. : ve benzeri

ss: Standart Sapma

sd: Serbestlik Derecesi – Degree of Freedom

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi – Confirmatory Factor Analysis

ANOVA : Tek Yönlü Varyans Analizi - The Analysis of Variance

MEM : Milli Eğitim Müdürlüğü

f : frekans

% : yüzde

x² : ki-kare

Canım Anneme ve Babama,

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi, problem cümlesi ve bu problem cümlesine dayalı olarak geliştirilen alt problemleri, sayıltıları ve sınırlılıklarına yer verilmektedir. Ardından, araştırma ile ilgili önemli görülen kavramların tanımlarına yer verilerek araştırmanın kuramsal temeli ile sona ermektedir.

1.1. Problem Durumu

Örgütsel destek, çalışanın hem örgütü hem de işvereni ile arasındaki ilişkiye olan yansımaları açısından yönetim ve örgütsel davranış alanyazınında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel destek kavramının temeli çoğunlukla karşılıklılık kuramı ve sosyal etkileşim kuramına dayanmaktadır.

Karşılıklılık ve sosyal etkileşim kuramları çerçevesinde değerlendirdiğimizde çalışan örgüte verdiği emeğin örgütsel ödüller ya da refahının düşünülmesi biçiminde karşılığının olması gerektiğine inanır. Bu noktadan hareketle algılanan örgütsel destek, “çalışanın, örgütüne yaptığı katkının, örgütü tarafından değerli görülmesi, bu katkıların karşılığında örgütünün de onun refahıyla ilgilenmesine yönelik girişiminin olduğunun çalışan tarafından algılanması” biçiminde tanımlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Buna göre, çalışanlar örgütlerinin amaçlarına ulaşma yolunda ya da örgütün verimliliğinin artırılması konusunda katkı sağlamak ve örgüte olan bağlılıklarının artması için örgüt içinde değerli ve önemli olduklarını bilmek isterler. Bu ise örgütün, çalışanın fazladan emeklerinin farkında olması, çalışmalarını tatminkar bulması ve bunun karşılığında da çalışanın örgüt içerisindeki refahının ve mutluluğunun temini için gerekli girişimlerde bulunması biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel destek konusunda yapılmış 70'in üzerindeki bilimsel çalışmayı belirledikleri kriterlere göre meta analiz yönetimi ile incelemiştir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin öncüllerinin örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları olarak sınıflandırılabilceğini belirtmişlerdir. Aynı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının, işe bağlılık ve katılımlarının, iş

performanslarının, işte kalma eğilimlerinin ve iş tatmini düzeylerinin arttığı, işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığın azaldığı rapor edilmiştir. Bu noktada, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin pozitif örgütsel davranış sergileme eğilimleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır.

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış hareketinden kuramsal açıdan beslenen psikolojik sermaye ise genel olarak bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişimi olarak ifade edilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Psikolojik sermaye, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterlilik olmak üzere toplam dört geliştirilebilir ve ölçülebilir bileşenden oluşan üst bir yapıdır.

Psikolojik sermayenin, çalışanların iş performansına ve iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve iyi oluş düzeylerine olumlu yönde katkılarının olduğu belirtilmiştir (Abbas, Raja, Darr ve Bouckenoghe, 2014; Ardichvili, 2011; Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Berberoğlu, 2013; Bergheim, Eid, Hystad, Nielsen, Mearns, Larsson ve Luthans, 2013; Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014; Boamah ve Laschinger, 2014; Çınar, 2011; Dönmez, 2014; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow, 2009; Harms ve Luthans, 2012; Huang ve Luthans, 2014; Larson ve Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Luthans, Youssef, Sweetman ve Harms, 2013; Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014; Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010; Wang, Zheng ve Cao, 2014; Zhong, 2007). Bununla birlikte, psikolojik sermayenin iş stresi, devamsızlık, sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ters yönlü ilişkisinin olduğu da saptanmıştır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Avey, Patera ve West, 2006; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Baron, Franklin ve Hmieleski, 2013; Chen ve Lim, 2012; Riolli, Savicki ve Richards, 2012; Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011).

Psikolojik sermayenin bileşenlerinin örgütsel yaşantıya çeşitli yansımalarının olduğu bilinmektedir. Özyeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanların hedefleri doğrultusunda kararlılıkla emek verdiği ve başaracaklarına dair inançlarının güçlü olduğu; umut düzeyi yüksek olanların sorunlara çok yönlü yaklaşım pek çok çözüm düşünebildikleri ve hedeflerine ulaşma yönünde kuvvetli iradeye sahip olduğu; iyimserlik düzeyi daha yüksek olanların iş ile ilgili girişimlerinin sonuçlarına ve geleceğe yönelik olumlu beklentiler beslediği ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olanların ise risklere ve aksaklıklara karşı direnç gösterecek güce sahip olduğu belirtilmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Yukarıda bahsedilen bilgiler ışığında, daha destekleyici örgütlerde çalışanların sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeylerinin de görece yüksek olduğu ve bunun ise çalışanların pozitif örgütsel tutum ve davranışlar sergilemeleri ve iş performanslarının artmasına katkıda bulunduğu görülmektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010). Buradan hareketle, eğitim sisteminin en stratejik ögesi olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye düzeylerinin tespit edilmesi, ve alanyazında yer bulduğu gibi bu iki yapı arasında bir etkileşimin olup olmadığının lise öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi, öğretmenlerin okul sistemi ve ortamı içerisindeki tutumlarının, esenliğinin ve pozitif duygulanımlarının aktarılması açısından önem arz etmektedir.

Bu bağlamda; bu araştırmanın problemini “öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi, ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığının ortaya çıkarılması” biçiminde ifade etmek mümkündür.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi:

Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında, öncelikle, Ankara ili Altındağ İlçesi'nde yer alan devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amaçlanmaktadır. Ardından, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin ve demografik değişkenlerin, genel psikolojik sermaye düzeylerindeki değişimin ne kadarını açıkladığını ortaya koyabilmek amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Son on yıllarda oldukça popüler olan ve araştırmacıların da giderek ilgisini çeken pozitif psikoloji hareketi, yönetim ve örgütsel davranış alanını da süratle etkisi altına almaya başlamıştır. Bu doğrultuda, pozitif psikoloji hareketinin amacı, bireylerde nelerin doğru gitmediğine ya da yürümediğine odaklanılmasından ziyade nelerin yolunda gittiğine, doğru gittiğine, başka bir deyişle zayıf ya da hatalı yönler yerine güçlü ve yararlı yönlerin ortaya çıkartılması, hastalıkların-zayıflıkların ortaya çıkartılması ya da iyileştirilmesi yerine de bireyin ve böylelikle

de örgüt sağlığının, iyi oluşun, esenliğinin ve refahının geliştirilmesi ve kuvvetlendirilmesidir (Luthans, 2002).

Benzer şekilde, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, kurumun işgörenlerinin tüm katkı ve emeklerinin değerlendirilmesi, dikkate alınması ve onların refahıyla ilgilenilmesine dayalı bütüncül bir algıdır (Kraimer ve Wayne, 2004; Kraimer, Wayne ve Jaworski, 2001). Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades (2001), algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının örgüt içerisinde karşılanacağını, ihtiyaç duyulduğunda çalışanların yardımlaşma içerisinde olacağını ve çalışanların genel katkılarının örgütteki yönetim tarafından ödüllendirileceğine yönelik duygu ve düşüncelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Buna paralel olarak, örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanların, örgüte yararlı olacağı düşünülen tutum ve davranışlar içerisinde olması beklenmektedir.

Yapılan alanyazın taramalarında, algılanan örgütsel destek düzeyi daha yüksek olan çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek düzeylerde olduğu bulgulanmıştır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010). Buradan hareketle, bu araştırma kapsamında lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye ilişkisine odaklanan az sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Boamah ve Laschinger, 2014; Liu, Hu, Wang, Sui ve Ma, 2013; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010; Uslu, 2014). Ayrıca, bu ilişkiyi lise öğretmenlerinin görüşlerine göre inceleyen Türkiye kaynaklı herhangi bir çalışmaya da rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, bu araştırmanın ve bu araştırma kapsamında ulaşılabacak sonuçların, lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve psikolojik sermaye düzeyleri ilişkisi temelinde, eğitim örgütlerinde pozitif örgütsel davranışların önemine ve eğitim örgütü yöneticilerinin bu hususta farkındalıklarının geliştirilmesine, buna dayalı olarak da eğitim örgütü çalışanlarından öğretmenlerin refahının ve iş verimliliğinin artırılması yönünde alanyazına ve uygulamaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?

1.3.1. Alt Problemler:

1. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. eğitim düzeyi,
 - c. mesleki kıdem,
 - d. medeni durum,
 - e. sendika üyeliği,
 - f. çalışmakta oldukları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri nasıldır?
4. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. eğitim düzeyi,
 - c. mesleki kıdem,
 - d. medeni durum,
 - e. sendika üyeliği,
 - f. çalışmakta oldukları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” , “özyeterlilik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” alt boyutlarına ilişkin görüşleri;

- a. cinsiyet,
- b. eğitim düzeyi,
- c. mesleki kıdem,
- d. medeni durum,
- e. sendika üyeliği,
- f. çalışmakta oldukları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?

6. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

7. Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerindeki değişkenliğin ne kadarını açıklamaktadır?

1.4. Sayılılar:

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek maddelerini samimi ve gerçek görüşlerini yansıtarak cevaplandırmışlardır.
- Araştırma kapsamında kullanılan "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği"nin katılımcı öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerini belirlemede uygun ve yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Araştırma kapsamında kullanılan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin katılımcı öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerini belirlemede uygun ve yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar:

- Bu araştırma Ankara ili Altındağ ilçesinde bulunan resmi liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel psikolojik sermayeye ilişkin beyanları ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

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

1.6. Tanımlar:

Devlet lisesi: 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu gereğince dört yıllık ilkokulun ardından dört yıllık ortaokul eğitime dayanan en az dört yıl eğitim-öğretim veren ortaöğretim kurumudur.

Öğretmen: MEB'e bağlı devlet liselerinde görev yapmakta olan meslek ve branş dersleri öğretmenidir.

Algılanan örgütsel destek: Çalışanın, örgütüne yaptığı katkının, örgütü tarafından değerli olarak kabul edilmesi, bu katkıların karşılığında örgütünün de onun refahıyla ilgilenmesine yönelik girişiminin olduğunun çalışan tarafından algılanmasıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

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

1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

Bu başlıkta, araştırma kapsamında incelenen algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin kuramsal bilgi sunulmaktadır.

1.7.1. Algılanan Örgütsel Destek

1.7.1.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Tanımı

Algı, "bireylerin çevresindeki uyaranlara anlam verme süreci" olarak ifade edilmektedir (Arkonuç, 1998: 65, akt. Bakan ve Kefe, 2012). Bu tanımlamadan da yola çıkılarak, uyaranlara anlam verme ve yorumlama sürecinin bireyin duygu, düşünce, geçmiş yaşantı, beklenti ve motivasyonlarından etkilenerek şekillendiğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, algının bireye özgü olduğu ortaya çıkmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ise çalışanın, örgütüne yaptığı katkının, örgütü tarafından değerli olarak kabul edilmesi, bu katkıların karşılığında örgütünün de

onun refahıyla ilgilenmesine yönelik girişiminin olduğunun çalışan tarafından algılanması olarak ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yüksel (2006), Eisenberger ve diğerlerinin (1986) tanımlarından yola çıkarak algılanan örgütsel desteğe ilişkin varsayımları şu şekilde sıralamıştır:

- Çalışanın örgütüne katkısının olduğu varsayımı,
- Çalışanın örgütüne yaptığı katkının değerli kabul edildiği varsayımı,
- Çalışanın örgütüne yaptığı katkıların karşılığında örgütünün çalışanın refahı ve iyiliği için çaba sarfettiğinin çalışan tarafından algılandığı varsayımı.

Bu kapsamda, algılanan örgütsel destek, karşılıklılık normuna da dayanarak çalışanın örgütü ile yaptığı psikolojik bir sözleşme olarak da görülmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003, akt. Yüksel, 2006).

Kraimer ve Wayne (2004), algılanan örgütsel desteği, düzenleyici örgütsel destek algısı, kariyerle ilgili örgütsel destek algısı ve mali örgütsel destek algısı başlıklarında incelemiştir. Buna göre:

- **Düzenleyici algılanan örgütsel destek:** Çalışanın örgüte dahil olmasının ardından ailesi de dahil olmak üzere uyum sağlamalarına dönük desteği temsil eder.
- **Kariyerle ilgili algılanan örgütsel destek:** Çalışanın kariyer planlaması ve kariyer tatmini gibi kariyeri ile ilgili ihtiyaçlarına dönük örgütsel desteği temsil eder.
- **Finansal algılanan örgütsel destek:** Çalışanın finansal ihtiyaçlarının dikkate alınarak aylık, ek ödemeler, ikramiye gibi mali yönü olan örgütsel ödüller yolu ile örgütsel desteğin sunulmasıdır.

Çalışanın Kraimer ve Wayne (2004)'in açıkladığı gibi düzenleyici, kariyerle ilgili ya da finansal örgütsel destek algısı, örgütüne faydalı olma ve gelişimine katkıda bulunma hissini arttıracaktır. Ancak, karşılıklılık normu temelinde algılanan örgütsel desteğin taraflarının birbirine güvenmesi de çok önemlidir. Çalışanın örgütü için ortaya koyduğu çaba ve katkıların her zaman karşılığı olmayabilir ya da beklediğinden daha geç de olabilir. Aynı şekilde çalışan da örgütünün yatırımlarını boşa çıkarabilir ve örgütün desteğine karşılık vermeyebilir. Böyle bir durumda ise

karşılıklı güven sarsılacağı için örgütsel destek algısı olumsuz yönde etkilenecektir.

1.7.1.2. Örgütsel Destek Kuramı

İşverenler genellikle çalışanların adanmışlıklarına ve bağlılıklarına değer verirler (Rhoades vd., 2002). Örgütlerine duygusal olarak bağlı olan çalışanların iş performansında ve ekstra rol davranışlarında artış, işe devamsızlıklarında ve işten ayrılma eğilimlerinde ise azalma olduğu pek çok bilimsel çalışma ile ortaya koyulmuştur (Havaie, Dahinten ve Macphee, 2013; Lee ve Peccei, 2007; Loi, Hang-yue ve Foley, 2006).

Çalışanlar aynı zamanda örgütlerinin kendilerine olan bağlılıklarıyla da ilgilidirler. Örgütün, çalışanın emeklerine değer vermesi ve bağlılığını dikkate alması, fark edilme, davranışlarının onaylanması ve saygı görme, ek ödemeler ve terfinin yanı sıra işini daha iyi yerine getirebilmesi için ek bilgi ya da diğer kaynaklara olan ulaşımının rahatlatılması şeklinde çıktılar üretebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu açıdan, karşılıklılık normu işveren ve işgörenlerin bu ayırtedici uygulamaları karşılıklı olarak örgüt hayatına geçirdiklerini savunur. Bir birey bir diğerine iyi muamelede bulunduğu anda, karşılıklılık normuna göre karşı taraf kendini aynı şekilde davranmaya zorunlu hissetmektedir (Gouldner, 1960, akt. Rhoades vd., 2002). Aynı şekilde, karşılıklılık normu örgüt yaşamında işveren ve işgören için de geçerlidir.

Örgütsel destek kuramı (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986) bu bağlamda çalışanların, örgütlerinden ve işverenlerinden edindikleri ödemeler, hizmetiçi eğitim, sosyal ve duygusal ihtiyaçların karşılanması yönünde destek gibi kaynakların seferber edilmesinin karşılığında, olumlu örgütsel davranış ve çıktı üretme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Michael vd., 2005, akt. Kaplan, 2010). Sosyal değişim kuramının güncel hali olarak da kabul edilmektedir. Örgütsel destek kuramı, çalışanların, işyerindeki tüm aktörlerin davranışlarını o kişilerin kendi özgür iradeleri doğrultusundaki eylemleri olarak değil de örgüte ait politikaların ve normların birer yansıması olarak algılayıp kişiselleştirdiğini savunmaktadır.

Örgütsel destek kuramına göre, algılanan örgütsel destek ise çalışanın görevini başarılı bir şekilde yerine getirmesi ve stresli durumlar ile başa çıkabilmesi için

ihtiyaç hissettiğinde yardım alabileceğine olan güveni ve inancıdır (George, Reed, Ballard, Colin ve Fielding, 1993, akt. Rhoades vd., 2002). Örgütsel destek kuramına göre algılanan örgütsel desteğin gelişimi, çalışanların örgütüne insanlara özgü özellikleri atfetmesiyle hızlanabilmektedir. Buna göre, örgütün aktörlerinin özellikle de yöneticilerin tutum ve davranışlarının çalışan tarafından kişisel algılanması sonucunda istedik yönetici davranışlarının algılanan örgütsel desteği arttıracak savunulmaktadır. Örgütün, devlet tarafından iş güvenliğinin sağlanması kapsamında yaptığı düzenlemelerden dolayı değil de kendi inisiyatifi ile örgütsel ödülleri dağıtımını, ödemeler ve terfinin planlanması ve çalışma koşullarını iyileştirmesi çalışanların örgütsel destek algılarını arttıran uygulamalar olmaktadır.

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına ilişkin psikolojik süreçleri de işaret etmektedir. Karşılıklılık normuna dayalı olarak, algılanan örgütsel destek, çalışanlarda örgütün refah düzeyinin geliştirilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olma yönünde zorunluluk hissettirebilir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, çalışanların artan iş performanslarının örgüt tarafından fark edileceği ve ödüllendirileceği konusunda da inançlarını destekleyebilir (performans-ödüle beklentisi). Tüm bu süreçler, çalışanlar için de (iş doyumunun artması ve olumlu ruh hali gibi), örgütler için de (duygusal bağlılığın ve performansın artması ve işten ayrılma eğiliminde azalma gibi) istedik yönde sonuçlar üretebilir (Rhoades vd., 2002).

1.7.1.3. Destekleyici Örgüt Özellikleri

Çalışanlarının örgüt içerisindeki emek ve çabalarını değerli bulan ve bunu hissettiren, aynı zamanda da çalışanlarının refahını ve psikolojik iyi oluş durumunu sağlayabilmek için girişimlerde bulunan destekleyici örgütlerde bulunduğu tespit edilen özellikler Özdevecioğlu (2003: 117) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- *Çalışanların yaratıcı fikir, öneri ve eleştirilerinin dikkate alınması ve uygulamaya koyulması:* Çalışanlar, düşüncelerinin dikkate alındığını ve örgüt içerisinde bu fikir ve önerileri doğrultusunda değişim olduğunu gözlemlediğinde bunu örgütsel destek olarak algılayabilirler.
- *Çalışanlara iş güvenliğinin sağlanması:* Çalışanların iş güvenliğinin sağlanması, örgütsel destek algısı yönünden oldukça önemlidir. Çalışanların, pozisyonlarının gereklerini başarıyla yerine getirdikleri sürece,

pozisyonlarını koruyacaklarını bilmeleri ve ansızın ya da sebep göstermeksizin işten çıkarılmayacaklarını bilmelerini örgütsel destek olarak algılayabilirler.

- *Örgüt içi insan ilişkilerinin pozitif yönde olması:* Sıcak bir örgüt iklimi, başka bir ifadeyle, örgüt içi sağlıklı ve pozitif yöndeki üst-ast ilişkileri ve iş arkadaşlığı ilişkileri çalışanlar tarafından destek olarak algılanabilir.
- *Adil yönetim:* Çalışanların hak ettiğinin karşılığını adil bir şekilde alacağını bilmesi de örgütsel destek algısı yönünden önem arz etmektedir. Örgüt yöneticilerinin tüm çalışanlara eşit mesafede olmaması, çalışanlara farklı şekilde muamele etmesi ve bazı çalışanlara daha fazla tolerans gösterilmesi çalışanların örgütsel destek algılarını olumsuz yönde etkileyecektir.
- *Çalışanların önemsenmesi ve karara katılım:* Çalışanların örgütün verimliliğini arttırmaya yönelik çabalarının fark edilmesi ve takdir edilmesi, işini başarıyla yerine getirenlerin de aynı şekilde emeklerinin değerli olduğunun hissettirilmesi motivasyonlarının artırılması yönünde katkı sağlayacaktır. Benzer şekilde, çalışanların etkileneceği kararlar alınacağı zaman, mümkün olduğunca onların da fikri alınmalı, ihtiyaçları gözetilmeli, onlara rağmen kararlar alınmamalıdır.

1.7.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

Rhoades ve Eisenberger (2002), Eisenberger ve diğerlerinin (1986) “örgütsel destek kuramına” dayalı olarak algılanan örgütsel desteğin öncüllerini 3 başlıkta toplamıştır. Bunlar, örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ile çalışma koşullarıdır.

1.7.1.4.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanlara her türlü kaynağın dağıtımında izlenen yolların adil olması şeklinde ifade edilmektedir (Greenberg, 1990, akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel adalet, Cropanzano ve Greenberg (1997) tarafından yapısal ve sosyal yönleri dikkate alınarak sınıflandırılmıştır (akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002). Buna göre, örgütsel adaletin yapısal belirleyicileri, çalışanların etkileneceğinin düşünüldüğü kararların uygulamaya konulmasından önce yeterince bilgilendirme yapılması ve bu kararlara ilişkin çalışanların fikirlerinin de

alınmasına yönelik resmi kurallar ve politikalarıdır. Etkileşimsel adalet olarak da ifade edilen örgütsel adaletin sosyal yönleri ise kaynakların paylaşımı sürecinde bireyler arasındaki davranış kalitesini ifade eder. Bu açıdan sosyal yönler çalışanlara değer verilerek ve saygı gösterilerek davranılmasını ele alır.

Araştırmalar, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında kuvvetli ilişkiler olduğunu göstermiştir (Börü ve Güneşer, 2006; Erdaş, 2010; Önderoğlu, 2010; Özyurt, 2010; Shore ve Shore, 1995). Önderoğlu (2010), çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adaletin işlemsel, dağıtımsal, etkileşimsel ve bilgisel adalet algısı alt boyutlarıyla orta düzeyde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Shore ve Shore (1995) ise örgüt yöneticilerinin kaynak dağıtımında devamlı olarak adil davranması durumunda, çalışanların genel örgütsel destek algılarının oldukça etkileneceğini belirtmiştir. Özyurt (2010)'un araştırmasında ise çalışanların örgütsel destek, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiş ve bu değişkenlerin arasında anlamlı düzeyde ikili ilişkilerin olduğu görülmüştür. Rhoades ve Eisenberger (2002: 707)'in algılanan örgütsel destek üzerine yapılan çalışmaları inceledikleri meta analiz araştırması sonucunda da örgütsel adalet ve algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

1.7.1.4.2. Yönetici Desteği

Eisenberger ve diğerlerinin (1986) örgütsel destek kuramında ifade ettiği gibi çalışanlar, örgütün bir temsilcisi olan yöneticinin olumlu ya da olumsuz davranış ya da uygulamalarını örgütün desteğinin bir göstergesi olarak algırlar. Çalışanlar genellikle üstlerinin kendi haklarındaki değerlendirmelerini bir üst yönetime aktardıklarını ve buna dayalı olarak da örgütsel destek ile yönetici desteğinin etkileşimi yönünde bir algı olabileceği belirtilmiştir. Buna paralel olarak, yönetici desteği aynı zamanda lider-üye etkileşimi ile de ilişkilendirilerek incelenmiştir (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) ise algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolünü incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışan tarafından algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Maertz Jr, Griffeth, Campbell ve Allen (2007), Yoon ve Lim (1999) ve Yüksel (2006)'in çalışmaları da yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek ilişkisini destekler niteliktedir.

1.7.1.4.3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları

Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel ödüller ve çalışma koşullarını, insan kaynakları uygulamaları ve çalışan özellikleri başlıklarında incelemiştir.

1.7.1.4.3.1. İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları uygulamaları, fark edilme, ödemeler ve terfi, iş güvenliği, özerklik, stres kaynakları ve örgüt büyüklüğü açısından incelenmiştir.

Fark edilme, ödemeler ve terfi. Örgütsel destek kuramı, çalışanların ödüllendirilmesi yönünde yaratılacak fırsatların, çalışanların örgüte olan katkılarının fark edildiğinin gösterilmesi açısından önemine işaret ederken, bunun aynı zamanda çalışanların örgütsel destek algılarına da destek olacağını savunur.

İş güvenliği. Örgütsel destek kuramı, çalışanın ilerleyen zamanlarda da örgütte kalmasına ilişkin teminata bulunulmasının, algılanan örgütsel desteğe önemli katkısının olacağını savunur. Allen, Shore ve Griffeth (1999), son yıllarda işletmelerin sürekli küçülmeye gitmesiyle, çalışanın iş güvenliği algısının örgütsel destek açısından daha da önem kazandığını belirtmektedir (akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Özerklik. Özerklik ile çalışanın işini yerine getirme, planlama, çalışma prosedürleri ve görev çeşitliliği açılarından algıladıkları kontrol düzeyine işaret edilmektedir. Örgütün, çalışanlarının iş yapış biçimine olan güveni, yüksek düzeydeki özerkliğe, o da algılanan örgütsel desteğin artmasına katkıda bulunabilir (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999, akt. Rhoades vd., 2002).

Stres kaynakları. Stres kaynakları, çalışanların üstesinden gelemeyeceklerini düşündükleri çevresel talepler ile ilişkilidir. İşgörenlerin, stres kaynaklarını örgütün kontrol altına alabileceği durumlar olarak algılamaları halinde örgütsel destek algılarının düşeceği rapor edilmiştir (Rhoades vd., 2002: 701).

Örgüt büyüklüğü. Büyük ölçekli örgütlerde çalışanların, kişisel ihtiyaçlarının daha az önemsendiğini düşünerek kendilerini daha az değerli hissettikleri bildirilmektedir (Kaplan, 2010). Büyük ölçekli örgütlerdeki prosedürler daha küçük olanlarına göre daha uzun sürebilir ya da çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması hususunda daha küçük olan örgütler kadar esnek bir yapıya sahip olunamayabilir. Bu durum ise çalışanların düşük düzeyde destek algılamasına yol açabilir.

1.7.1.4.3.2. Çalışan Özellikleri

Çalışan özellikleri, kişilik ve demografik özellikler açısından değerlendirilmiştir.

Kişilik. Çalışanların kişilik özellikleri, olayları çok farklı biçimde algılamaları ve karşılık vermeleri şeklinde örgüt yaşamına yansiyabilir. Çalışanın olumlu tutum içerisinde olması, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi ilişkiler geliştirmesini sağlayabilir. Öte yandan, saldırgan ya da çekingen tutumlar ise işyerinde istendik yöndeki kişilerarası ilişkileri engelleyerek, örgütsel desteğin daha az algılanmasına yol açabilecektir.

Demografik özellikler. Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri sıklıkla yaş, eğitim durumu, cinsiyet ve hizmet süresi açısından incelenmektedir. Yürütülen çeşitli çalışmalarda benzer ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Benlioğlu ve Atanur Başkan (2014)'in çalışmasında erkeklerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu rapor edilirken, Yoon ve Lim (1999) kadınların erkeklere göre daha yüksek algılanan örgütsel destek düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Stinglhamber ve Vandenberghe (2003, akt. Kaplan, 2010) hizmet süresi ile algılanan örgütsel desteğin ters yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulgularken, Yoon ve Lim (1999) kıdemli çalışanların örgütsel destek algılarında herhangi bir fark ortaya koymadığını rapor etmiştir.

1.7.1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları, Rhoades ve Eisenberger (2002)'in çalışmasında olduğu gibi örgütsel bağlılık, işe bağlılık, iş performansı, işte kalma isteği ve işten ayrılma niyeti başlıklarında incelenmiştir.

1.7.1.5.1. Örgütsel Bağlılık

Algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütleri için sarf ettikleri çabanın değerli kabul edildiğini ve onların genel olarak esenliğinin arzulandığını gözlemlerler. Karşılıklılık normu çerçevesinde düşünüldüğünde, algılanan örgütsel destek çalışmada örgütün esenliğine yönelik zorunluluk hissi ile de sonuçlanabilmektedir. Buna karşın, algılanan örgütsel destek, çalışanın saygı görme ihtiyacı, fark edilme, tanınma, sosyal kimlik gelişimi ve duygusal anlamda destek ihtiyaçlarını karşılamak suretiyle örgütsel bağlılıklarına katkıda bulunabilir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki aynı yönlü ilişki pek

çok bilimsel araştırma bulguları ile de desteklenmektedir (Akalin, 2006; Bozkurt, 2007; Ceylan ve Şenyüz, 2003; Havaie, Dahinten ve Macphee, 2013; Lee ve Peccei, 2007; Loi, Hang-yue ve Foley, 2006).

1.7.1.5.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, çalışanın yaptığı işe dair ilgisi ve özdeşleşmesi olarak da ifade edilebilmektedir (Cropanzano vd., 1997; O'Driscoll ve Randall, 1999, akt. Rhoades vd., 2001). Çalışanların işlerine dönük algılanan yeteneklerinin artırılması aracılığıyla algılanan örgütsel destek düzeylerinin de yükselebileceği rapor edilmiştir (Kaplan, 2010). İşgörenlerin işe bağlılık ya da özdeşleşme düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeylerini inceleyen araştırmalarda (Chen, Yu, Hsu, Lin ve Lou, 2013; Oktuğ, 2013; Özdemir, 2010; Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999) bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde aynı yönlü ilişkiye rastlanılmıştır.

1.7.1.5.3. İş Performansı

Eisenberger ve diğerlerinin (1986) örgütsel destek kuramına göre çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile iş performansları ilişkilidir. Yüksek düzeydeki örgütsel destek algısı, çalışanın iş arkadaşlarına yardımcı olması, yapıcı eleştirilerde bulunması, örgütüne yararlı olacağını düşündüğü bilgi ya da becerileri edinme gibi ekstra rol davranışları sergilemelerini sağlayabileceği belirtilmiştir (Rhoades vd., 2002). Nitekim Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage (2009) algılanan örgütsel destek ile ekstra rol davranışlarının anlamlı biçimde ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan (2014) ise araştırmaları sonucunda örgütsel destek kuramını destekler nitelikte algılanan örgütsel destek ile iş performansının ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye iş doyumu ile duygusal bağlılığın aracılık ettiğini bulgulamıştır.

1.7.1.5.4. İşte Kalma İsteği

Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların işten memnuniyetini arttırmak suretiyle işte kalma isteklerini arttırabilir. Bu ilişkiye odaklanan çalışmalardan birinde Armstrong-Stassen ve Ursel (2011), algılanan örgütsel destek, kariyer tatmini ve kıdemli çalışanların örgütlerinde kalma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin algılanan örgütsel destek, iş kapsamı ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiye

aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca, 50 yaş ve üzeri çalışanlar için yapılacak olan hizmetiçi eğitimlerin, deneyimli çalışanların örgütsel destek algılarını, kariyer tatminlerini ve bunların sonucu olarak da örgütte kalma niyetlerini arttıracakları belirtilmiştir.

1.7.1.5.5. İşten Ayrılma Niyeti

Geri çekilme davranışı, çalışanın aktif katılımının sürekli olarak azalması yoluyla ortaya çıkmaktadır. Geri çekilme davranışlarına işe geç gelme, devamsızlık ve isteyerek işten çıkma örnek verilebilir. Algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olan çalışanların işten ayrılma eğiliminin daha yüksek olması beklenmektedir. Kaya (2012) düşük düzeydeki algılanan örgütsel destek ve kariyer tatmininin işten ayrılma eğilimini arttırdığını saptamıştır. Pek çok çalışma bu bulgu ile paraleldir (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010; Yıldız, 2008). Özdevecioğlu (2004) ise algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ters yönlü ilişkiye iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracılık ettiğini tespit etmiştir.

1.7.2. Psikolojik Sermaye

1.7.2.1. Psikolojik Sermaye ve Tanımı

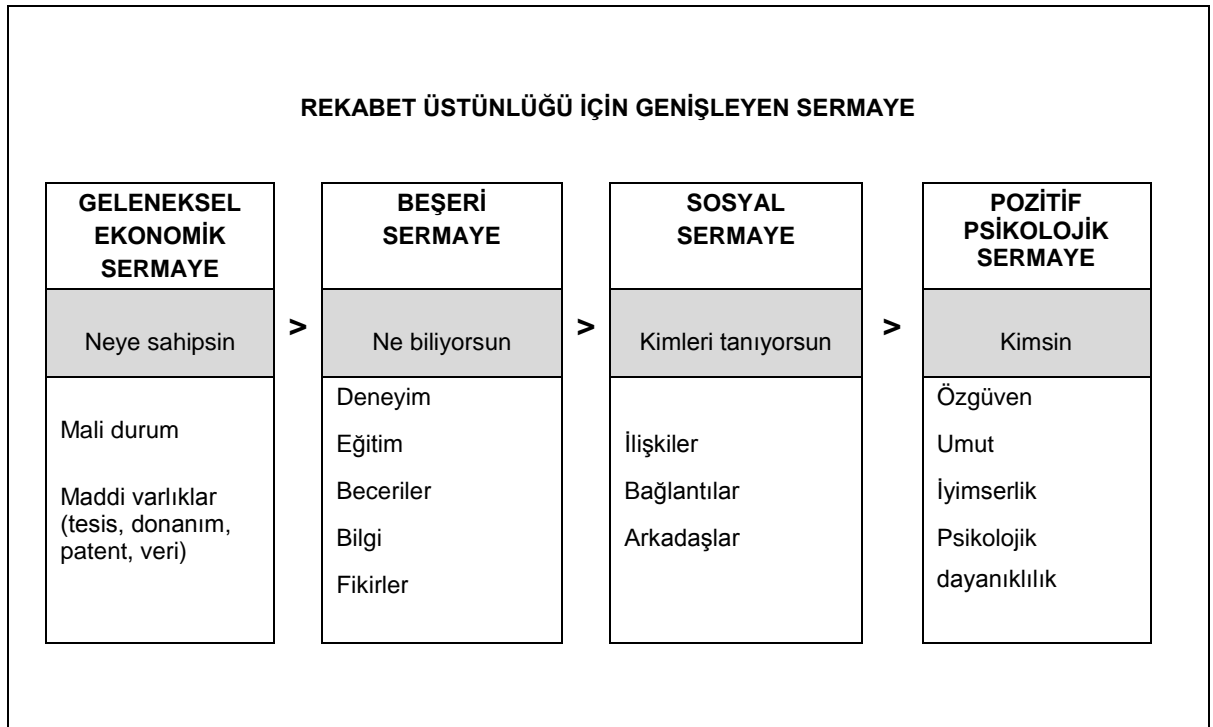
Sermaye kavramı, bilinen geleneksel tanımı ve ekonomi ya da iktisat terimi olarak kullanılmasının yanısıra örgütsel davranış ve iktisadi-idari bilimler çerçevesinde “beşeri sermaye”, “sosyal sermaye”, “duygusal sermaye” ve “kültürel sermayenin” açıklanmasında da yararlanılmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu sermaye türlerine ek olarak, pozitif psikoloji yaklaşımı ve yönetim ve pozitif örgütsel davranış alanlarının son on yıllarda öneminin ve alanyazındaki yerinin süratli bir biçimde artmasıyla bir bakıma pozitif psikolojik sermaye yapısı da gündeme gelmiş ve dolayısıyla giderek ivme kazanıp gelişmesine zemin hazırlandığı görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye genel olarak bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişimi olarak ifade edilebilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Ancak, pozitif psikolojik sermaye, daha ayrıntılı olarak bu yapıyı oluşturan dört bileşen üzerinden tanımlanabilmektedir. Bu doğrultuda, psikolojik sermaye, zorlu bir görevi başarmak için gerekli çabayı sarf etme hususundaki güven duygusunu (özyeterlilik), şu anda ve ilerleyen zamanlarda başarılı olunacağına ilişkin olumlu tutumu (iyimserlik), belirlenen hedefler doğrultusunda gösterilen irade gücü ve

gerektiğinde hedeflerin gözden geçirilip yeni yol haritalarının belirlenmesi (umut) ve aksaklıklar ve sorunlar karşısında direnme gücü ve bu gibi olaylardan daha da güçlenerek çıkmayı (psikolojik dayanıklılık) bütüncül olarak temsil etmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Araştırmalar, pozitif psikolojik sermaye yapısını oluşturan her bir bileşenin çok kısıtlı bir durağanlık özelliğinin olduğunu ve her birinin de geliştirilebilir olduğunu ortaya koymuştur (Luthans vd., 2007, Bandura, 1997, Snyder, 2000, Carver ve Scheier, 2002, akt. Çınar, 2011). Diğer sermaye türleri ile karşılaştırıldığında ise örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne sahip olabilmek için geleneksel sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesine geçip pozitif psikolojik sermayenin örgüt yaşamındaki önemine ve getirilerine binaen yatırım yapılmasını önermektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Şekil 1.1’de örgütsel rekabet üstünlüğünün sürdürülebilirliği açısından sürekli gelişen sermaye kavramı ve sermaye türlerine ilişkin özet bilgiler sunulmaktadır.



Kaynak: Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Şekil 1.1. Sermaye Türleri ve Çıkış Noktaları

Şekil 1.1’den de izlenebileceği gibi, pozitif psikolojik sermaye kim olduğumuz ve psikolojik sermayemize yapılacak yatırımlar aracılığıyla gelecekte ne

olabileceğimizden yola çıkmaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Ancak, geleneksel ekonomik sermaye neye sahip olduğumuzla, beşeri sermaye ne bildiğimizle ve sosyal sermaye ise kimleri tanıyor olduğumuzla ilgilenir. Bu yönüyle, pozitif psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinden farklılaşmaktadır. Buradan hareketle, psikolojik sermayeyi, “bireysel ve örgütsel düzeyde verimlilik ve performans için ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeyi örgüte başarılı bir şekilde taşıyabilme yeteneği” olarak da açıklamak olanaklıdır (Envick, 2005, akt. Battal, 2013).

Tablo 1.1’de sermaye türlerinin örgüt yaşamında sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama yönünde çeşitli kaynaklara göre durumu sunulmaktadır.

Tablo 1.1: Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Çeşitli Kaynakların Durumu

KAYNAK	UZUN DÖNEMLİ	ÖZGÜN	KÜMÜLATİF	BİRBİRİNE BAĞLI	YENİLENEBİLİR
Geleneksel Sermaye					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal-Fiziksel	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Belki	Hayır
Beşeri Sermaye					
Açık bilgi birikimi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Örtük bilgi birikimi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Sosyal Sermaye					
Bağlantılar	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Normlar ve Değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Pozitif Psikolojik Sermaye					
Özgüven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Psikolojik dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Tablo 1.1’den de izlenebileceği gibi, pozitif psikolojik sermayenin uzun vadeli olma, özgünlük, birikerek artma, birbirine bağlı olma ve yenilenebilir olma bakımından diğer sermaye türleri ile kıyaslanınca üstünlüğü ortaya çıkmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Tablo 1.1’de de sergilendiği üzere, örgütlerin artık beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçip pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik eyleme geçmesine işaret edilmektedir (Luthans vd., 2004).

1.7.2.2. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Psikolojik sermaye kavramı, örgütsel yaşama yönelik bir çok yönü içerisinde barındırmaktadır. Hem bireysel düzeyde hem de örgüt düzeyinde pozitif bir bakış açısını savunmaktadır. Psikolojik sermaye kavramını, diğer sermaye türlerinden ve diğer pozitif örgütsel davranışlardan ayıran özelliklerini Nelson ve Cooper (2007) şu biçimde listelemektedir (akt. Polatçı, 2011):

- *Psikolojik sermaye, beşeri sermayeden fazlasını ifade eder.*

Psikolojik sermaye, yalnızca eğitim ve gelişim programları yoluyla edinilebilecek bilgi, beceri ve yetenekleri ya da iş deneyimini ifade etmemektedir. Bununla birlikte, örgüt içerisinde yöneticiler ve çalışanlar tarafından süreç içerisinde oluşmuş olan “örtük bilgiyi” de içine almaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütsel psikolojik sermaye, çalışanların süreç içerisinde kazandığı bilgi, beceri ve iş deneyiminin yanısıra örgüt hafızasını da ifade eder.

- *Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden fazlasını ifade eder.*

Psikolojik sermaye, yalnızca işlevsel ilişkilerin olduğu insan topluluklarını temsil etmez. Bununla birlikte, çalışan, bölüm/departman ve örgüt temelinde yeni, ilgi çekici ve heyecan verici fırsatların oluştuğu ilişkiler bütünü de temsil eder. Buna göre, psikolojik sermaye örgütteki halihazırda bulunan ilişkilerin yanısıra olası ilişkileri de kapsamaktadır.

- *Psikolojik sermaye, pozitifdir.*

Psikolojik sermaye kavramı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarındaki araştırmacı, uzman ve uygulayıcılara verimsiz çalışanlar, işyeri stresi, yeteneksiz yöneticiler/liderler, çatışma-muhalefet, etik dışı davranışlar ve uygulamalar, etkisiz stratejiler ve yöntemler, örgütün verimliliğini engelleyen örgüt yapısı ve/ veya kültürü ve bunun gibi sorunlara alternatif pozitif bir yaklaşım önerisinde bulunmaktadır. Bu açıdan, psikolojik sermaye hem bireysel yönden çalışan için hem de örgütsel düzeyde pozitif bir örgüt yaşamı ve pozitif örgütsel çıktılar elde edilmesini sağlar.

- *Psikolojik sermaye, benzersizdir.*

Psikolojik sermaye, yönetim ve örgütsel davranış alanında yer alan güdüleme, hedef belirleme, çalışanların gelişimi, katılım, grup ve takım kurma ve örgüt kültürü gibi olguları da kapsar. Bu olgular, tek başına ve kendi içerisinde pozitifdir ve birçok araştırma kapsamında incelenmiştir. O nedenle, tüm bu kavramları içeren yeni bir bakış açısına da ihtiyaç duyulmamaktadır. Psikolojik sermaye ise bu olgulara zaten odaklanmamaktadır. Psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkarılmasındaki amaç alanyazındaki mevcut olumsuz kuram ve olgulara pozitif bir bakış açısı geliştirmek değildir. Pozitif sermayenin incelediği kavramlar, örgütsel davranış kapsamında incelenen pozitif ya da negatif kavramlardan daha farklı bir yönden incelenir. Başka bir ifadeyle, psikolojik sermaye bünyesinde incelenen kavramlar ile örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen negatif kavramlar bir doğrunun iki farklı ucu olarak nitelendirilemezler. Psikolojik sermaye, kendine özgü ve yaratıcıdır.

- *Psikolojik sermaye, kuram ve araştırmaya dayanır.*

Psikolojik sermaye, Bandura (1986)'nın "sosyal bilişsel kuram" ve Snyder (2000)'in "umut/beklenti kuramı"na dayanır. Psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalar, bu kuramlardan güç alarak sürdürülmektedir.

- *Psikolojik sermaye, ölçülebilirdir.*

Geçmişte, insan kaynakları yönetimi alanında sıklıkla kar-zarar hesaplamaları, çalışanlara yapılan eğitim vb. yatırımların getirilerine ilişkin hesaplamalar ve birçok analiz tekniği üzerinde incelemeler yapılırken, örgüt yaşamının esenliğine ilişkin pozitif örgütsel davranış etmenlerinin ölçülmesi konusunun göz ardı edildiği görülmüştür. Psikolojik sermaye kavramının hem tüm bir yapı olarak hem de her bir alt boyutunun ölçmeye yönelik geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış bir çok ölçek geliştirilmiştir.

- *Psikolojik sermaye, durum-temellidir ve geliştirilebilirdir.*

Araştırmalar, bir çok kişilik özelliğinin çalışanların performansı ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur (Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010; Youssef-Morgan, 2014). Pozitif örgütsel davranışa ilişkin alanyazında çalışanların doğuştan gelen pek çok olumlu kişilik özelliğine sahip olabileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda, psikolojik sermaye kavramı,

kolaylıkla ve kısa bir süre içerisinde şekillendirilebilen ve aynı zamanda geliştirilebilen durumlardan meydana gelmektedir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006). Çalışanların psikolojik sermayenin bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutlarındaki gelişimi, kısa süreli, iyi planlanmış ve etkili bir “yaşamdan tat alma” başlıklı eğitimle bile desteklenebilir.

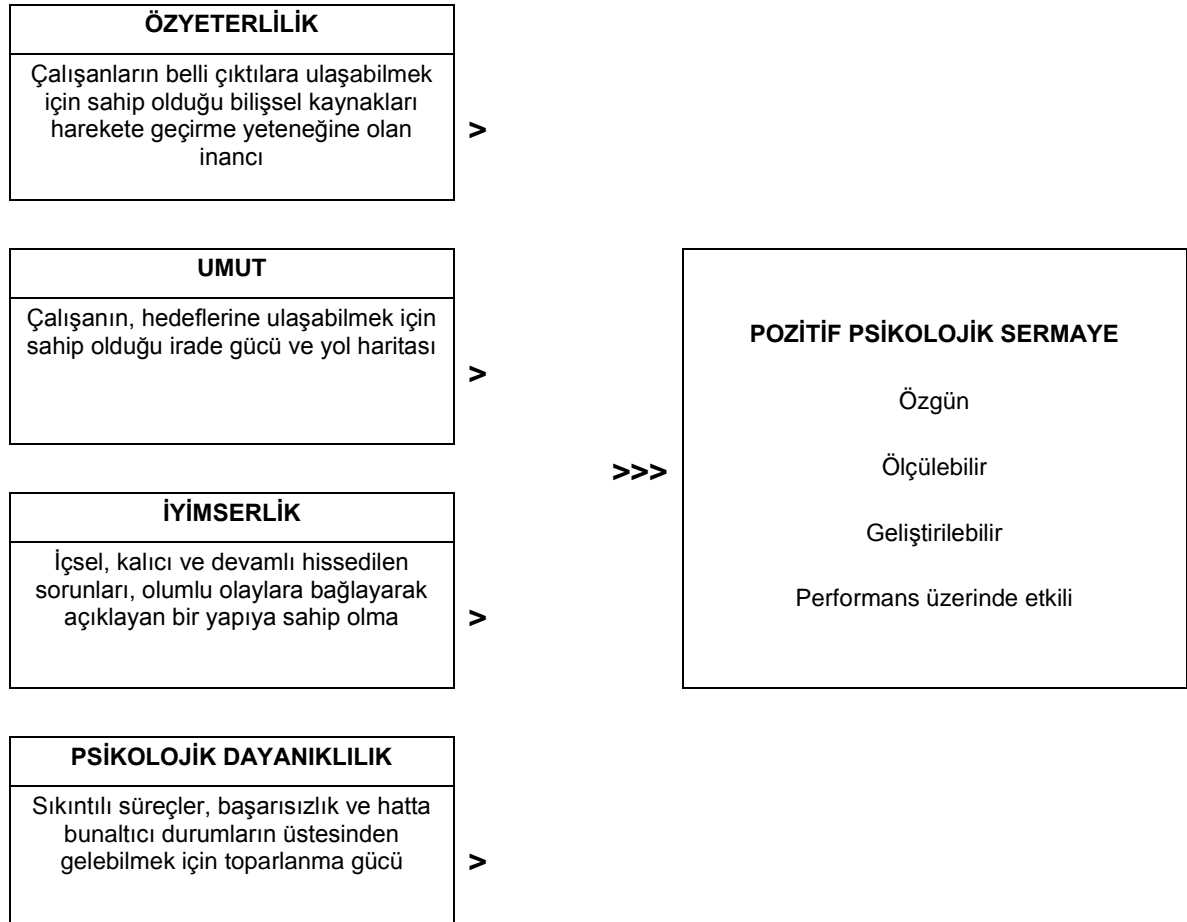
- *Psikolojik sermaye, çalışanların iş performansını üzerinde etkilidir.*

Psikolojik sermaye, pozitif psikolojiye dayalı olarak pozitif örgütsel davranış alanı içerisinde yer alan bir kavramdır. O nedenle, örgüt yaşamının çıktıları ile pozitif bir ilişki içinde olması beklenmektedir. Birçok bilimsel araştırma, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin hem genel psikolojik sermaye yapısı hem de bileşenleri ile çalışan performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Goldsmith, Veum ve Darity, 1997; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006; Paterson, Luthans ve Jeung, 2014; Sun, Zhao, Yang ve Fan, 2012). Buradan hareketle, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik olarak yatırım yapılması ve bu sayede örgütün bütüncül çıktılarının verimliliğinin artırılması, buna dayalı olarak örgüt performansının ve rekabet üstünlüğünün sağlanması temin edilebilir.

Psikolojik sermaye kavramının, diğer pozitif örgütsel davranışlara göre ayırt edici özellikleri, bu yapının diğer kavramlardan farkını ortaya koymaktadır. Bu özellikler, aynı zamanda psikolojik sermayenin örgüt yaşamı ile ne derece içiçe olduğunu ve ne derece önemli olduğunu, buna bağlı olarak da psikolojik sermayenin geliştirilmesine dönük olarak yapılacak en ufak bir yatırımın dahi örgütsel yaşam kalitesinin artırılması yönündeki önemini gözler önüne sermektedir.

1.7.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Luthans ve çalışma arkadaşları, psikolojik sermaye alanında yürüttükleri birçok çalışma sonucunda, psikolojik sermaye yapısının “öz-yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” bileşenlerinden oluştuğunu bildirmişlerdir (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri Şekil 1.2’de sunulmaktadır.



Kaynak: Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Şekil 1.2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Şekil 1.2'den de izlenebileceği gibi Luthans ve Youssef (2004), pozitif psikolojik sermayeyi, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi örgütsel tutum ve davranışlardan oluşan bir üst yapı olarak önermişlerdir. Buna göre, özyeterlilik, bireylerin belli çıktılara ulaşabilmek için sahip olduğu bilişsel kaynakları harekete geçirme yeteneğine olan inancı; umut, çalışanın hedeflerine ulaşabilmek için sahip olduğu irade gücü ve yol haritasını; iyimserlik, içsel ve devamlı hissedilen sorunları, olumlu olaylara bağlayarak açıklayan bir eğilime sahip olmayı, ve psikolojik sermaye ise sıkıntılı süreçler ve başarısızlıkların üstesinden gelebilmek için sahip olunan toparlanma gücünü ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin bileşenleri aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır.

1.7.2.3.1. Umut

Umut kavramı, hem yönetim ve pozitif örgütsel davranış alanı genelinde hem de örgütsel psikolojik sermaye özelinde belirli bir öneme sahiptir. Ancak son on

yıllardaki pozitif psikoloji yaklaşımının etkin olmasına bilimsel araştırmalara yeterince konu edilmediği belirtilmektedir (Norman, Luthans ve Luthans, 2005, akt. ınar, 2011).

Her ne kadar bazı araştırmacılar tarafından psikolojik sermayenin iyimserlik ve zyeterlilik bileşenleri ile benzer kabul edilse de Snyder (1996) umut bileşenin diğerleri ile farkını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, Snyder ve arkadaşları (1991), umudu başarılı bir şekilde “hedefe yönlendirilmiş enerji” ve belirlenen hedeflere ulaşmak için sahip olunan “yol haritası” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan da yola çıkılarak psikolojik bir yapı olarak “umut” 3 kavramsal bileşenden oluşmaktadır denilebilir (akt. Luthans vd., 2007: 545). Bu bileşenler: (1) *motivasyon*, (2) *yol haritası*, ve (3) *hedefler* olarak ifade edilebilir.

Motivasyon ya da başka bir deyişle hedefe kanalize olmuş enerji, niyet edilen ya da arzulanan etkiyi yakalayabilmek için ihtiyaç duyulan irade gücü olarak da açıklanabilmektedir (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak ve Higgins, 1996). Bununla birlikte, umut, hedefe ulaşmaya yönelik olarak bir araç ya da motivasyon kaynaklı enerji bir durumdur. Ayrıca, umut, hedeflerin ve alt hedeflerin tanımlanması, bu hedeflere ulaşmak üzere izlenilecek temel ve alternatif yolların da belirlenmesini içeren yol haritalarını da kapsar.

Snyder (2000, akt. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007), umut düzeyi yüksek olan çalışanların, hedefleri ya da alt hedeflerini başarma yolunda karşılaşabilecekleri engelleri tahmin edip durumsallık planlaması yapabildiklerini ve kanalize oldukları hedefe ulaşabilmek için proaktif bir tavırla pek çok yeni yol haritaları biimlendirebileceklerini rapor etmektedir. Başka bir ifadeyle, umut, başarma isteğinden ve başarma yollarının tanımlanması, belirlenmesi ve takip edilmesinden meydana gelmektedir (Snyder, 2000, akt. Luthans vd., 2007).

Yürütülen bazı araştırmalar, umut kavramı ile örgütsel yaşama ilişkin çıktıların ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmalardan birisinde, Peterson ve Luthans (2003, akt. Dönmez, 2014), rgt liderinin sahip olduğu umut düzeyi ile yönetimlerindeki departmanın karlılığının, çalışanların iş doyumunun ve aynı şekilde çalışanların işte kalma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı aynı yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Youssef (2004), yürüttüğü araştırma sonucunda, örgütteki yöneticilerin ve çalışanların sahip olduğu umut

düzeyi ile çalışanların iş performansı, iş tatmini, çalışan iyi oluşu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişki rapor etmiştir (akt. Dönmez, 2014). Akçay (2012) da paralel şekilde çalışanların umut düzeyleri ile iş tatmini arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Benzer şekilde, Avey, Patera ve West (2006), çalışanların sahip olduğu umut düzeyi ile keyfi ve zorunlu çalışan devamsızlığı arasında ters yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, Çalışkan ve Erim (2010) yaptıkları araştırma sonucunda, çalışanların sahip olduğu umut düzeyinin çalışanların örgütsel tükenmişlik düzeyleri ile ters yönlü, çalışanların örgütsel adanmışlık düzeyleri ile ise doğru yönlü bir ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir (akt. Dönmez, 2014). Bu bulgudan hareketle, çalışanların umut düzeyleri arttıkça, örgütsel tükenmişlik düzeylerinin azaldığını ancak örgütsel adanmışlık düzeylerinin arttığını söyleyebilmek mümkündür.

Bununla birlikte, araştırmalar, çalışanların umut düzeyleri ile örgütsel tükenmişliğin boyutlarından “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı hissi azalması” arasında istatistiksel açıdan anlamlı, orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğunu da ortaya koymaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012). Bu bulgu ise, umut düzeyi daha yüksek olan çalışanların, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hislerini daha düşük düzeylerde yaşadıklarını göstermektedir.

Karaoğlu ve İnce (2013) ise çalışanların sahip olduğu umut düzeyi ile örgütsel sinizm algıları arasında ters yönlü bir ilişki saptamıştır (akt. Dönmez, 2014). Çalışanların umut düzeyi arttıkça, algıladıkları örgütsel sinizm düzeyinin azaldığını söyleyebiliriz. Aynı çalışma kapsamında yürütülen regresyon analizi sonucunda, çalışanların sahip olduğu umut düzeyinin, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkisinin olduğu da görülmüştür.

Özetle, bilimsel araştırma bulgularının da gösterdiği gibi pozitif örgütsel çıktılara aracılık eden umut etmeninin örgüt yaşamındaki önemi yadsınamaz. Umudun yüksek olan çalışanların çoğunlukta olduğu bir örgütte, paralel şekilde verimliliğin, çalışan refahının ve iş performansının da artması beklenmektedir.

1.7.2.3.2. İyimserlik

İyimserlik, hem günlük dilde sıklıkla kullanılan hem de pozitif psikoloji alanında çok özel bir yeri olan aynı zamanda kuram ve bilimsel araştırmadan beslenen pozitif

bir yapıdır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 547). Yükleme kuramından hareketle Seligman (1998) iyimserleri, olumlu olayları (örn. görevi yerine getirme ve tamamlama) içsel, sürekli ve genel olarak değerlendiren, olumsuz olayları (örn. kaçırılan bir son teslim tarihi) ise dışsal, her zaman olmayan (tek seferlik) ve özel sebepleri olan olaylar gözüyle değerlendiren kişiler olarak tanımlamaktadır (akt. Luthans vd., 2007).

Bu tanımlamadan hareketle, iyimser çalışanlar bir aksilik ya da problem ile karşılaştığında, bu problemin kendisinden kaynaklanmadığını, normal koşullarda bu tarz bir problem yaşanmayacağını, yani bu sorunun tek sefere mahsus olduğunu ve yine içsel değil de dışsal nedenlerden kaynaklandığını düşünecektir. Böyle bir problemle karşılaştığında, bunu hem kısa süreli ve geçici hem de tek seferlik olarak algılayacaktır. Buna karşılık, kötümser çalışanlar böyle bir sorun ile karşı karşıya kaldığında, sorunun kendisinden kaynaklanmış olabileceğini, iş yaşamında sıklıkla ve sürekli olarak sorunlarla karşılaştığını ve karşılaştığı sorunların özel sebeplere dayalı olarak ortaya çıkmış olmayacağını, zaten ne yaparsa yapsın sonuca etki edemeyeceği düşüncesi içerisinde olacaktır (Luthans, 2002).

Ancak, psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerden biri olarak iyimserlik, pozitif çıktılar ya da yüklemeler, pozitif duygular ve motivasyonu içerse de temelde gerçekçi bakış açısından sapmamaktadır (Luthans, 2002). Bu bağlamda, gerçekçi iyimserlik, bireyin belirli bir durum karşısında neler yapıp neler yapamayacağını mantıklı bir şekilde değerlendirebilmesini kapsamaktadır. Buna dayalı olarak, gerçekçi iyimserlik oldukça dinamik ve değişkendir (Peterson, 2000, akt. Luthans vd., 2007).

Birçok araştırmacı tarafından, iyimserlik bileşeninin hem örgütsel hem de bireysel düzeydeki etkileri araştırılmıştır. Seligman (2006), iyimser çalışanların, yapmakta oldukları işte başarısız olsalar bile vazgeçmeyip daha da azimle çalışarak işlerini yürütmeye devam ettiklerini ve bu suretle başarıyı yakaladıklarını belirtmiştir (akt. Dönmez, 2014).

Psikolojik sermaye yapısının dört bileşeninden birisi olarak iyimserliğin pek çok örgütsel tutum ve davranış arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Akçay (2012), çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeyi ile iş tatmini arasında istatistiksel

açıdan anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Aynı şekilde, Kaplan ve Biçkes (2012) yürüttükleri çalışma sonucunda çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönde bir ilişki saptamıştır. Araştırmacılar, yaptıkları regresyon analizi sonucunda, çalışanların iyimserlik düzeyinin, iş tatmin düzeyleri üzerinde olumlu etkisinin olduğuna da işaret etmişlerdir.

Seligman ve Schulman (1986, akt. Çınar, 2011), hayat sigortası satıcıları üzerinde bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırma kapsamında, iyimserlik düzeyi daha yüksek olan hayat sigortası satıcılarının kötümser olan satıcılara kıyasla sayısal anlamda daha çok hayat sigortası satabildikleri tespit edilmiştir. Seligman ve Schulman, hayat sigortası satıcılığı alanını seçmelerinin nedeni olarak da bu sektör çalışanlarının yüksek oranlarda red yanıtı almaları olarak açıklamışlardır. Aynı çalışma sonucunda, iyimser hayat sigortası satıcılarının daha kötümser olan sigorta satıcılarına kıyasla bu sektörde daha uzun süreli olarak istihdam edildikleri de ortaya çıkmıştır.

İyimserlik ile çalışanların sağlığına yönelik yapılan çalışmalar, bu iki değişkenin de ilişkili olduğu durumları rapor etmiştir. Peterson, Seligman ve Vailant (1988, akt. Çınar, 2011), 35 yılı kapsayan çalışmalarında, olumsuz olayları kendine mal eden, sürekli ve genel olarak algılayan 25 yaş bireylerinin, olumsuz olayları dış nedenlere yoran, geçici ve münferit olarak algılayan yaşlılarına kıyasla ilerleyen yıllarda istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha sağlıksız oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca, olayları iyimser yönden değerlendirme biçiminin, ölçümün yapıldığı ana ilişkin bireyin sağlık durumu hakkında istatistiksel açıdan anlamlı bir bilgi veremediği, bunun da iyimser açıklama biçiminin sağlığa olan etkisinin uzun zaman alması şeklinde açıklandığı belirtilmiştir. Başka bir çalışmada ise Çetin, Şeşen ve Basım (2012), çalışanların iyimserlik düzeyleri ile örgütsel tükenmişliğin “duygusal tükenme” boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye yapısını oluşturan bileşenlerden iyimserliğin, uzun vadede örgüt yaşamına olumlu yansımalarının olduğu ve bu açıdan çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeylerinin arttırılmasına dönük olarak girişimlerde bulunulması gerektiği söylenilebilir.

1.7.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık

İş yaşamı bağlamında psikolojik dayanıklılık, terslik, belirsizlik, çatışma, başarısızlık, ve hatta pozitif yönde değişim, ilerleme ve artan sorumluluk durumlarının bile üstesinden gelip toparlanmak için sahip olunan pozitif psikolojik kapasite olarak tanımlanabilmektedir (Luthans, 2002). Pozitif psikolojiden hareketle, Masten ve Reed (2002, akt. Luthans vd., 2007) psikolojik dayanıklılığı, büyük sıkıntı ve risk mevcudiyetinde dahi uyum sağlayabilme ve başa çıkabilme özelliği olarak tanımlamıştır.

Sandau-Beckler, Devall ve De la Rosa (2002, akt. Çınar, 2011) ise psikolojik dayanıklılığı, koruyucu etmenlerin risk faktörlerine kıyasla üstün olduğu ve buna dayalı olarak da sıkıntılı bir durumdan güçlenerek çıkmak olarak kavramsallaştırmıştır. O halde, psikolojik dayanıklılığı yalnızca olumsuz olaylar ya da tutum ve davranışlar ile baş etme yeteneği olarak değil de hem olumsuz hem de beklenmedik ve fazlaca olumlu olay ya da örgütsel davranışlar ile baş etme yeteneği olarak ifade etmek gerekir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

Psikolojik dayanıklılığın, psikolojik sermaye yapısı içerisinde yer almasının nedeni ise hem bireysel düzeyde liderler ve çalışanlarda bulunabilen buna dayalı olarak hem de örgütsel düzeyde bulunabilen psikolojik dayanıklılık gibi kuvvetli bir kapasitenin derecesinin belirlenmesi ve geliştirilmesi olarak açıklanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, akt. Dönmez, 2014).

Psikolojik dayanıklılığın da çeşitli örgütsel tutum ve davranış ve örgütsel çıktılar ile arasındaki ilişkiler sıklıkla incelenmiştir. Luthans, Avolio ve Walumbwa (2005), çalıştıkları kurum büyük bir değişim ve dönüşüm sürecinde olan Çinli işçilerin iş tatmini düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki saptamıştır. Larson ve Luthans (2006) da benzer şekilde, fabrika işçilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş tatmini düzeyleri ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir (akt. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). O halde, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek düzeyde olan çalışanların iş doyumunun da yüksek olması beklenebilir.

Maddi (1987, akt. Luthans vd., 2007) ise personel azaltmaya giden ve masraflarını kesmeye çalışan bir şirkette yürüttüğü araştırma kapsamında, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanların bu değişim süreci içerisinde psikolojik

sağlık, mutluluk ve iş performansı düzeylerini koruduklarını saptamıştır. Benzer şekilde, Youssef ve Luthans (2008), çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mutluluk düzeyleri ile istatistiksel açıdan anlamlı olarak ilişkili olduğunu rapor etmiştir.

Buna karşılık, sürekli olarak çatışma, yangın, şiddet ve benzeri travmatik olaylara maruz kalabilen itfaiyecilik, polislik, askerlik ve postacılık gibi meslek gruplarında, böyle bir olay sonrasında psikolojik yönden dayanıklılığı daha düşük olan çalışanların, bu durumun üstesinden gelip iş yaşamlarına tekrar uyum sağlamalarının, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan çalışanlara kıyasla daha uzun sürdüğü belirlenmiştir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük olan bu çalışanlar işe döndüklerinde, içinde buldukları psikolojik durumu iş arkadaşlarına daha çok yansıttıkları görülmüştür (Freeman ve Carson, 2006, akt. Çınar, 2011).

Özetle, örgüt yaşamında çalışanların kırılma eğilimini azaltmak ve bu sayede psikolojik dayanıklılık düzeylerini arttırmak, beklenen ve beklenmedik sorunlarla başa çıkabilme becerilerini çeşitli stratejiler aracılığı ile kazandırmak, hem çalışanların psikolojik sağlıklarının sürdürülmesi hem de örgütün risk faktörlerine dönük kırılma eğiliminin ve zayıflığının azaltılması açısından etkili olacağı düşünülmektedir.

1.7.2.3.4. Özyeterlilik

Öz-yeterlilik, pozitif bir inancı temsil etmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Stajkovic ve Luthans (1998), özyeterliliği, “kişinin harekete geçmesi için gerekli olan güdülenme, bilişsel kaynakları ve eylemleri, ve belli bir bağlam içerisinde belirli bir işi başarıyla yerine getirebilme yeteneğine olan güveni ya da inancı” olarak tanımlamaktadır. Maddux (2002, akt. Çınar, 2011) ise özyeterliliği “bireyin yeteneklerini belli bir işi başarmak yönünde ne derece etkili kullanabileceğine ilişkin inancı” olarak ifade etmiştir.

Stajkovic ve Luthans (1998: 67), özyeterliliği, (1) çekim, (2) güç ve (3) genellik olarak 3 boyutta incelemiştir. Buna göre çekim boyutu, verilen görevin çalışan tarafından algılanan zorluk ve karmaşıklık derecesine işaret eder. Özyeterliliğin güç boyutu ise çalışanın verilen belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getireceğine ilişkin ne derece kendinden emin olduğunu açıklar. Son olarak,

genellik boyutu ise çalışanın pozisyonunda ortaya koyduğu başarı ya da başarısızlıkların farklı ortam ve koşullarda ne ölçüde geçerli olacağına yönelik inancını açıklar.

Bandura (1994, akt. Dönmez, 2014), sosyal bilişsel kuramı çerçevesinde, çalışanların sahip olduğu yüksek özyeterlilik hissinin kişinin esenliğini ve başarısını pek çok yoldan arttıracaklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda, başarıya yeteneği inancı yüksek olan çalışanlar, risk ve tehlikelerden sakınmak yerine meydan okuyucu ve zorlayıcı görevleri tercih edip başarmaya kanalize olurlar (Luthans, Zhu ve Avolio, 2006, akt. Çınar, 2011). Başarısız olmaları durumunda ise bunu yetersiz bilgi ya da beceri veyahut yeteri kadar emek sarf etmemelerine yorarlar.

Psikolojik sermaye üst yapısını oluşturan bileşenlerden özyeterlilik konusunda yapılan birçok bilimsel çalışma bulunmaktadır. Stajkovic ve Luthans (1998) yürüttükleri kapsamlı bir meta analiz çalışması sonucunda özyeterliliğin çalışanların performansı ile güçlü bir ilişkisinin olduğunu saptamıştır. Babalola (2009, akt. Dönmez, 2014) çalışanların özyeterlilik düzeyleri ile kontrol odağı ve girişimcilik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda, özyeterlilik ortalama puanları daha yüksek olan kadın girişimcilerin, daha düşük özyeterlilik düzeyine sahip olan girişimcilere kıyasla daha fazla girişimcilik davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, dışsal kontrol odaklılığı ve özyeterlilik düzeyi daha yüksek olan girişimci kadınların, içsel kontrol odaklılığı daha yüksek olup özyeterlilik düzeyi daha düşük olan kadınlara oranla daha fazla girişimcilik davranışları sergiledikleri belirlenmiştir.

Erkuş ve Afacan Fındıklı (2010) araştırmaları sonucunda, çalışanların özyeterlilik düzeyleri ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve aynı yönlü düşük düzeyde bir ilişki saptamıştır. Çetin, Şeşen ve Basım (2012)'ın çalışması ise işgörenlerin özyeterlilik düzeyleri ile kişisel başarı hislerinin ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, işgörenlerin özyeterlilik düzeyleri arttıkça, kişisel başarı hissi algılarının da arttığı görülmüştür.

Tierney ve Farmer (2002, akt. Çınar, 2011) ise çalışanların özyeterlilik düzeylerinin iş ortamındaki yaratıcılık düzeyini arttırdığını ve aynı zamanda çalışanların performansı ile de aynı yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu rapor etmiştir. Benzer biçimde, Akçay (2012) çalışanların özyeterlilik düzeyleri ile iş

tatmini arasında düşük düzeyde, istatistiksel açıdan anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, Bandura ve Locke (2003, akt. Luthans vd., 2007) da araştırmaları kapsamında, çalışanların özyeterlilik düzeyleri ile iş performansı arasında yüksek düzeyde ve aynı yönde bir ilişkinin olduğunu bildirmişlerdir.

Alanyazın incelendiğinde, özyeterliliğe ilişkin çok sayıda çalışma yürütüldüğü görülmektedir. Buna paralel olarak da kuramsal temeli en yoğun olan psikolojik sermaye bileşeninin de özyeterlilik olduğu belirlenmiştir. Özyeterliliğin de diğer psikolojik sermaye bileşenleri gibi örgüt yaşamına ilişkin pozitif yansımalarının bilimsel araştırma bulgularının da desteği ile önemli düzeyde olduğu görülebilmektedir.

Bu başlık altında, psikolojik sermayenin bileşenleri olarak umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Luthans, Youssef ve Avolio (2007), pozitif psikolojide yer bulan pek çok kavramında ilerleyen yıllarda psikolojik sermaye yapısı içerisinde incelenebileceğini öne sürmüşlerdir. Bu doğrultuda, Tablo 1.2'de psikolojik sermaye yapısının mevcut bileşenleri ve olası bileşenleri sunulmaktadır.

Tablo 1.2: Psikolojik Sermayenin Mevcut ve Olası Boyutları

Kategori	Pozitif Kavram	Teori temelli	Özellik temelli	Durum temelli	Ölçülebilirlik	İş performansı ile ilişkisi	Diğer olumlu çıktılar ile ilişkisi
Mevcut Psikolojik Sermaye Boyutları	Özyeterlilik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Umut	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	İyimserlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Psikolojik dayanıklılık	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bilişsel Kavramlar	Yaratıcılık	✓	✓	?	✓	?	?
	Uzmanlık	✓	✓	✓	✓	?	?
Duygusal Kavramlar	Esenlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Uyum	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Neşe	✓	✓	✓	✓	?	✓

Kaynak: Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Tablo 1.2'den izlenebileceği gibi, bazı pozitif psikoloji kaynaklı kavramların da psikolojik sermaye kavramının geliştirilmesi açısından ilerleyen yıllarda daha detaylı incelenip bu yapıya dahil edilmesi olanaklı görünmektedir.

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, alanyazın taraması sonucunda ulaşılan örgütsel psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destek konularıyla ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılmış çalışmalara yer verilmektedir.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yurtiçi Çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin çeşitli açılardan çalışıldığı görülmektedir. Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen çok sayıda çalışma olduğu saptanmıştır (Akalin, 2006; Benlioğlu ve Atanur Baskan, 2014; Bozkurt, 2007; Ceylan ve Şenyüz, 2003; Demir, 2012; Kaplan, 2010; Köse ve Gönüllüoğlu, 2010; Nayır, 2011; Uçar, 2009; Üren ve Çorbacioğlu, 2012; Yokuş, 2006). Akalin (2006), araştırmasında çalışanların algıladığı örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılığın gelişimini etkileyip etkilemediğini ve bu etki gücünün ortaya koyulmasında örgüt temelli öz saygının düzenleyici bir rolünün olup olmadığını incelemiştir. Bu araştırmaya, Bursa il merkezinde bulunan 1 devlet hastanesi ve 3 özel hastanede görev yapan toplamda 205 doktor ve hemşire katılmıştır. Bulgular, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak, örgüt temelli öz saygının bu ilişki üzerinde herhangi bir düzenleyici etkisine rastlanmamıştır.

Bozkurt (2007) ise gemi çalışanlarının yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, gelir durumu, mesleki sınıf ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya, 3 aylık bir süre zarfında Aliağa ve Nemrut limanlarına gelen 17 gemiden 200 personel katılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalışanların yaş, gelir düzeyi ve gemideki görevlerine (mesleki sınıf) göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Demir (2012)'in havalimanı yer işletmelerinde çalışanların örgütsel destek düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasına, havalimanı yer işletmelerinden yolcu hizmetleri, ramp hizmetleri, kargo ve posta hizmetleri, operasyon hizmetleri ve diğer hizmet kategorisi çalışanlarından toplam 282 katılım olmuştur. Araştırma sonuçları,

çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, işten ayrılma eğilimi ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bulgular çalışanların örgütsel bağlılığı ile işten ayrılma eğilimleri arasında ters yönlü güçlü bir ilişki olduğunu da göstermektedir. 2010 yılında Köse ve Gönüllüoğlu tarafından yürütülen çalışmada, araştırmacılar çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Bu çalışmaya, Eskişehir’de kamuya ait bir gıda işletmesinde çalışan müdür, müdür yardımcısı, şef, mühendis, memur ve işçi pozisyonunda görev yapmakta olan 151 kişi katılmıştır. Sonuçlar, çalışanların genel olarak kişisel gelişime yönelik destekleyici etkinliklere ilişkin görüşler ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, çalışanların işin yapısına yönelik destekleyici etkinliklere yönelik görüşleriyle örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Nayır (2011) çalışmasında ilkököl ve ortaoköl yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerini, ilkököl ve ortaokollarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ve destek algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini incelemiştir. Bu araştırmaya, 23 ilde bulunan kamu ilköğretim okullarından 433 öğretmen ve 383 okul yöneticisi ve özel ilköğretim okullarından 454 öğretmen ile 295 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırma kapsamında, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre “örgütsel adalet”, “yönetim desteği”, “örgütsel ödüller” ve “iş koşulları” boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe yönelik görüşleri ise “örgütsel adalet”, “yönetim desteği”, “örgütsel ödüller” ve “iş koşulları” boyutlarında hizmet yılı değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Benlioğlu ve Atanur Baskan (2014) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilişkisini cinsiyet, ünvan ve hizmet süresi değişkenlerine göre incelemiştir. Çalışmaya, Hacettepe Üniversitesi’nden 188 ve Başkent Üniversitesi’nden 83 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonuçları, erkek akademisyenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, akademisyenler tarafından algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu da saptanmıştır.

Ceylan ve Şenyüz (2003), çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve dahil olma (dışlanmama) algısının, örgütsel bağlılık ile ilişkisini çalışmışlardır. Araştırmaya, 8 sigorta şirketinin farklı birimlerinde görevli 225 çalışan katılmıştır. Sonuçlar, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığını göstermiştir. Bunun yanı sıra, çalışanların dahil olma (dışlanmama) algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği de saptanmıştır. Kaplan (2010) ise Kapadokya bölgesinde yer alan 4 ya da 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel destek algılarının ve etiksel iklimin, örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmeyi ve çalışanların demografik özellikleri ve çalışmakta oldukları otel işletmesinin özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmaya, Kapadokya'da yer alan turizm işletme belgeli 4 yıldızlı 15 otel ve 5 yıldızlı 5 otelde görevli 413 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel destek algıları ile “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, “devam bağlılığı” ile arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde, Üren ve Çorbacıoğlu (2012) da çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya, Uşak ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeden 323 çalışan katılmıştır. Bulgular, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, algılanan örgütsel destek ile “devam bağlılığı” arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Uçar (2009) yüksek lisans tez çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracı rolünü araştırmıştır. Çalışmaya, değişik sektörlerden 80 kadın ve 68 erkek beyaz yakalı toplam 148 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçları, çalışanların örgütsel destek algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgüt temelli özsaygının da bu ilişki üzerinde kısmi düzenleyici rolünün olduğu da rapor edilmiştir. 2006 yılında Yokuş tarafından yürütülen çalışmada ise erkek egemen mesleklerdeki kadın çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Ankara ili Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak çalışan kadın polis memurları ile özel sektöre ait işletmelerde yönetici pozisyonları haricinde çalışan kadın mühendislerden oluşan

210 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın bileşenlerini yordamada anlamlı katkısının olduğunu göstermiştir. Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise kadın mühendislerin örgütsel destek algılarının kadın polislere göre daha yüksek olmasıdır.

Alanyazındaki bazı araştırmalar ise algılanan örgütsel destek ile iş ya da kariyer tatmini ilişkisini incelemiştir. Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012), örgütlerde gelişim kültürü ve çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin, iş tatmini ve iş performansına olan etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü araştırmışlardır. Çalışmaya, Ankara'da faaliyet gösteren bir yazılım firmasının 346 çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin ve örgütteki gelişim kültürünün çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışanların iş tatmininin iş performanslarını pozitif yönde etkilediği de saptanmıştır. Çalışanların örgütsel destek algıları ve gelişim kültürünün hem iş tatmini hem de iş performansına olan etkisi üzerinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolünün olduğu da tespit edilmiştir. Büyükgöze-Kavas, Duffy, Yerin Güneri ve Autin (2014), öğretmenlerin hedefte ilerleme davranışı, özyeterlik düzeyleri, örgütsel destek algıları ve pozitif duygu durumunun iş doyumunu yordama gücünü incelemiştir. Çalışmaya, Ankara'da çeşitli eğitim kademelerinde görev yapmakta olan 500 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek, hedefte ilerleme ve pozitif duygu durumunun iş doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Ayrıca, okul türü ile algılanan örgütsel destek ve hedefte ilerleme arasında da anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Kaya (2012) ise yüksek lisans tez çalışmasında çalışanların örgütsel destek algıları, kariyer tatminleri ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bu çalışmaya, Kundu bölgesindeki 5 yıldızlı 6 adet otelden 211 çalışan katılmıştır. Araştırma bulguları, çalışanların örgütsel destek algıları ile kariyer tatmin düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel destek ve kariyer tatmininin, çalışanların işten ayrılma niyetinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu da rapor edilmiştir.

Alanyazındaki bazı çalışmalar ise algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşiminin ilişkisine odaklanmaktadır (Börü ve Güneşer, 2006; Erdaş 2010). Börü ve Güneşer (2006), örneğin, 141 çalışan üzerinde yürüttüğü çalışmasında algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı

ile ilişkisini incelemiş ve bu ilişkide örgütsel güvenin rolünü araştırmıştır. Çalışma sonucunda, lider-üye etkileşimi ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel güvenin alt boyutlarından “çalışan katılımına destek” ve “örgüt politikalarında adalet” ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca, bu alt boyutların da örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından “katılım” ve “sadakat” ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Erdaş (2010) ise araştırmalarında lider-üye etkileşiminin, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve öz denetimin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini çalışmıştır. Ek olarak, öz denetim kişilik özelliğinin lider-üye etkileşimi ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisindeki düzenleyici rolü de incelenmiştir. Çalışma, Ankara, Gaziantep ve Adana’da faaliyet gösteren 6 adet 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinden 334 çalışanın katılımı ile yürütülmüştür. Bulgular, lider-üye etkileşimi, algılanan örgütsel destek ve öz denetimin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu göstermiştir. Lider-üye etkileşiminin her alt boyutunun da bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, öz denetimin lider-üye etkileşimi ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel vatandaşlık davranışları ile olan ilişkilerinde düzenleyici rolünün olduğu da rapor edilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet ile olan ilişkisini inceleyen çalışmalarda da alanyazında rastlanılmaktadır (Önderoğlu, 2010; Özyurt, 2010). Önderoğlu (2010) yüksek lisans tez çalışmasında örgütsel adalet algısı, iş-aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, Ankara’daki 14 farklı bankanın 24 farklı şubesinden toplamda 360 çalışanın katılımı ile yürütülmüştür. Bulgular, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adaletin boyutlarından “işlemsel adalet algısı”, “dağıtımsal adalet algısı”, “kişilerarası adalet algısı” ve “bilgisel adalet algısı” arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların iş-aile çatışması ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında ise ters yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özyurt (2010) ise araştırmalarında örgütsel destek, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin çalışma yerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmaya, bir telekomünikasyon firmasında farklı pozisyonlarda görev yapan 215 personel katılmıştır. Araştırma sonucunda, ofis çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet düzeylerinin saha çalışanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalardan Eser (2011) güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini kamu ve özel sektörde görev yapan 300 çalışanın katılımı ile yürüttüğü çalışmada incelemiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların güven eğilimi ve algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Eğriboyun (2013) ise doktora tez çalışmasında örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, 72 okul yöneticisi ve 529 öğretmen olmak üzere 601 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların örgütlerinin kendilerine destek olduğunu hissettiklerinde, güvenlerinin ve bağlılıklarının daha güçlü olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Gürbüz (2012) algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmıştır. Çalışma, Erzurum il merkezinde faaliyet gösteren bir bankanın çağrı merkezi çalışanlarından birim yöneticisi, yetkili yönetmen, takım lideri ve müşteri temsilcisi pozisyonunda görev yapan 123 personelin katılımı ile yürütülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” boyutları ile arasındaki ilişki, “devam bağlılığı” boyutu ile arasındaki ilişkiye göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı arttırdığını göstermiştir.

Özdevecioğlu (2004), Yüksel (2006) ve Yıldız (2008) algılanan örgütsel destek ile çalışanların işten ayrılma eğilimlerine odaklanmışlardır. Yüksel (2006), çalışmasında öncelikle işgören-üst iletişimi ile iş temelli sosyal destek boyutlarından “üst desteği” ve “iş arkadaşı desteğinin” algılanan örgütsel destek ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Ardından ise çalışan tarafından algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi ilişkisini incelemiştir. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin “üst desteği”, “iş arkadaşı desteği” ve “iletişim” ile pozitif yönlü, işten ayrılma eğilimi ile ise ters yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, üst desteği, iş arkadaşı desteği ve çalışan-üst iletişiminin algılanan örgütsel destek düzeyini arttırdığı da belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışan-üst iletişiminin diğer boyutlara göre algılanan örgütsel destek üzerinde görece daha yüksek etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. İşten ayrılma eğilimi

olan çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve öncüllerinin daha düşük düzeyde olduğu da saptanmıştır. Yıldız (2008) ise yüksek lisans tez çalışmasında örgüt kültürünün, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Çalışmada, örgüt kültürünün işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliğini etkileyip etkilemediğini ve etkiliyor ise bu etkinin gücünü belirlemede çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin aracı bir rolünün olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma, Düzce il merkezinde bir tekstil fabrikasında çalışan 256 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, örgüt kültürünün, bireycilik-toplumculuk, güç mesafesi, iç ve dış belirsizlikten kaçışın algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı bir etmen olduğu görülmüştür. Ancak, güç mesafesinin algılanan örgütsel destek ile ters yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma eğilimi ve iç belirsizlikten kaçış arasında aracı rolünün olduğu da tespit edilmiştir. Özdevecioğlu (2004) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin aracı rolünü incelemiştir. Bu araştırmaya, Kayseri ilinde mobilya imalatı sektöründe faaliyet gösteren 24 farklı işletmeden toplamda 858 işgören katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanların örgütsel destek algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışanların işten ayrılma niyeti ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ise ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olduğu da görülmektedir (Kalağan, 2009; Tokgöz, 2011). Kalağan (2009), çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi bünyesinde 50/d kadrosunda görev yapmakta olan 214 araştırma görevlisi katılmıştır. Bulgular, araştırma görevlilerinin örgütsel desteği en yüksek düzeyde “akademik danışmanlık” ve en düşük düzeyde ise “gelişme fırsatı” boyutunda algıladıklarını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, örgütsel sinizm tutumlarının ise en yüksek düzeyde “bilişsel” ve en düşük düzeyde “duyuşsal” boyutta olduğu da tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları ise

algılanan örgütsel desteğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerinde yordama gücü olduğunu göstermiştir. Böylelikle, çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Tokgöz (2011) ise örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisini araştırmıştır. Çalışmaya, Eskişehir, Kütahya, Uşak, Afyon ve Bilecik'te işletmeleri bulunan bir elektrik dağıtım şirketinde 6 ay ve üzerinde görev yapan 162 çalışan katılmıştır. Araştırma bulguları, örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel destek arasında orta düzeyde, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında ise kuvvetli bir ilişki olduğu yönündedir. Böylelikle, çalışanların örgütsel destek algıları ve örgütsel adaletin, örgütsel sinizm düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Alanyazın taramalarında algılanan örgütsel destek ile iş stresi (Gökpinar, 2014), tükenmişlik (Karacaoğlu ve Arslan, 2013), yalnızlık (Karakurt, 2012), duygusal emek (Oktuğ, 2013), özyeterlik inancı (Türkmen, 2009) ve örgütsel özdeşleşme (Özdemir, 2010) arasındaki ilişkilerin de araştırmalara konu olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmalardan Gökpinar (2014) yüksek lisans tez çalışmasında içsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bunun yanı sıra, katılımcı görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, maaş durumu, toplam çalışma süresi ve son iş yerindeki çalışma süresi değişkenlerine göre de incelenmiştir. Çalışma, özel sektörde görev alan 259 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, iç denetimli ve dış denetimli A tipi ya da B tipi kişilik özellikleri gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna göre, içten ve dıştan denetimli A tipi ya da B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça iş streslerinin azaldığı söylenebilir.

Karacaoğlu ve Arslan (2013)'ın algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi incelediği araştırmasına, Kayseri ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren imalat sanayi işletmelerinden 333 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçları, algılanan örgütsel destek ile genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarından "duygusal tükenme" ve "duyarsızlaşma" arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki, "düşük kişisel başarı hissi" boyutu ile pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Karakurt (2012) yüksek lisans tez çalışmasında, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duyguları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Konya Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 493 öğretmen katılmıştır. Bulgular, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadığını göstermiştir. Benzer şekilde, öğretmen sayısı daha yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmen sayısı daha düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlere göre iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile iş yerinde yaşadıkları yalnızlık arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarından “öğretimsel destek”, “yönetimsel destek” ve “adalet desteği” algılarının arttıkça, iş yerinde yaşadıkları yalnızlığın düzeyinin düştüğü de belirlenmiştir.

Oktuğ, 2013 yılında yayınlanan araştırmasında, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile çalışanların sergiledikleri duygusal emek davranışları arasındaki ilişkide, algılanan örgütsel prestijin biçimlendirici rolünü incelemiştir. Çalışmaya, İstanbul Avrupa yakasında yer alan 20 alışveriş merkezinde bulunan hazır giyim mağazalarında satış elemanı olarak görev yapan 210 işgören katılmıştır. Bulgular, algılanan örgütsel destek ile yüzeysel rol yapma davranışı arasında ters yönlü, derinlemesine rol yapma ve samimi duyguları sergileme davranışları arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, algılanan örgütsel prestij, algılanan örgütsel destek ile yüzeysel rol yapma ve samimi duyguları sergileme davranışları arasındaki ilişkilerde biçimlendirici rolünün olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, algılanan örgütsel prestij, çalışanların örgütsel destek algıları ile derinlemesine rol yapma davranışı arasındaki ilişkiyi biçimlendirdiği belirlenmiştir.

Türkmen, 2009 yılında tamamladığı yüksek lisans tezinde iş karakteristikleri ve algılanan örgütsel desteğin, çalışanların öz yeterlik inançları ile ilişkisini incelemiştir. Ardından, özyeterlik inancının çalışan performansı üzerine etkisini araştırmıştır. Çalışma, İstanbul’da faaliyet gösteren bir deniz taşımacılık şirketinin genel müdürlüğünde çalışan personel, kaptan, baş makinist ve başmühendislerden oluşan 71 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma

sonucunda, iş karakteristiklerinden “işin önemi”, “beceri çeşitliliği”, “işin anlamlılığı” ve “içsel geri bildirim” çalışanların özyeterlik inanç düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanların örgütsel destek algıları ile özyeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Son olarak, Özdemir (2010)'in çalışmasını incelediğimizde, ilköğretim okulunda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini, örgütsel destek algıları, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre çalıştığını görülmektedir. Araştırmaya, 2008-2009 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde yer alan 8 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 247 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu da tespit edilmiştir.

Özetle, alanyazın taramalarında algılanan örgütsel desteğin birçok etmen ile ilişkisine bakıldığı görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin çoğunlukla örgütsel bağlılık, iş ya da kariyer tatmini, işten ayrılma eğilimi, lider-üye etkileşimi, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel sinizm, iş stresi, tükenmişlik, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel prestij algısı, duygusal emek, özyeterlik inancı ve örgütsel özdeşleşme bağlamında incelendiği belirlenmiştir.

2.2. Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yurtdışı Çalışmalar

Algılanan örgütsel destek ile ilgili yurtdışı kaynaklı alanyazın incelendiğinde, çeşitli açılardan bu konunun incelendiğini görmekteyiz. Örneğin, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerine odaklanan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birisinde Chang (2014), hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerinde aracı rolünün olup olmadığını incelemiştir. Çalışmaya, Tayvan'da büyük bir hastanede çalışan 386 hemşire katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, hemşirelerin örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte, hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki üzerinde aracı rolünün bulunduğu da saptanmıştır.

Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) ise çalışan tarafından algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolünü incelemiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kişisel fedakarlıkların aracı rolünü de incelemiştir. Araştırmaya bir imalat şirketinden 346 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışan tarafından algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin de çalışanların işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. İş uyumunun ise algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek ilişkisine kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir. Loi, Hang-yue ve Foley (2006), çalışanların örgütsel adalet algıları, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki karşılıklı ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda, Hong Kong'da görev yapmakta olan 514 stajyer savcı araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütteki hem usulen adalet algısının hem de dağıtımçı adalet algısının çalışanların örgütsel destek algı düzeylerine olumlu etkisinin olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel desteğin de örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde aracı etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile algılanan örgüt politikalarının da çalışıldığı belirlenmiştir. Harris, Harris ve Harvey (2007), çalışanların algıladıkları örgütsel politikalar ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiye odaklanılmışlardır. Çalışmaya büyük bir kaynak suyu firmasından 242 erkek ve 176 kadın olmak üzere toplamda 418 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel politika algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların örgütsel politika algılarının iş doyumunu, ücret tatmini ve işe bağlı gerilim üzerinde aracı etkisinin olduğu da saptanmıştır. Bununla birlikte, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin rol çatışması ve işten ayrılma niyeti üzerinde de aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir. Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin (1999), 3 farklı şehirde bulunan 3 farklı (1 kamuya ait, 2 özel) işletmeden 128 katılımcı üzerinde algılanan örgüt politikaları ve örgütsel desteğin, çeşitli iş tutum ve davranışları ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve örgütsel politikaların, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve

yönetici tarafından değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık, iş doyumu, kariyer doyumu, ekstra rol davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sosyalleşme gibi örgütsel tutum ve davranışlar ile de ilişkisi sıklıkla incelenmiştir. Bu çalışmalardan birisinde Havaei, Dahinten ve Macphee (2013), yöneticilik pozisyonunda yeni olan hemşirelerin örgütsel bağlılığına algılanan örgütsel destek ve kontrol alanının etkileşimsel etkisini incelemiştir. Çalışmaya yöneticilik görevine yeni getirilen 69 hemşire katılmıştır. Bulgular, yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının kontrol alanı büyüklüğü ile ters yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu da görülmüştür. Lee ve Peccei (2007) ise algılanan örgütsel destek, örgüt temelli öz yeterlik ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada iki farklı bankanın toplam 58 şubesinden katılımcılar yer almıştır. İlk bankadan 545, diğer bankadan ise 480 çalışan araştırmaya katılmıştır. Araştırma bulguları, örgüt temelli öz saygının, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide önemli bir aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, algılanan iş güvensizliğinin, algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz yeterlik arasındaki ilişki ile ters yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu da rapor edilmiştir.

Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan (2014), akademisyenlerin görüşlerine göre iş performansı ve algılanan örgütsel destek düzeylerini incelemiştir. Çalışmaya Çin'de bulunan 6 üniversiteden toplam 581 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkiye iş doyumu, pozitif duygulanım ve duygusal bağlılığın aracılık ettiği saptanmıştır. Bununla birlikte, usulen adalet ve dağıtımçı adalet algılarının da çalışanların örgütsel destek algılarına katkıda bulunduğu görülmüştür. Armstrong-Stassen ve Ursel (2011), algılanan örgütsel destek, kariyer tatmini ve kıdemli çalışanların örgütlerinde kalma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında 2 ayrı çalışma yürütülmüştür. İlk çalışmaya 50 yaşın üzerinde 239 uzman işgören katılmıştır. İkinci çalışma ise 50 yaşın üzerinde 421 hemşirenin katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin algılanan örgütsel destek, iş kapsamı ve örgütte kalma

niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. 50 yaş ve üzeri çalışanlar için yapılacak olan hizmetiçi eğitim uygulamaları ve etkinliklerinin, kıdemli çalışanların örgütsel destek algılarını, kariyer tatminlerini ve bunların sonucu olarak da örgütte kalma niyetlerini arttıracacağı belirtilmiştir. Dixon ve Sagas (2007), örgütsel destek, iş-aile çatışması ve iş-yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi koçların görüşlerine göre incelemiştir. Çalışmaya üniversitelerde görevli toplam 253 takım koçu katılmıştır. Sonuçlar, örgütsel desteğin yaşam doyumu üzerinde direkt etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iş-aile çatışmasının da örgütsel destek ve iş doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. İş doyumunun da örgütsel destek ve iş-aile çatışması ile yaşam doyumuna aracılık ettiği görülmüştür.

Chen, Yu, Hsu, Lin ve Lou (2013), çalışanların örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye odaklanılmışlardır. Araştırmaya, Tayvan'da çalışmakta olan 167 erkek hemşire katılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel vatandaşlık davranışları ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Örgütsel ayırt edicilik, çalışma koşulları ve örgüt tipi ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının en temel yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage (2009), çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile ekstra rol davranışları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bu amaçla, 3 yıl ara ile perakende satış yapan bir elektrik ve elektronik eşya şirketinde çalışan 199 çalışan ile çalışma yürütülmüştür. Araştırma bulguları, çalışanların örgütsel destek algıları ile ekstra rol davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. İstatistiksel analizler sonucunda elde edilen diğer bulgular da çalışanların örgütsel destek algılarının ekstra rol davranışlarına yönlendirdiğini desteklemektedir. Perrot, Bauer, Abonneau, Campoy, Erdogan ve Liden (2014), örgütsel sosyalleşme taktikleri ve yeni gelen çalışan uyumu üzerinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü proaktif kişilik özellikleri bağlamında incelemiştir. Çalışmaya, Fransa'da düzenlenen ve iyi kurgulanmış bir eğitim-yetiştirme programına katılan 103 mavi yakalı çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sosyalleşme taktikleri ve 3 önemli sosyalleşme çıktısı (iş öğrenme, iş-grup normlarını öğrenme ve rol inovasyonu) arasındaki ilişkide önemli bir aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, beklenmedik bir sonuç

olarak da algılanan örgütsel desteğin, çalışanın rol inovasyonu ile ters yönlü bir ilişkisinin olduğu rapor edilmiştir.

Liu, Hu, Wang, Sui ve Ma (2013), rehabilitasyon kurumu çalışanlarının depresif belirtileri ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Bu kapsamda, Çin'de rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 1428 çalışan araştırmaya katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanların örgütsel destek algıları ve psikolojik sermaye düzeyleri ile depresif belirtileri arasında ters yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel destek algı düzeyleri arasında da yüksek seviyede pozitif yönlü bir korelasyon olduğu bildirilmiştir. Çalışanların genel psikolojik sermaye düzeyleri, psikolojik sermayenin bileşenlerinden "iyimserlik" ve "psikolojik dayanıklılığın", algılanan örgütsel destek ve depresif belirtiler arasındaki ilişkiye aracılık ettiği de belirlenmiştir. Böylelikle, psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel desteğin, Çinli rehabilitasyon kurumu çalışanlarının depresif belirtiler ile başa çıkmada önemli bir etmen olduğu ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle, örgütlerin çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermayelerine, özellikle de "iyimserlik" ve "psikolojik dayanıklılık" bileşenlerine, yönelik yatırımlarda bulunmaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Son olarak, Maertz Jr, Griffeth, Campbell ve Allen (2007), algılanan yönetici desteği, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi çalışmışlardır. Araştırmaya, sosyal hizmetlerde çalışan 225 kişi katılmıştır. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın aracılığı ile işten ayrılma davranışı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, düşük düzeydeki algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkiyi güçlendirdiği, yüksek düzeydeki algılanan yönetici desteğinin ise bu ilişkiyi azalttığı görülmüştür.

2.3. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurtiçi Çalışmalar

Erkmen ve Esen (2012a)'in 2003-2011 yılları arasında örgütsel psikolojik sermaye konusunda yayınlanan 49 araştırmayı içerik analizi ile inceledikleri çalışmalarında, bu konudaki araştırmaların 2010 yılından sonra sayıca artış gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermaye ile ilgili en çok A.B.D kaynaklı araştırmaların

olduğu, veri toplama aracı olarak sıklıkla Likert tipi ölçek kullanıldığı, çoğunlukla büyük örneklem üzerinde çalışılmadığı, ve veri analizinde en çok korelasyon, çoklu regresyon ve doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanıldığı görülmüştür.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel psikolojik sermayenin farklı yönlerden incelendiği görülmektedir. Öncelikle, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği tespit edilmiştir (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Polatçı, 2011, 2014; Uslu, 2014). Bu çalışmalardan, Polatçı (2011) araştırmasında psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinde iş-aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya, Tokat il merkezinde görev yapmakta olan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere toplam 361 çalışan katılmıştır. Araştırma bulguları, bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin iş performansını önemli ölçüde etkilediğini ve bu etkinin pozitif iş-aile yayılımı ile artma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Negatif iş-aile yayılımının ise psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini azalttığı bulgulanmıştır. Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013) yürüttükleri çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmaya, polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyenden oluşan farklı meslek gruplarından “kolayda örneklem” yoluyla ulaşılan 572 çalışan katılmıştır. Araştırmacılar, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü ve işten ayrılma niyeti ile ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından “umut” alt boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve işten ayrılma niyeti ile ise negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Uslu (2014) ise çalışanların iş performansları üzerinde örgütsel desteğin, işlerinde psikolojik olarak kendilerini yetkin hissetmelerinin, örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin ve işle ilgili tutumlarının kademeli etkileşimini incelemiştir. Çalışmaya Türkiye, Avrupa ve Kuzey A.B.D.’de çalışmakta olan 402 Türk vatandaşı katılmıştır. Bu çalışmada, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin en yüksek A.B.D.’de, sonrasında Avrupa ülkeleri ve en az Türkiye’de hissedildiği belirlenmiştir. Araştırma, çalışanların iş ortamında bireysel performans algısının öncelikle algılanan örgütsel destek, ardından ise çalışanların yetkinlikleri ve psikolojik sermaye düzeyleri yoluyla artmaktadır. Bu bulgular, çalışan yetkinliğinin ve bu sayede artma eğiliminde olan psikolojik sermayenin işyerinde

önemli bir ara değişken olduğu görülmüştür. Polatçı (2014)'nın, psikolojik sermayenin iş performansı, görev ve bağlamsal performans ile ilişkisini incelediği çalışmasına Tokat il merkezinde görev yapan 134 polis katılmıştır. Bulgular, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyinin iş performansları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından “psikolojik dayanıklılığın” hem çalışan performansının tümüyle hem de görev ve bağlamsal performans boyutlarıyla pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik araştırmalar da alan yazında geniş yere sahiptir (Akçay, 2012; Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014; Dönmez, 2014; Kaplan ve Biçkes, 2013; Süral Özer, Topaloğlu ve Timurcanday Özden, 2013; Topcu ve Ocak, 2012). Akçay'ın 2012 yılında yürüttüğü araştırmada çalışanların sahip olduğu pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmaya makine sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda görev yapmakta olan 450 işgören katılmıştır. Araştırma sonuçları, pozitif sermayenin tüm alt boyutları ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Dönmez (2014) doktora tez çalışmasında pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, kişisel beyana dayalı çalışan performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerini incelemiştir. Türkiye genelinde seyahat sektöründe faaliyet gösteren farklı şirketlerin bünyesindeki 602 çalışan araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonuçları, pozitif psikolojik sermayenin, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, iş performansı ve yaşam doyumunu ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Süral Özer, Topaloğlu ve Timurcanday Özden (2013) çalışmasında destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici rolünü incelemiştir. Çalışmaya özel bir hastanede çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarından 319 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçları, destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisini düzenleyici rolünün kısmen olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin, iş doyumunu artırma özelliğinin olduğu, ve destekleyici örgüt ikliminin ise çalışanlar tarafından daha olumlu algılandığı durumlarda daha yüksek olabildiği belirtilmiştir. Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014) ise duygusal emek ile çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Nevşehir

ilinde yer alan 16 liseden 513 öğretmenin katıldığı araştırma, duyguların sergilenmesi ile iş tatmini ilişkisinde psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının kısmi olarak aracılık rolüne sahip olduğunu göstermiştir. Topcu ve Ocak (2012) çalışmalarında psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı üzerinde iş tatmininin aracı rolünü Türkiye ve Bosna Hersek örneklemi ile incelemiştir. Araştırmaya, Türkiye’den Sivas ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren KOBİ’lerden 268 çalışan ve Bosna Hersek’ten Tuzla ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren KOBİ’lerden 125 işgören katılmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasında ters yönlü, ve iş doyumunu ise arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak, Bosna Hersek örneğinde bu ilişki ters yönlü olarak tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak, psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı üzerinde iş tatmininin aracılık rolünün olduğuna ilişkin bir bulgu elde edilmemiştir. 2013 yılında Kaplan ve Biçkes tarafından yürütülen çalışmada işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Nevşehir ilinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinden 181 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin alt boyutlarından “özyeterlik” ve “umut” ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Öte yandan, psikolojik sermayenin alt boyutlarından “psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bazı çalışmalar ise psikolojik sermaye ile dönüşümcü liderlik davranışları ve otantik liderlik arasındaki ilişkilere odaklanmıştır (Battal, 2013; Keser, 2013; Savur, 2013). Bunlardan, Battal (2013) yüksek lisans tez çalışmasında pozitif psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya, Gümüşhane Üniversitesi, Erzurum Atatürk Üniversitesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Hakkari Üniversitesi’nden toplam 301 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma bulguları, dönüşümcü liderlik, pozitif psikolojik sermaye ve yaratıcılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Keser (2013), yüksek lisans tez çalışmasında ilkökul ve ortaokullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye düzeylerini ve bu iki değişken arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada, İstanbul ili Avrupa Yakası’nda bulunan ilkökul ve ortaokulda görev yapmakta olan yöneticilerden 279 katılımcı yer almıştır. Bulgular, katılımcıların psikolojik sermaye

ve otantik liderlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, otantik liderlik ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Savur (2013) tez çalışmasında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik arasındaki ilişkiyi ve otantik lider davranışının çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya bir kamu kurumundan 321 çalışan katılmıştır. Araştırma bulguları, yöneticilerin otantik liderlik davranışları/ özellikleri ile çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Türkiye kaynaklı birkaç çalışma ise psikolojik sermaye ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir (Berberoğlu, 2013; Çetin, Şeşen ve Basım, 2013; Çınar, 2011; Tokmak, 2014). Berberoğlu, 2013 yılında tamamladığı yüksek lisans tez çalışmasında çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemiştir. Çalışmaya, Rize ili Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan doktor ve hemşirelerden oluşan toplam 142 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tokmak (2014) ise duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü, lojistik sektöründen bir işletmenin 459 çalışanının katılımıyla incelemiştir. Araştırmanın bulguları, çalışanların duygusal emek yoğunluğundaki artışın işe yabancılaşmalarını hızlandırdığını göstermiştir. Bunun yanı sıra, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin, duygusal emek ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olduğu görülmüştür. Çınar (2011) ise beyaz yakalı çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İzmir ilinde enerji, petrokimya, radyatör, toz boya ve tekstil sektörlerinde faaliyet gösteren 6 firmada çalışan beyaz yakalılardan 107 çalışan araştırmaya katılmıştır. Çalışanların, genel örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Çetin, Şeşen ve Basım (2013), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel tükenmişlik ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya, Ankara'da çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapan memur, şube müdürü ve şef pozisyonlarında görevli 260 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutlarından

“psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” ile örgütsel tükenmişlik alt boyutlarından “duygusal tükenme” arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Erkmen ve Esen (2012b)'in bilişim sektörü çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve demografik değişkenlere göre psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarına, 155 bilişim sektörü çalışanı katılmıştır. Araştırma bulguları, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olanların çoğunlukla erkek ve “yönetici” pozisyonunda çalışmakta olduklarını, yaşça daha büyük olduklarını ve diğerlerine göre daha kıdemli olduklarını göstermiştir. Eğitim durumunun çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde herhangi bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

2.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurtdışı Çalışmalar

Yurtdışı kaynaklı çalışmalarda psikolojik sermayenin çeşitli değişkenler açısından incelendiği görülmektedir. Örneğin, psikolojik sermayenin otantik lider davranışları ile ilişkisinin sıklıkla incelendiğini görmekteyiz (Clapp-Smith, Vogelgesang ve Avey, 2009; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011; Wang, Sui, Luthans, Wang ve Wu, 2014; Woolley, Caza ve Levy, 2011). Bu çalışmalardan Clapp-Smith, Vogelgesang ve Avey (2009), otantik liderlik ve psikolojik sermaye ilişkisinde güvenin aracı rolünü incelemiştir. Çalışmaya, Birleşik Devletler’de giyim sektöründe faaliyet gösteren perakende satış yapan bir firmanın 26 şubesinde 89 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda, yönetime duyulan güvenin, psikolojik sermaye ile çalışan performansı ilişkisinde aracı rolünün olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, yönetime duyulan güvenin, otantik liderlik ve çalışan performansı ilişkisinde de kısmi bir aracı rolünün olduğu da saptanmıştır. Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke (2011) ise otantik liderlik ve iş gruplarının istenen çıktı üretimi ilişkisinde kolektif psikolojik sermaye ve güvenin rolünü incelemiştir. Çalışmaya büyük bir finans şirketinden 146 grup katılmıştır. Araştırma sonucunda, grupların kolektif psikolojik sermaye düzeyleri ve güven düzeyleri ile grup düzeyindeki performans ve vatandaşlık davranışları arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, kolektif psikolojik sermaye ve güvenin, otantik liderlik ve istendik yönde çıktı üretimi ilişkisine aracılık ettiği de belirlenmiştir. Wang, Sui, Luthans, Wang ve Wu (2014)'nın araştırmasında otantik liderlik ve çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ve lider-üye etkileşiminin aracı rolü incelenmiştir. Çalışmada 794 katılımcı yer almıştır. Araştırma bulguları,

otantik liderliğin lider-üye etkileşimi ve çalışan performansı ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Woolley, Caza ve Levy (2011) ise otantik liderlik ve çalışan gelişimi ilişkisinde psikolojik sermaye, pozitif örgüt iklimi ve cinsiyetin rolünü incelemiştir. Çalışma, Yeni Zelanda'da çalışmakta olan 828 yetişkin ile yürütülmüştür. Bulgular, otantik liderlik ile çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymuştur. Bu ilişki üzerinde pozitif örgüt ikliminin kısmi ve cinsiyetin de önemli bir aracı rolünün bulunduğu görülmüştür.

Psikolojik sermayenin çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkisi de alanyazın taramalarında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Abbas, Raja, Daar ve Bouckenoooghe (2014), örneğin, algılanan örgüt politikaları ve psikolojik sermayenin bütünleşik etkisinin, işten ayrılma niyeti, iş doyumu ve üst tarafından değerlendirilen iş performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin politikalar-çıktılar ilişkisi üzerindeki aracı rolü de incelenmiştir. Özel bir bankanın 6 ayrı şubesinin çalışanları, 2 tekstil sektörü işletmesinin yerel ofis çalışanları, bir devlet kurumunun 3 biriminden ve Pakistan'ın üçüncü büyük telekomünikasyon şirketinin müşteri ilişkileri biriminden 231 çift veri toplanmıştır. Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin, iş doyumu ve üst tarafından değerlendirilen iş performansı ile anlamlı ve önemli düzeyde bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi yüksek olduğunda, algılanan örgüt politikaları, iş doyumu ve iş performansının ters yönlü ilişkisinin daha zayıf olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunda, beklenenin aksine örgüt politikaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin daha güçlü olduğu belirtilmiştir. Avey, Luthans ve Jensen (2009) ise psikolojik sermayenin iş yeri stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolünü incelemiştir. Araştırmaya, çeşitli pozisyonlarda çalışan ve farklı sektörlerden 416 işgören katılmıştır. Bulgular, psikolojik sermayenin iş stresinin öncüllerini, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışlarını yordamada önemli bir etmen olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, Avey, Luthans ve Youssef (2008), pozitif psikolojik sermayenin, iş tutum ve davranışlarını kestirmede olası katma değerini incelemiştir. Çalışmaya, çok farklı sektör ve iş gruplarından 336 çalışan katılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin istendik yöndeki örgütsel vatandaşlık davranışlarından ek rol üstlenme ile pozitif yönlü, istenmeyen yöndeki örgütsel davranışlardan örgütsel sinizm, işten ayrılma eğilimi ve üretim karşıtı iş

davranışları ile ters yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin, öz değerlendirme, kişilik özellikleri, birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunda da önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Chen ve Lim (2012)'in araştırmasında ise örgütteki pozisyonu değiştirilen çalışanların iş arama davranışlarında psikolojik sermayenin etkisini incelenmiştir. Araştırma, uzman, teknisyen ya da müdür pozisyonlarında çalışmakta olan 179 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sermaye ile örgüt içerisinde pozisyonu değiştirilen çalışanların istihdam edilebilirlik algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Algılanan istihdam edilebilirliğin, problem odaklı ve öncül odaklı baş etme stratejileri ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu da belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ve aktif iş arama davranışı ilişkisinde algılanan istihdam edilebilirlik ve problem odaklı baş etme stratejilerinin aracı rolü de görülmüştür.

Pozitif psikolojik sermayenin iş yeri stresi ya da çalışan stresi ile ilişkisini araştıran çalışmalar da bulunmaktadır (Baron, Franklin ve Hmieleski, 2013; Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011). Bu araştırmalarda, Baron, Franklin ve Hmieleski (2013), girişimcilerin çoğunlukla stresle başa çıkma becerilerinin yüksek düzeyde olduğu ve algıladıkları iş stresinin düşük olduğu savından hareketle, psikolojik sermayenin algılanan stres ve öznel iyi oluşluk arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya, Birleşik Devletler'den 160 girişimci işletme sahibi katılmıştır. Girişimcilerin algılanan iş stres düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Girişimcilerin, düşük stres düzeylerinin yüksek psikolojik sermaye düzeyleri ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin iş stresi ile ters yönlü, iş stresi de öznel iyi oluşluk ile ters yönlü bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin iş stresini azaltıcı etkisinin, daha yaşlı girişimcilerde daha genç girişimcilere göre daha yüksek düzeyde olduğu da belirlenmiştir. Roberts, Scherer ve Bowyer (2011) ise iş yeri stresi ile çalışan nezaketsizliği arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemiştir. Çalışmaya farklı sektörlerden toplam 390 yetişkin çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin iş yeri nezaketsizliği ile artan iş yeri stresini azaltma etkisinin olduğunu göstermiştir.

Örgütsel psikolojik sermaye ile çalışan performansı ilişkisi de alan yazında yer almaktadır. Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007), çalışanların iş performansı

ve iş doyumunun psikolojik sermaye ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya, Fortune Dergisi'nin yayınladığı en büyük 100 şirket listesinde de yer alan yüksek teknoloji üretim sektöründen bir işletmenin mühendis ve teknisyenlerinden toplam 115 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçları, pozitif psikolojik sermayenin 4 boyutunun birleşimi ile ortaya çıkan yapının, çalışan performansı ve doyumunu ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların genel psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutların her birine göre çalışan performansı ve doyumunu daha iyi açıkladığı belirlenmiştir. Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005), çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, Çin'de yer alan 2 özel işletme ve 1 devlet kurumunda çalışan 422 katılımcı ile yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, çalışanların hem psikolojik sermayenin "umut", "iyimserlik" ve "psikolojik dayanıklılık" alt boyutlarından hem de psikolojik sermayenin tümünden aldıkları değerlerin iş performansları ve iş doyumları ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Nguyen ve Nguyen (2012) ise çalışanların performansında ve iş yaşamının kalitesinde psikolojik sermayenin rolünü incelemiştir. Çalışmaya, Vietnam'ın Ho Chi Minh şehrinde çalışan 364 pazarlama sektörü işgöreni katılmıştır. Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin hem iş performansı hem de iş yaşamının kalitesi üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışmakta oldukları örgütteki güven ikliminin ilişkisi de yapılan araştırmalar ile incelenmiştir. Bergheim, Eid, Hystad, Nielsen, Mearns, Larsson ve Luthans (2013), psikolojik sermayenin örgütsel güven iklimi algısı ile ilişkisini çalışmıştır. Araştırma 2 safhada yürütülmüştür. İlk çalışmaya 77 ve ikinci çalışmaya da 38 hava kontrolörü katılmıştır. İlk çalışmanın sonucunda, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerinin güven iklimi algısı ile pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. İkinci çalışmada ise katılımcıların olumlu ve olumsuz duygularının istatistiksel analizler yoluyla aracı etkisi kontrol edildiğinde de ilişkinin devam ettiği görülmüştür. Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) ise destekleyici örgüt ikliminin çalışan performansı ile ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemiştir. Bu araştırma kapsamında 3 aşamalı bir yol izlenmiştir. İlk çalışma, ABD'de yer alan iki üniversitenin yönetim bilimleri lisans programlarında öğrenim görmekte olan 404 öğrenci ile yürütülmüştür. İkinci çalışmaya ise orta büyüklükteki

bir sigorta şirketinin 163 çalışanı katılmıştır. Üçüncü çalışmanın katılımcıları da 170 teknoloji şirketi çalışanı olmuştur. Bu üç çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar, çalışanların psikolojik sermayelerinin performansları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca, destekleyici örgüt ikliminin de iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle, psikolojik sermayenin destekleyici örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu varsayımı doğrulanmıştır.

Psikolojik sermaye ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Larson ve Luthans (2006), çalışanların iş tutumlarının (iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi) yordanmasında psikolojik sermayenin olası katma değerini incelemiştir. Araştırmaya, 74 imalat sanayi çalışanı katılmıştır. Bulgular, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, sosyal sermaye düzeyleri üzerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık aracılığı ile katma değerinin olduğu saptanmıştır. Nigah, Davis ve Hurrell (2012) ise iş arkadaşlığının işe bağlılık ve psikolojik sermaye ile ilişkisini incelemiştir. Çalışma, 78 yeni mezun çalışan ile yürütülmüştür. İş arkadaşlığı tatmininin hem işe bağlılık hem de psikolojik sermaye ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun da Saks ve Gruman (2011)'in sosyalleşme kaynakları teorisini doğruladığı belirtilmiştir.

Alanyazın taramalarında psikolojik sermayenin çalışan devamsızlığı (Avey, Patera ve West, 2006), pozitif duygu durumu (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008), iş yeri güçlendirmesi (Boamah ve Laschinger, 2014), etnik kimlik (Combs, Milosevic, Jeung ve Griffith, 2012), dönüşümcü liderlik (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow, 2009), cinsiyet-rol uyumu (Ngo, Foley, Ji ve Loi, 2013), örgüt kimliği (Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010) ve yaratıcı performans (Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011) ile ilişkisinin de incelendiği tespit edilmiştir. Avey, Patera ve West (2006), pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iş devamsızlığını azaltmasına yönelik bir araştırma yürütmüşlerdir. Çalışma, 105 mühendislik işletmesinin müdürünün katılımı ile gerçekleşmiştir. Psikolojik sermayenin “umut” boyutu ile kasıtlı ve istenmeyerek yapılan iş devamsızlığı arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin boyutlarından “iyimserlik” ile kasıtlı ve

istenmeyerek yapılan iş devamsızlığı arasında da ters yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri genel olarak değerlendirildiğinde de hem kasıtlı yapılan hem de istenilmeden yapılan iş devamsızlığı ile ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008), çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasının çeşitli tutum ve örgütsel davranışlar yoluyla pozitif değişime neden olup olmadığını araştırmıştır. Bu çalışmaya, farklı sektör ve pozisyonlardan 132 çalışan katılmıştır. Bulgular, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin sahip oldukları pozitif duygular, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışanların pozitif duygularının yordanmasında diğergamlık ve psikolojik sermayenin bütünleşik etkisinin olduğu ve psikolojik sermaye ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkide pozitif duyguların aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Boamah ve Laschinger (2014), çalışanların algıladıkları iş yeri güçlendirmesi ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya, Kanada-Ontario'da çalışan 205 yeni mezun hemşire katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, psikolojik sermaye ve işyeri güçlendirmesi algısının bütünleşik etkisinin yeni mezun hemşirelerin işe bağlılığını açıklamada önemli bir etmen olduğu tespit edilmiştir.

Combs, Milosevic, Jeung ve Griffith (2012), etnik kimlik ve iş özelliği tercihi ilişkisinde çoğulculuk ve psikolojik sermayenin rolünü incelemiştir. Çalışmaya 380 üniversite öğrencisi katılmıştır. Etnik kimliğin, iş özelliği tercihlerinden “rekabet” ve “gelişime” göre “statü” ve “bağımsızlık” ile daha yüksek düzeyde ilişkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, çoğulculuk ve psikolojik sermayenin, etnik kimlik ve “rekabet” ve “gelişim” iş özelliklerinin ilişkisinde aracı rolünün de olduğu saptanmıştır.

Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow (2009), pozitif psikolojik sermayenin bir öncülü olarak, çalışanların dönüşümcü liderlik algısını incelemiştir. Çalışmaya, ABD’de yer alan bir üniversitenin yürüyüş bandosununun 190 elemanı katılmıştır. Bulgular, dönüşümcü liderlik algısı ile psikolojik sermayenin arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ile performansları arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Ngo, Foley, Ji ve Loi (2013), cinsiyet-rol teorisini temel alarak cinsiyet-rol uyumu ile psikolojik sermaye ve nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Araştırmaya, Çin'den 362 çalışan katılmıştır. Araştırma bulguları, maskülenliğin iş ve kariyer tatmininde feminenliğe göre etkisinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, hem feminenliğin hem de maskülenliğin bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyi ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu da saptanmıştır. Psikolojik sermayenin her bir bileşeninin cinsiyet-rol uyumu ve iş ve kariyer doyumu arasındaki ilişkide ayrı bir rolünün olduğu rapor edilmiştir.

Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010), psikolojik sermaye ve örgüt kimliğinin, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapkınlık davranışları üzerindeki interaktif etkisini incelemiştir. Çalışmaya farklı işletme ve sektörlerden 199 çalışan katılmıştır. Bulgular, örgütsel kimliğin, psikolojik sermaye ve hem örgütsel vatandaşlık hem de örgütsel sapkınlık davranışlarının ilişkisinde aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Yani, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan ve kendisini örgütü ile özdeşleştiren çalışanların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği belirtilmiştir.

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011), çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile yaratıcı performansları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Çeşitli iş kollarında çalışmakta olan 899 yetişkin işgörenin katılımı ile araştırmayı yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin hem her bir boyutunun hem de genel olarak çalışanların yaratıcı performanslarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemine, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin işlenmesi ve çözümlenmesine, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel psikolojik sermayenin ilişkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma “ilişkisel tarama” modelinde desenlenmiş ve nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modellerinde, iki ya da daha çok değişken arasındaki değişimin varlığı ve varsa düzeyinin ortaya konulması amaçlanır (Fraenkel ve Wallen, 2006; Karasar, 2011).

Bu doğrultuda, bu araştırmada öğretmen görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında aynı yönde ya da ters yönlü ilişki olup olmadığı ve varsa bu ilişkinin ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

3.2.1. Çalışma Grubunun Özellikleri

Araştırma, lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak ilişkisel tarama modelinde desenlendiği için örneklem alınmamış, çalışma grubu oluşturulmuştur (Fraenkel ve Wallen, 2006).

Veriler, Ankara ili Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (İlçe MEM) bünyesinde yer alan devlet liselerinden toplanmıştır. Ankara ili Altındağ İlçe MEM bünyesindeki kamu liseleri ve bu liselerde görev yapmakta olan öğretmen sayıları Tablo 3.1’de sunulmaktadır.

Tablo 3.1 Ankara ili Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan Kamu Liseleri ve Öğretmen Sayıları

<i>Okul Adı</i>	<i>Öğretmen Sayısı</i>
-----------------	------------------------

ANKARA- Altındağ- Ahmet Yesevi Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi

52

ANKARA- Altındağ- Altındağ Gazi Anadolu Lisesi	37
ANKARA- Altındağ- Altındağ IMKB Ticaret Meslek Lisesi	48
ANKARA- Altındağ- Altındağ Mehmet Ali Hasan Coşkun Anadolu Lisesi	43
ANKARA- Altındağ- Altındağ Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	72
ANKARA- Altındağ- Anafartalar Ticaret Meslek Lisesi	69
ANKARA- Altındağ- Ankara Anadolu Lisesi	65
ANKARA- Altındağ- Ankara Lisesi	46
ANKARA- Altındağ- Ankara Ticaret Meslek Lisesi	136
ANKARA- Altındağ- Atatürk Kız Teknik ve Meslek Lisesi	132
ANKARA- Altındağ- Atatürk Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	77
ANKARA- Altındağ- Doğan Çağlar Özel Eğitim Meslek Lisesi	24
ANKARA- Altındağ- Doğanentepe Kız Teknik ve Meslek Lisesi	20
ANKARA- Altındağ- Esenevler Anadolu Lisesi	44
ANKARA- Altındağ- Hacı Bayram Anadolu İmam Hatip Lisesi	74
ANKARA- Altındağ- İnönü Anadolu Lisesi	75
ANKARA- Altındağ- İskitler Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	156
ANKARA- Altındağ- Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi	38
ANKARA- Altındağ- Mahir İz Anadolu İmam Hatip Lisesi	33
ANKARA- Altındağ- Necatibey Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	22
ANKARA- Altındağ- Sabahattin Zaim Anadolu Öğretmen Lisesi	34
ANKARA- Altındağ- Uluğbey Anadolu Lisesi	36
ANKARA- Altındağ- Ulus Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	89
ANKARA- Altındağ- Yıldırım Beyazıt Anadolu Lisesi	40
ANKARA- Altındağ- Yıldırım Beyazıt Kız Teknik ve Meslek Lisesi	46
ANKARA- Altındağ- Yıldırım Beyazıt Lisesi	40
ANKARA- Altındağ- Yıldırım Beyazıt Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	106
ANKARA- Altındağ- Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi	132
Toplam	1786

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi Altındağ İlçe MEM bünyesinde, 8 Anadolu Lisesi, 5 Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, 3 Ticaret Meslek Lisesi, 2 Özel Eğitim Meslek Lisesi, 2 Anadolu İmam Hatip Lisesi, 2 Genel Lise, 1 Sağlık Meslek Lisesi ve 1 de Anadolu Öğretmen Lisesi olmak üzere toplam 28 devlet lisesi yer almaktadır. Bununla birlikte, Altındağ ilçesi bünyesinde yer alan devlet liselerinde toplam 1786 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan çalışma grubunda yer alması gereken katılımcı sayısı, %5 hata oranı ve %95 güven aralığı dikkate alındığında 317 ölçek

uygulaması yapılmasının uygun olduğu hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı toplam 410 lise öğretmenine dağıtılmıştır. Dağıtılan veri toplama araçlarından 351 adet form geri dönmüştür. Böylelikle, veri toplama araçlarının geri dönüş oranı %85.6 olarak hesaplanmıştır. Geri dönen formlardan 337'sinin istatistiksel analize uygun olduğu görülmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışma kapsamında toplanan ve analize uygun bulunan formların dağılımı Tablo 3.2'de sunulmaktadır.

Tablo 3.2 Katılımcıların Okullara göre Dağılımı

<i>Okul Adı</i>	<i>Öğretmen Sayısı</i>	<i>Geçerli Form Sayısı</i>
İskitler Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	156	92
Yıldırım Beyazıt Anadolu Lisesi	40	21
Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	135	54
İnönü Anadolu Lisesi	75	45
Yıldırım Beyazıt Kız Teknik ve Meslek Lisesi	46	34
Esenevler Anadolu Lisesi	44	22
Ulus Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	90	40
Yıldırım Beyazıt Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	115	29
Toplam	701	337

Tablo 3.2'den de izlenebildiği gibi araştırma verileri, 3 Anadolu Lisesi, 3 Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ve 2 Kız Teknik ve Meslek Lisesi'nden olmak üzere toplam 8 okuldan 337 öğretmenin katılımı ile elde edilmiştir.

3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Bu başlıkta, katılımcı lise öğretmenlerinin demografik bilgileri cinsiyet, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türü değişkenlerine göre dağılımları tablolar halinde sunulmaktadır.

3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.3'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

Tablo 3.3 Katılımcıların Cinsiyete göre Dağılımı

Cinsiyet	N	Yüzdeler	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	182	54.0	54.0	54.0
Erkek	155	46.0	46.0	100.0
Toplam	337	100.0	100.0	

Tablo 3.3'ten de izlenebildiği gibi, çalışma grubunda yer alan lise öğretmenlerinin 182 (%54)'sinin kadın ve 155 (%46)'inin de erkek olduğu görülmektedir.

3.2.2.2. Katılımcıların Branş Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.4'te katılımcıların branş değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

Tablo 3.4 Katılımcıların Branşa göre Dağılımı

<i>Meslek Dersleri</i>	<i>f</i>	<i>Branş Dersleri</i>	<i>F</i>
İnşaat teknolojileri	4	İngilizce	29
Mobilya ve iç mekan tasarımı	13	Matematik	35
Makine teknolojileri	14	Coğrafya	11
Elektrik- Elektronik	14	Tarih	25
Metal teknolojisi	13	Türk dili ve edebiyatı	39
Endüstriyel otomasyon	12	Biyoloji	10
Bilişim	9	Beden eğitimi	14
Yiyecek ve içecek hizmetleri	3	Din kültürü ve ahlak bilgisi	5
Halkla ilişkiler ve organizasyon hizmetleri	6	Almanca	5
Güzellik ve saç bakım hizmetleri	5	Kimya	13
Okul öncesi	2	Fizik	15
Grafik ve fotoğraf	7	Felsefe	13
Çocuk gelişimi	4	Rehberlik	6
El sanatları	2	Görsel sanatlar	3
Giyim üretim teknolojileri	6	Müzik	5
Tekstil	1	Fransızca	2
Tesisat teknoloji ve iklimlendirme	1	Çince	1
Toplam	106	Toplam	231

Tablo 3.4'te sunulduğu üzere, araştırmaya 17 meslek dersi alanından toplam 106 (% 31.45) öğretmen katılmıştır. Ayrıca, yine 17 farklı branştan toplam 231 (% 68.55) katılımcı öğretmen olmuştur. Katılımcılar arasında en çok Türk dili ve

edebiyatı (n= 39, % 11.57), matematik (n= 35, % 10.38) ve İngilizce (n= 29, % 8.6) branş öğretmenlerinin yer aldığı belirlenmiştir.

3.2.2.3. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.5'te katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre dağılımları sunulmaktadır.

Tablo 3.5 Katılımcıların Eğitim Durumuna göre Dağılımı

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Lisans	272	80.7	80.7	80.7
Lisansüstü	65	19.3	19.3	100.0
Toplam	337	100.0	100.0	

Tablo 3.5'te görüldüğü gibi katılımcılardan 272 (% 80.7)'si lisans eğitimini ve 65 (% 19.3)'inin de lisansüstü eğitimini tamamladığı belirlenmiştir. Böylelikle, katılımcı öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun lisans eğitimi mezunu olduğu ortaya çıkmaktadır.

3.2.2.4. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.6'da katılımcıların mesleki kıdemlerine ilişkin dağılım sunulmaktadır.

Tablo 3.6 Katılımcıların Mesleki Kıdeme göre Dağılımı

<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
0-10 yıl	57	16.9	16.9	44.8
11-20 yıl	129	38.3	38.3	100.0
21 ve üzeri yıl	151	44.8	44.8	
Toplam	337	100.0	100.0	

Tablo 3.6'dan da izlenebileceği gibi katılımcıların 57 (% 16.9)'si 0-10 yıllık mesleki kıdeme, 129 (% 38.3)'u 11-20 yıllık mesleki kıdeme ve 151 (% 44,8)'i ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Bu dağılım, katılımcıların yarısına yakınının 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğunu göstermektedir.

3.2.2.5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.7’de katılımcı öğretmenlerin medeni durumuna ilişkin dağılım sunulmaktadır.

Tablo 3.7 Katılımcıların Medeni Duruma göre Dağılımı

<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Evli	263	78.0	78.0	78.0
Bekar	74	22.0	22.0	100.0
Toplam	337	100.0	100.0	

Tablo 3.7’den de izlenebileceği gibi, katılımcıların 263 (% 78)’ü evli ve 74 (% 22)’ü ise bekar. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu belirlenmiştir.

3.2.2.6. Katılımcıların Sendika Üyeliği Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.8’de katılımcı lise öğretmenlerinin sendikaya üye olup olmama durumuna ilişkin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 3.8 Katılımcıların Sendika Üyeliğine göre Dağılımı

<i>Sendika Üyeliği</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Üye	183	54.3	54.3	54.3
Üye değil	154	45.7	45.7	100.0
Toplam	337	100.0	100.0	

Tablo 3.8’den de izlenebileceği gibi, katılımcı öğretmenlerin 183 (% 54.3)’ü herhangi bir eğitim sendikasına üye olduğunu beyan ederken, 154 (% 45.7)’ü herhangi bir eğitim sendikasına üye olmadığını belirtmiştir. Katılımcılar, sendika üyesi olma olmama değişkenine göre incelendiğinde yüzdelerin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin yarıdan biraz fazlası herhangi bir eğitim sendikası üyesi iken katılımcıların yarıya yakınının ise herhangi bir eğitim sendikasına üye olmadığı görülmektedir.

3.2.2.7. Katılımcıların Görev Yaptıkları Lise Türü Değişkenine göre Dağılımı

Tablo 3.9'da ise katılımcıların görev yapmakta oldukları lisenin türüne ilişkin dağılım sunulmaktadır.

Tablo 3.9 Katılımcıların Görev Yaptığı Lise Türüne göre Dağılımı

<i>Lise Türü</i>	<i>N</i>	<i>Yüzdeler</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Meslek Lisesi	248	73.6	73.6	73.6
Anadolu Lisesi	89	26.4	26.4	100.0
Toplam	337	100.0	100.0	

Tablo 3.9'da da sunulduğu gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 248 (% 73.6)'i meslek liselerinde ve kalan 89 (% 26.4)'u ise Anadolu liselerinde görev yapmaktadır. Bu dağılımdan da anlaşılacağı üzere, katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun meslek liselerinde görev yapmakta olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracında 3 bölüm yer almaktadır. İlk bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde algılanan örgütsel destek ölçeği ve son bölümde de psikolojik sermaye ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, ilgili alanyazın incelemeleri sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgi edinmek için hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu kapsamında öğretmenlere cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, branş, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları okul türüne ilişkin sorular yöneltilmiştir.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşlerini ölçmek üzere Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen ve Akın (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Survey of Perceived Organizational Support)" kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini belirlemek

için birçok araştırmacı tarafından tercih edilmiştir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Allen ve Rhoades Shanock, 2013; Chang, 2014; Duffy ve Lent, 2009; Edwards, 2009; Gakovic ve Tetrick, 2003; Karacaoğlu ve Arslan, 2013; Kiewitz, Restubog, Zagenczyk ve Hochwarter, 2009; Lent, Nota, Soresi, Ginevra, Duffy ve Brown, 2011; Liu, Hu, Wang, Sui ve Ma, 2013; Özyurt, 2010; Perrot, Bauer, Abonneau, Campoy, Erdogan ve Liden, 2014; Üren ve Çorbacioğlu, 2012; Yıldız, 2008) Ölçeğin orjinal hali 36 maddeden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 16 maddeden oluşan tek boyutlu kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, 7li Likert formunda hazırlanmıştır ve “hiç katılmıyorum (1)” ile “tamamen katılıyorum (7)” arasında değerler almaktadır. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, örgütsel destek algılarının yüksek olduğu şeklinde değerlendirilirken, düşük puan alınması, katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin düşük olduğunu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak rapor edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere ait faktör yükleri Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından .42 ile .83 arasında bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerden bazıları şu şekildedir: “Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösterir”, “Çalıştığım kurum fikirlerime önem verir” ve “Çalıştığım kurum, benim fazladan gayretlerimi takdir etmez”. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler ise elektronik posta aracılığı ile yazarlarından alınmıştır.

3.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi için Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye adaptasyon çalışması yapılan “Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire)” kullanılmıştır. Ölçek, yurtiçi ve yurtdışında birçok çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesinde sıklıkla kullanılmıştır (Avey, 2014; Cascio ve Luthans, 2013; Dönmez, 2014; Huang ve Luthans, 2014; Kaplan ve Biçkes, 2013; Keser, 2013; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010; Mathe-Soulek, Scott-Halsell, Kim ve Krawczyk, 2014; Memili, Welsh ve Kaciak, 2014; Nigah, Davis ve Hurrell, 2012; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010; O'Donohue, Martin ve Torugsa, 2014; Paterson, Luthans ve Jeung, 2014; Sun, Zhao, Yang ve Fan, 2012; Tokmak, 2014; Verleysen, Lambrechts ve Van Acker, 2014; Woolley, Caza ve Levy, 2011; Uslu,

2014). Ölçek, 24 madde ve “özyeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” alt boyutlarından oluşmaktadır.

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmalarını yapan Çetin ve Basım (2012), ölçeğin orijinalinde yer alan “iyimserlik” boyutundan 1. (Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez), “psikolojik dayanıklılık” boyutundan 8. (İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşarım) ve yine “iyimserlik” boyutundan 11. (İşimde bir şeyler yanlış giderse, o şekilde devam eder) maddelerin madde toplam istatistikleri ve faktör yükleri .20’den düşük olduğu için Türkçe formdan çıkarılmıştır. Bu 3 madde çıkarıldıktan sonra ölçeğin Türkçe’sinde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .45 ile .73 arasında değiştiği bildirilmiştir (Çetin ve Basım, 2012). Böylelikle, ölçeğin Türkçe versiyonunda iyimserlik alt boyutunda 4 madde, psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 5 madde, umut alt boyutunda 6 madde ve özyeterlilik alt boyutunda ise yine 6 madde olmak üzere toplamda 21 madde bulunmaktadır.

Ölçek, 6lı Likert tipinde hazırlanmıştır ve “hiç katılmıyorum (1)” ile “tamamen katılıyorum (6)” arasında değerler almaktadır. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilirken, düşük puan alınması, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, 4 farklı grup üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, iyimserlik alt boyutu için .74, .69, .76 ve .79 olarak, umut alt boyutu için .72, .75, .80 ve .76 olarak, psikolojik dayanıklılık alt boyutu için .71, .71, .66 ve .72 olarak ve öz yeterlilik alt boyutu için .75, .84, .85 ve .75 olarak bulunmuştur (Luthans ve diğerleri, 2007). Ölçeğin bütünü Cronbach alfa katsayısı ise aynı çalışmalar kapsamında ilk grupta .88, ikinci grupta .89, üçüncü grupta .89 ve son grupta da .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı Çetin ve Basım (2012)’in araştırmaları kapsamında umut alt boyutu için .86, psikolojik dayanıklılık alt boyutu için .83, iyimserlik alt boyutu için .75 ve özyeterlilik alt boyutu için .84 olarak hesaplanmıştır. Aynı çalışma kapsamında ölçeğin tümü için Cronbach alfa katsayısı .93 olarak bildirilmiştir.

Ölçekte yer alan maddeler arasında “Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır”, “Şu anda kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum”, “Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim” ve “İşimle ilgili

şeylerin daima iyi tarafını görürüm” bulunmaktadır. Ölçeğin kullanımı için gerekli izin, telif haklarının devredildiği şirketten elektronik posta aracılığı ile alınmıştır. Ölçek, akademik araştırma kapsamında kullanılmak koşulu ile belirli bir form sayısına kadar ücretsiz olarak telif haklarının devredildiği bu şirketten temin edilebilmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Gerekli uygulama izinlerinin alınmasının ardından, araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2013-2014 eğitim öğretim yılı bahar dönemi Haziran ayında başlanmış ve 2014-2015 eğitim öğretim yılı güz dönemi Ekim ayına kadar devam edilmiştir. Veri toplama aracı, okul müdürlerinin ya da müdür başyardımcılarının da uygulama izni alınarak ders aralarında ya da bitimlerinde araştırmacı tarafından katılımcı öğretmenlere şahsen uygulanmıştır. Veri toplama formunun tamamının doldurulma süresi her bir form için yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Katılımcılar, çalışmada gönüllü olarak yer almışlardır.

3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözülmesi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, öncelikle analize uygunluğu açısından incelenmiştir. Toplanan formlardan 337'sinin istatistiksel analize uygun olduğuna karar verilmiştir. Ardından, araştırma verilerinin parametrik ya da non parametrik analiz yöntemlerinden hangileri aracılığıyla analiz edileceğini saptamak üzere “Kolmogorov Smirnov” testi yapılmış ve elde edilen p değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği belirlenmiştir. Bu nedenle, toplanan veriler parametrik analiz yöntemlerinden yararlanılarak çözümlenmiştir.

Araştırma kapsamında toplanan veriler, betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdelerden faydalanılarak SPSS paket programının 20.0 sürümü ile çözümlenmiştir. Bununla birlikte, 2 alt grubu bulunan kategorik değişkenler *t* testi ile, 3 ya da daha fazla alt grubu olan değişkenler ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. ANOVA ile ortaya çıkan istatistiksel açıdan anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için ise post hoc testlerinden LSD (Least Significant Differences) testi uygulanmıştır. Bu anlamlılık testleri ise .05 düzeyinde yürütülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin alt boyutları (umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik)

arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlara ilişkin bilgi Tablo 3.10'da sunulmaktadır.

Tablo 3.10 Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sayısal Sınırlar

<i>Korelasyon katsayısı</i>	<i>Değerlendirme</i>
0.00 - 0.30	Düşük düzeyde ilişki
0.30 – 0.70	Orta düzeyde ilişki
0.70 – 1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14.baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Tablo 3.10'da izlenebileceği gibi korelasyon katsayısı -1.00 ile +1.00 arasında değer alabilmektedir. Mutlak değer olarak 0.00 ile 0.30 arasındaki değerler düşük düzeyde ilişkiye, 0.30 ile 0.70 arasındaki değerler orta düzeyde ilişkiye ve 0.70 ile 1.00 arasındaki değerler ise yüksek düzeyde ilişkiye işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011:32).

Lise öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeylerinin yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlar ise Tablo 3.11'de sunulmaktadır.

Tablo 3.11 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Madde Ortalamalarına İlişkin Düzeyler

<i>Puan</i>	<i>Seçenekler</i>	<i>Değer Aralıkları</i>	<i>Ortalamaların Yorumlanması</i>
1	Hiç katılmıyorum	1.00 – 1.85	Hiçbir etkisi yoktur/ Katılmıyorum
2	Katılmıyorum	1.86 – 2.71	Etkisiz / Katılmıyorum
3	Kısmen katılmıyorum	2.72 – 3.57	Çok az etkili
4	Kararsızım	3.58 – 4.43	Ne etkili ne etkisiz / Kararsızım
5	Kısmen katılıyorum	4.44 – 5.29	Biraz etkili
6	Katılıyorum	5.30 – 6.15	Etkili / Katılıyorum
7	Tamamen katılıyorum	6.16 – 7.00	Çok etkili / Kesinlikle katılıyorum

Ünver, Ö. Ve Gamgam, H. (2008). *Uygulamalı temel istatistik yöntemler* (5. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Tablo 3.11'de de sunulduğu gibi, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin değerler bu puan aralıklarına göre yorumlanmıştır.

Tablo 3.12’de ise öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlar sunulmaktadır.

Tablo 3.12 Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin Madde Ortalamalarına İlişkin Düzeyler

<i>Puan</i>	<i>Seçenekler</i>	<i>Değer Aralıkları</i>	<i>Ortalamaların Yorumlanması</i>
1	Hiç katılmıyorum	1.00-1.83	Hiçbir etkisi yoktur/ Katılmıyorum
2	Katılmıyorum	1.84-2.67	Etkisiz / Katılmıyorum
3	Kısmen katılmıyorum	2.68-3.51	Çok az etkili
4	Kısmen katılıyorum	3.52-4.35	Biraz etkili
5	Katılıyorum	4.36-5.19	Etkili / Katılıyorum
6	Kesinlikle katılıyorum	5.20-6.00	Çok etkili

Ünver, Ö. Ve Gamgam, H. (2008). *Uygulamalı temel istatistik yöntemler* (5. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Tablo 3.12’de psikolojik sermaye düzeylerinin ne şekilde yorumlanacağına ilişkin puan aralıkları sunulmuştur ve öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin değerler bu puan aralıklarına göre yorumlanmıştır.

Lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin psikolojik sermaye düzeylerini ne oranda açıkladığını belirleyebilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çoklu bağlantı probleminin oluşmaması için yordayıcı ve ölçüt değişkenler arasındaki ilişkinin .70’in üzerinde olmamasına dikkate edilmiştir (Büyüköztürk, 2011: 104). Yürütülen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlara, bulgular bölümünde yer verilmiştir.

3.6. Araştırmanın Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları

3.6.1. Araştırmanın Güvenirlik Çalışmaları

Araştırmanın güvenirliliğinin sağlanması için kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık değerleri Tablo 3.13’te sunulmaktadır.

Tablo 3.13: Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlik Katsayısı Değerleri

α	<i>Madde Sayısı</i>
----------	---------------------

Algılanan Örgütsel Destek	.91	16
Psikolojik Sermaye Toplam	.95	21
Alt Boyutlar		
İyimserlik	.75	4
Umut	.86	6
Özyeterlilik	.90	6
Psikolojik dayanıklılık	.86	5

Tablo 3.13'ten de izlenebileceği gibi araştırma kapsamında, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” için Cronbach alfa değeri .91 olarak hesaplanmıştır. “Psikolojik Sermaye Ölçeği”nin bütünü için Cronbach alfa değeri ise .95 olarak bulunmuştur. Psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı “umut” alt boyutu için .86, “iyimserlik” alt boyutu için .75, “psikolojik dayanıklılık” alt boyutu için .86 ve “özyeterlilik” için ise .90 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .70 ve üzeri olması ölçeğin güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 171). Sonuç olarak, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği doğrulanmış ve bu şekliyle uygulamaya uygun oldukları kanısına varılmıştır.

3.6.2. Araştırmanın Geçerlik Çalışmaları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin, geliştiren araştırmacılar tarafından önerilen faktör yapısını sınamak üzere LISREL (Jöreskog ve Sörbom, 1996) programının 8.8 sürümünden yararlanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde bazı uyum iyiliği istatistikleri dikkate alınmıştır. DFA sonusunda elde edilen veriler Tablo 3.14'te sunulmaktadır.

Tablo 3.14: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

χ^2/df	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	IFI	GFI
-------------	-------	------	-----	-----	-----	-----

Algılanan Örgütsel Güven	2.78	.07	.84	.89	.93	.93	.86
Psikolojik Sermaye	3.07	.06	.94	.88	.91	.91	.97

Tablo 3.14'te de sunulduğu gibi, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve uyum iyiliği değerlerinden ki-kare (χ^2), ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI), normlu uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI), fazlalık uyum indeksi (Incremental Fit Index, IFI), uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index, GFI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) incelenmiştir. Ki-karenin serbestlik derecesine oranının 5'ten düşük olması beklenmektedir. Bu oranın, 3'ten küçük olması ise iyi uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005). RMSEA ise 0 ile 1 arasında değer alabilmektedir. 0.5 ve daha küçük değerler iyi uyuma, 0.5 ve 0.8 arası değerler orta düzeyde uyuma ve 0.8 ve üzeri değerler ise kötü uyuma işaret etmektedir (Byrne, 2010; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin her biri için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan değerler, kabul edilebilir aralıklar içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla, Tablo 3.14'te sunulan DFA uyum iyiliği istatistiklerini göz önünde bulundurarak "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin tek boyutlu ve "Psikolojik Sermaye Ölçeği"nin de dört boyutlu yapısının analiz sonucunda doğrulandığını söyleyebiliriz.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, temel problem cümlesine dayalı olarak geliştirilen alt problemlerin araştırma bulguları sırayla yer almaktadır ve bu bulgulara ilişkin değerlendirmelere de yer verilmektedir.

4.1. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri

Katılımcı öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri Tablo 4.1'de her bir ölçek maddesine ait frekans, yüzde ve ortalama değerler ile sunulmaktadır.

Tablo 4.1 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri

<i>Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Hiç katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Biraz katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Biraz katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen katılıyorum</i>
1. Çalıştığım kurum, refahı için yaptığım katkılara değer verir.	4.52 f	17	18	36	86	96	49	35
	%	5.0	5.3	10.7	25.5	28.5	14.5	10.4
2. Çalıştığım kurum, eğer benim yerime daha düşük maaşla çalıştırabileceği birini bulsa işe alırdı.*	4.37 f	45	30	41	57	48	32	84
	%	13.4	8.9	12.2	16.9	14.2	9.5	24.9
3. Çalıştığım kurum, benim fazladan gayretlerimi takdir etmez.*	4.81 f	13	21	40	61	78	56	68
	%	3.9	6.2	11.9	18.1	23.1	16.6	20.2
4. Çalıştığım kurum, benim amaçlarıma ve değerlerime büyük önem verir.	4.40 f	13	22	52	88	81	52	29
	%	3.9	6.5	15.4	26.1	24	15.4	8.6
5. Çalıştığım kurum, benim herhangi bir şikayetimi önemsemez.*	4.81 f	12	22	40	62	76	55	70
	%	3.6	6.5	11.9	18.4	22.6	16.3	20.8
6. Çalıştığım kurum, beni etkileyecek kararlar alacağı zaman, benim önem verdiğim şeyleri dikkate almaz.*	4.65 f	19	23	37	65	80	58	55
	%	5.6	6.8	11	19.3	23.7	17.2	16.3

7. Çalıştığım kurum, bir problemim olduğu zaman yardım eder.	4.88	f	11	10	25	89	74	81	47
		%	3.3	3.0	7.4	26.4	22	24	13.9
8. Çalıştığım kurum, benim refahımı (kazanç ve rahatlık) önemser.	4.36	f	28	20	38	85	76	60	30
		%	8.3	5.9	11.3	25.2	22.6	17.8	8.9
9. Çalıştığım kurum, işimi en iyi şekilde yapsam bile farkına varmaz.*	4.59	f	20	34	39	57	68	59	60
		%	5.9	10.1	11.6	16.9	20.2	17.5	17.8
10. Çalıştığım kurum, özel bir yardıma ihtiyaç duyduğum zaman bana yardım etmeye isteklidir.	4.66	f	17	19	30	83	71	80	37
		%	5	5.6	8.9	24.6	21.1	23.7	11
11. Çalıştığım kurum, benim işimden memnuniyetimi önemser.	4.49	f	21	18	42	75	86	63	32
		%	6.2	5.3	12.5	22.3	25.5	18.7	9.5
12. Çalıştığım kurum, fırsat bulsa benden çıkar sağlamaya çalışır.*	4.81	f	16	37	31	54	52	66	81
		%	4.7	11	9.2	16	15.4	19.6	24
13. Çalıştığım kurum, bana çok az ilgi gösterir.*	4.64	f	21	26	40	56	73	62	59
		%	6.2	7.7	11.9	16.6	21.7	18.4	17.5
14. Çalıştığım kurum, benim fikirlerime değer verir.	4.54	f	17	18	36	95	73	60	38
		%	5	5.3	10.7	28.2	21.7	17.8	11.3
15. Çalıştığım kurum, işimdeki başarılarımdan gurur duyar.	4.86	f	11	16	27	72	83	83	45
		%	3.3	4.7	8	21.4	24.6	24.6	13.4
16. Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	3.93	f	19	44	63	104	46	42	19
		%	5.6	13.1	18.7	30.9	13.6	12.5	5.6
Ortalama	4.58								

*Ters kodlanan madde

Tablo 4.1’den de izlenebileceği gibi katılımcıların genel örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (ort = 4.58/7.00). Bu bulgu, birçok araştırmanın bulguları ile paralel niteliktedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Eisenberger, Shoss, Karagonlar, Gonzalez-Morales, Wickham ve Buffardi, 2014; Gül, 2010; Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999; Turunç ve Çelik, 2010; Üren ve Çorbacioğlu, 2012; Wang, 2009; Yoon ve Lim, 1999; Yu ve Frenkel, 2013).

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin genel örgütsel destek algı düzeylerine ilişkin ifade ettikleri görüşlere göre ortalama değeri en yüksek olan maddeler “Çalıştığım kurum, bir problemim olduğu zaman yardım eder (ort = 4.88)” ve “Çalıştığım kurum, işimdeki başarılarımdan gurur duyar (ort = 4.86)” olmuştur. Ortalama değeri en düşük olan ölçek maddesi ise “Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır (ort = 3.93)” şeklinde ifade edilen madde olmuştur. Dolayısıyla, katılımcı öğretmenlerin en az örgütsel desteği, mesleklerinin daha cazip hale getirilmesi hususunda algıladıkları söylenebilir.

4.1.1. Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre incelenmesi

Ankara ili Altındağ ilçesinde görev yapmakta olan lise öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre incelenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve çalışmakta oldukları lise türüne göre bağımsız örneklemeler *t* testi ile incelenmiştir. Tablo 4.2’de öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaşma durumunun *t* testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.2 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (*t* testi sonuçları)

Değişken	Alt Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	P
Cinsiyet	Kadın	182	4,752	1,0734	335	3,056	,052
	Erkek	155	4,490	1,1086			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4,641	1,0715	335	1,794	,074

	Lisansüstü	65	4,362	1,2110			
Medeni Durum	Evli	263	4,563	1,0957			
	Bekar	74	4,674	1,1323	335	-,788	,432
Sendika Üyeliği	Üye	183	4,511	1,0980			
	Üye değil	154	4,660	1,1073	335	-1,246	,214
Lise Türü	Meslek	248	4,587	1,1391			
	Anadolu	89	4,591	1,0024	335	-,053	,139

*p > .05

Tablo 4.2’de izlenebileceği gibi katılımcı lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve çalışmakta oldukları lise türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir. O halde, kadın ve erkek öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin benzer olduğunu söyleyebiliriz. Bazı araştırmalarda da cinsiyet değişkenine göre çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Erdaş, 2010; Yokuş, 2006; Yu ve Frenkel, 2013). Ancak, alanyazın incelendiğinde erkek çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu çalışmaların da olduğu belirlenmiştir (Benlioğlu ve Atanur Başkan, 2014; Gül, 2010; Nayır, 2011; Yoon ve Lim, 1999).

Lisans eğitimi mezunu katılımcılar ile lisansüstü katılımcıların da algılanan örgütsel destek düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalar bu bulguyu desteklemektedir (Erdaş, 2010; Nayır, 2011; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yoon ve Lim (1999) ise eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Araştırma bulguları, evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel destek algılarının da benzer olduğunu ortaya koymuştur. Nayır (2011) da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığını rapor etmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin görev yaptıkları lise türü değişkenine göre de benzer olduğu bulgulanmıştır. Gül (2010) araştırmasında genel lise ve Anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin de genel örgütsel destek düzeylerinin benzer olduğunu saptamıştır.

Katılımcı lise öğretmenlerinin genel örgütsel destek algı düzeyleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.3’te öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.3 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe ilişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)

<i>Alt Gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark*</i>
<i>0-10 yıl</i>	Gruplararası	,847	2	,424	,347	,707	
<i>11-20 yıl</i>	Gruplarıçi	408,088	334	1,222			Fark Yok
<i>21 üzeri yıl</i>	Toplam	408,936	337				

*p > 05

Tablo 4.3'ten de izlenebileceği gibi, araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının, sahip oldukları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2-334)} = ,347, p > .05$). Eisenberger, Shoss, Karagonlar, Gonzalez-Morales, Wickham ve Buffardi (2014), Nayır (2011), Rhoades ve Eisenberger (2002), Wang (2009) ve Yu ve Frenkel (2013) çalışmalarında, çalışanların genel algılanan örgütsel destek düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmadığını ve benzer düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşın, Stinglhamber ve Vandenberghe (2003), çalışanların hizmet süreleri arttıkça örgütsel destek algı düzeylerinin azaldığını, yani kıdem ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmişlerdir.

4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Görüşleri

Katılımcı öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri Tablo 4.4'te her bir ölçek maddesine ait frekans, yüzde ve ortalama değerler ile sunulmaktadır.

Tablo 4.4 Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermayeye ilişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde ve Ortalama Değerleri

<i>Psikolojik Sermaye Ölçeği Maddeleri</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Hiç katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Biraz katılmıyorum</i>	<i>Biraz katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen katılıyorum</i>
1. Bu aralar, kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	4.26	f 10	11	60	109	92	55
		% 3	3.3	17.8	32.3	27.3	16.3
2. Bir grup iş arkadaşşıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	4.86	f 4	3	16	82	137	95

		%	1.2	0.9	4.7	24.3	40.7	28.2
3. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	4.90	<i>f</i>	1	4	20	77	134	101
		%	0.3	1.2	5.9	22.8	39.8	30
4. Daha önceleri de zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	4.75	<i>f</i>	3	10	32	76	117	99
		%	0.9	3	9.5	22.6	34.7	29.4
5. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	4.90	<i>f</i>	1	10	31	71	90	134
		%	0.3	3	9.2	21.1	26.7	39.8
6. Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	4.40	<i>f</i>	4	13	50	106	102	62
		%	1.2	3.9	14.8	31.5	30.3	18.4
7. İşimde benimle ilgili belirsizlikler olduğunda, her zaman için en iyisini isterim.	4.82	<i>f</i>	3	5	25	85	116	103
		%	0.9	1.5	7.4	25.2	34.4	30.6
8. İşimde, zorunda kalırsam, kendi başıma da yeterim.	4.82	<i>f</i>	4	7	27	72	122	105
		%	1.2	2.1	8	21.4	36.2	31.2
9. Çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	4.75	<i>f</i>	4	4	34	82	117	96
		%	1.2	1.2	10.1	24.3	34.7	28.5
10. İşimle alakalı birçok şeyi halledebileceğimi düşünüyorum.	4.77	<i>f</i>	3	9	28	74	131	92
		%	0.9	2.7	8.3	22	38.9	27.3
11. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	4.47	<i>f</i>	4	11	49	103	98	72
		%	1.2	3.3	14.5	30.6	29.1	21.4
12. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	4.87	<i>f</i>	3	4	19	80	131	100
		%	0.9	1.2	5.6	23.7	38.9	29.7

13. Uzun süredir devam eden bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	4.88	<i>f</i>	1	3	21	84	129	99
		%	0.3	0.9	6.2	24.9	38.3	29.4
14. Şu anda kendimi işimde çok başarılı görüyorum.	4.54	<i>f</i>	3	8	43	100	116	67
		%	0.9	2.4	12.8	29.7	34.4	19.9
15. Gelecekte işimle ilgili ne yaşayacağım konusunda iyimserimdir.	4.24	<i>f</i>	13	21	53	97	90	63
		%	3.9	6.2	15.7	28.8	26.7	18.7
16. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	4.34	<i>f</i>	19	26	54	89	86	63
		%	5.6	7.7	16	26.4	25.5	18.7
17. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	4.40	<i>f</i>	5	8	45	122	101	56
		%	1.5	2.4	13.4	36.2	30	16.6
18. Kurumumun stratejileri konusundaki tartışmalara katkıda bulunurken kendime güvenirim.	4.72	<i>f</i>	2	5	27	93	134	76
		%	0.6	1.5	8	27.6	39.8	22.6
19. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	4.66	<i>f</i>	3	3	34	97	126	74
		%	0.9	0.9	10.1	28.8	37.4	22
20. Kurumumun dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	4.75	<i>f</i>	2	5	25	94	125	86
		%	0.6	1.5	7.4	27.9	37.1	25.5
21. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim.	4.74	<i>f</i>	3	5	34	84	117	94
		%	0.9	1.5	10.1	24.9	34.7	27.9

Ortalama 4.65

Tablo 4.4'ten de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyinin görece yüksek olduğu belirlenmiştir (ort = 4.65/6.00). Katılımcıların “umut” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı 4.60, “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı 4.42, “özyeterlilik” alt boyutuna

ilişkin ortalama puanı 4.83 ve “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ise 4.68 olarak hesaplanmıştır. Abbas, Raja, Darr ve Bouckennooghe (2012), Avey (2014), Avey, Luthans ve Jensen (2009), Baron, Franklin ve Hmieleski (2013), Bergheim, Eid, Hystad, Nielsen, Mearns, Larsson ve Luthans (2013) ve Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013), çalışanların bu çalışmadaki hesaplamalara benzer düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarını rapor etmiştir. Boamah ve Laschinger (2014) ve Chen ve Lim (2012) ise araştırmalarına katılan çalışanların daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğunu rapor etmiştir.

Psikolojik sermaye ve 4 alt bileşenin tümü geliştirilebilir özelliğe sahiptir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Bu araştırma kapsamında lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu belirlenmiştir. İstendik çalışan davranışlarının ortaya çıkmasında önemli yeri olan psikolojik sermaye yapısının güçlendirilmesinde kısa süreli eğitimlerin etkili olduğu bildirilmiştir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Avey ve Patera, 2008). Buradan hareketle, öğretmenler için de iyi planlanmış ve uzmanlar tarafından verilecek kısa süreli eğitimler ile genel psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi sağlanabilir.

Tablo 4.4 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin beyan ettikleri görüşlerine göre ortalama puanı en yüksek olan maddeler, “umut” alt boyutunda yer alan “*Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır* (ort = 4.90)” ve “öz-yeterlilik” alt boyutunda yer alan “*Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim* (ort = 4.90)” maddeleri olmuştur. Ölçek maddeleri arasında lise öğretmenlerinin görüşlerine göre en düşük ortalama puanı alan madde ise “iyimserlik” alt boyutunda yer alan “*Gelecekte işimle ilgili ne yaşayacağım konusunda iyimserimdir* (ort = 4.14)” biçiminde ifade edilen madde olmuştur. Bu bulguya dayalı olarak, katılımcı öğretmenlerin iş yaşamlarının geleceğine ilişkin çok olumlu bir beklentiye sahip olmadıklarını ve geleceğe yönelik olarak belirsizliğin kendilerinde görece kaygıya neden olabileceği belirtilebilir.

4.2.1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre incelenmesi

Katılımcı lise öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeyi, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre incelenmiştir. Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeyleri, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve çalışmakta oldukları lise türüne göre bağımsız örneklemeler t testi ile incelenmiştir. Tablo 4.5'te katılımcı öğretmenlerin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeyinin, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaşma durumunun t testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.5 Öğretmenlerin Sahip Olduğu Genel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (t testi sonuçları)

<i>Değişken</i>	<i>Alt Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p*</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4,658	,8039	335	,099	,574
	Erkek	155	4,650	,7588			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4,689	,7749	335	1,673	,095
	Lisansüstü	65	4,509	,8025			
Medeni Durum	Evli	263	4,666	,7525	335	,531	,058
	Bekar	74	4,612	,8847			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4,719	,7306	335	1,649	,080
	Üye değil	154	4,578	,8357			
Lise Türü	Meslek	248	4,692	,7949	335	1,488	,138
	Anadolu	89	4,549	,7405			

* $p > .05$

Tablo 4.5'ten de izlenebileceği gibi katılımcı lise öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik destek düzeyi, cinsiyet ($t_{(337)} = ,099$, $p > .05$), eğitim durumu ($t_{(337)} = 1,673$, $p > .05$), medeni durum ($t_{(337)} = ,531$, $p > .05$), sendika üyesi olup olmama ($t_{(337)} = 1,649$, $p > .05$) ve çalışmakta oldukları lise türü ($t_{(337)} = 1,488$, $p > .05$) değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. O halde, katılımcı lise öğretmenlerinin genel psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre farklılaşmadığı ve benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.6'da

öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.6 Öğretmenlerin Sahip Olduğu Genel Psikolojik Sermaye Düzeyinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)

<i>Alt Gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark*</i>
<i>0-10 yıl</i>	Gruplararası	,609	2	,304	,496	,610	
<i>11-20 yıl</i>	Gruplariçi	205,073	334	,614			Fark Yok
<i>21 üzeri yıl</i>	Toplam	205,682	337				

*p > .05

Tablo 4.6'da da sunulduğu üzere, katılımcı lise öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeylerinin, mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2-334)} = ,496, p > .05$). Buna göre, katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre genel psikolojik sermaye düzeyleri benzerdir.

4.2.2. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi

Ankara ili Altındağ ilçesinde görev yapmakta olan lise öğretmenlerinin, psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre incelenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve çalışmakta oldukları lise türüne göre bağımsız örneklem *t* testi ile incelenmiştir. Tablo 4.7'de öğretmenlerin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaşma durumunun *t* testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.7 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Umut” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (t testi sonuçları)

<i>Değişken</i>	<i>Alt Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	182	4,600	,87489	335	-,061	,951
	Erkek	155	4,606	,82810			
<i>Eğitim Durumu</i>	Lisans	272	4,612	,84717	335	,386	,700
	Lisansüstü	65	4,566	,87985			
<i>Medeni Durum</i>	Evli	263	4,617	,80872	335	,563	,022*
	Bekar	74	4,554	,99699			
<i>Sendika Üyeliği</i>	Üye	183	4,698	,80143	335	2,248	,025*

	Üye değil	154	4,490	,89889			
Lise Türü	Meslek	248	4,639	,85513			
	Anadolu	89	4,503	,84162	335	1,286	,199

*p < .05

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin tutumları incelenmiş (bkz. Tablo 4.7) ve cinsiyet, eğitim durumu ve çalışmakta oldukları lise türü değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin tutumlarının medeni durum ($t_{(337)} = ,563, p < .05$) ve sendika üyesi olup olmama ($t_{(337)} = 2,248, p < .05$) durumlarına göre istatistiki açıdan farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, evli olan katılımcı öğretmenlerin, bekar olan katılımcılara göre umut düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, herhangi bir eğitim sendikasına üye olan katılımcı öğretmenlerin umut düzeyinin, sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Umut, geleceğe ilişkin olumlu beklenti olarak ifade edilmektedir (Avey, Luthans ve Youssef, 2008). Daha önce de belirtildiği üzere umut bileşeni 3 boyuttan oluşmaktadır: hedef(ler), irade gücü ve yol haritası. Araştırma kapsamında, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bireyin çevresinden edindiği sosyal ve psikolojik destek, sosyal destek olarak nitelendirilir. Sosyal destek, bireyin içinde bulunduğu fiziksel çevreden çok psikolojik çevreye işaret eder. Bireyin tutum ve davranışları ise içinde bulunduğu psikolojik çevreden etkilenerek biçimlenir. Bu çevrede bireyin ailesi, akrabaları, sevgilisi ya da eşi, çocukları, arkadaşları, iş arkadaşları, komşuları vb. yer almaktadır (Yıldırım, 1997). Bireyin kendisinde ya da sosyal destek kaynaklarındaki değişimler, bireyin sosyal destek algısında da değişikliğe yol açabilmektedir. Bu noktadan hareketle, evli bireylerin bekar olanlara göre daha yüksek düzeylerde sosyal destek algısına sahip olmaları beklenmektedir. Buna göre, evli bireylerin yüksek sosyal destek algısı, genel refah düzeylerini artırırken hayata bakış açılarına da yansiyarak umut düzeylerini etkileyerek geleceğe ilişkin olumlu beklentilere sahip olmalarını sağlayabilir. Benzer şekilde, sendika üyesi olan öğretmenlerin, aynı fikri ya da amacı paylaştığı, düşüncelerinin ve emeklerinin değerli bulunduğu bir ortamın olması, onların sosyal destek algılarını olumlu yönde

etkilerken geleceğe dönük olumlu sonuçlar ya da çıktılar umut etme düzeylerine de pozitif olarak yansımış olabilir.

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.8’de öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.8 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Umut” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)

<i>Alt Gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark*</i>
<i>0-10 yıl</i>	Gruplararası	,470	2	,235	,322	,725	
<i>11-20 yıl</i>	Gruplarıçi	243,680	334	,730			Fark Yok
<i>21 üzeri yıl</i>	Toplam	244,150	337				

*p > 05

Tablo 4.8’den de izlenebileceği gibi, araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin, psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin tutumlarının, sahip oldukları mesleki kıdeme göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ve benzer olduğu belirlenmiştir ($F_{(2-334)} = ,322, p > .05$).

4.2.3. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi

Ankara ili Altındağ ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre incelenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre bağımsız örneklem *t* testi ile ve mesleki kıdeme göre ise ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.9’da öğretmenlerin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaşma durumunun *t* testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.9 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Öz-yeterlilik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (t testi sonuçları)

<i>Değişken</i>	<i>Alt Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4,856	,79686	335	,518	,694
	Erkek	155	4,810	,80964			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4,869	,81160	335	1,604	,110
	Lisansüstü	65	4,692	,74898			
Medeni Durum	Evli	263	4,842	,77938	335	,297	,245
	Bekar	74	4,810	,88249			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4,921	,76512	335	2,167	,051
	Üye değil	154	4,732	,83440			
Lise Türü	Meslek	248	4,846	,84170	335	,412	,125
	Anadolu	89	4,805	,68222			

*p > .05

Tablo 4.9’den da izlenebileceği gibi, lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin tutumlarının cinsiyet ($t_{(337)} = ,518, p > .05$), eğitim durumu ($t_{(337)} = 1,604, p > .05$), medeni durum ($t_{(337)} = ,297, p > .05$), herhangi bir eğitim sendikasına üye olma ya da olmama ($t_{(337)} = 2,167, p > .05$) ve çalışmakta oldukları lise türü değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermemektedir. Buna göre, araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin umut algılarının cinsiyetlerine, lisans ya da lisansüstü eğitim mezunu olmalarına, evli ya da bekar olmalarına, sendika üyesi olma ya da olmamalarına ve çalışmakta oldukları lise türüne göre herhangi bir şekilde değişim göstermediği belirlenmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin görüşleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.10’da öğretmenlerin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.10 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Öz-yeterlilik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)

<i>Alt Gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark*</i>
0-10 yıl	Gruplararası	,052	2	,026	,040	,960	
11-20 yıl	Gruplarıçi	216,002	334	,647			Fark Yok
21 üzeri yıl	Toplam	216,054	337				

*p > 05

Tablo 4.10’da sunulduğu üzere, katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin tutumlarının, sahip oldukları mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır ($F_{(2-334)} = ,040$, $p > .05$). Buna göre, öğretmenlerin mesleklerinde geçirdikleri sürenin özyeterlilik algılarında herhangi bir değişime yol açmadığı görülmektedir.

4.2.4. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre incelenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve çalışmakta oldukları lise türüne göre bağımsız örneklem t testi ile ve mesleki kıdeme göre ise ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.11’de öğretmenlerin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaşma durumunun t testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.11 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Psikolojik Dayanıklılık” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (t testi sonuçları)

<i>Değişken</i>	<i>Alt Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4,680	,87566	335	-,132	,802
	Erkek	155	4,692	,87780			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4,728	,85221	335	1,835	,067
	Lisansüstü	65	4,507	,95268			
Medeni Durum	Evli	263	4,705	,83962	335	,776	,079
	Bekar	74	4,616	,99520			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4,732	,81294	335	1,056	,053
	Üye değil	154	4,631	,94395			
Lise Türü	Meslek	248	4,746	,86655	335	2,108	,036*
	Anadolu	89	4,519	,88303			

* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve sendika üyesi olup olmama durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir (bkz. 4.11). Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin “psikolojik

dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin tutumlarının çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaştığı saptanmıştır ($t_{(337)} = ,036, p < .05$). Buna göre, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye’de meslek lisesi ve Anadolu liselerinin aynı devlet imkanlarına sahip olmadığı ve meslek liselerinde öğrenim görmeyi tercih eden öğrenci profili ile Anadolu liselerini tercih eden öğrenci profilinin oldukça farklılık gösterdiği bilinmektedir. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı meslek liselerinde öğretmenlerin aksaklık ya da sorun ile karşılaşmaları daha muhtemeldir. Avey, Luthans ve Jensen (2009), psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin, daha gerçekçi olduklarını ve herhangi bir terslik ile karşılaştıklarında onunla başa çıkmak için stratejiler geliştirdiklerini belirtmiştir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin bir engelle karşılaştığında vazgeçmediği, bu soruna karşı durduğu tespit edilmiştir. Bu bireyler, risk faktörlerinin etkisini azaltmak amacıyla bilişsel, duygusal, sosyal, finansal ve tüm diğer özelliklerini, yeteneklerini ve kaynaklarını kullanarak stratejiler üretebilirler (Avey, Luthans ve Youssef, 2008). Ayrıca, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan bireylerin uyum sağlama kabiliyetlerinin daha yüksek olduğu da belirlenmiştir. Buna göre, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin niteliksel ve niceliksel olarak aksaklık, sorun ya da risk faktörleri ile daha fazla karşılaşmaları, onların psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmiş olabilir.

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.12’de öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.12 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “Psikolojik Dayanıklılık” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)

<i>Alt Gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark*</i>
<i>0-10 yıl</i>	Gruplararası	,877	2	,438	,571	,566	
<i>11-20 yıl</i>	Gruplarıçi	256,588	334	,768			Fark Yok
<i>21 üzeri yıl</i>	Toplam	257,464	337				

*p > .05

Tablo 4.12'den de izlenebileceği gibi, lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin tutumlarının, sahip oldukları mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2-334)} = ,571, p > .05$).

4.2.5. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olup olmama ve görev yapmakta oldukları lise türüne göre incelenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre bağımsız örneklem t testi ile ve mesleki kıdeme göre ise ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.13'de öğretmenlerin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaşma durumunun t testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.13 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “İyimserlik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Sendika Üyeliği ve Lise Türüne göre Farklılaşma Durumu (t testi sonuçları)

Değişken	Alt Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	p
Cinsiyet	Kadın	182	4,421	,98278	335	,007	,361
	Erkek	155	4,433	,88354			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4,486	,89538	335	2,621	,009*
	Lisansüstü	65	4,150	,89538			
Medeni Durum	Evli	263	4,428	1,0595	335	,271	,787
	Bekar	74	4,395	,91864			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4,429	1,0059	335	,162	,871
	Üye değil	154	4,412	,95057			
Lise Türü	Meslek	248	4,475	,93130	335	1,786	,075
	Anadolu	89	4,269	,94164			

*p < .05

Tablo 4.13'ten de izlenebileceği gibi, katılımcıların psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet ($t_{(337)} = ,007, p > .05$), medeni durum ($t_{(337)} = ,271, p > .05$), sendika üyesi olup olmama ($t_{(337)} = ,162, p > .05$) ve görev yaptıkları lise türüne ($t_{(337)} = 1,786, p > .05$) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin tutumlarının ise eğitim durumu değişkenine göre

istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(337)} = ,009$, $p < .05$). Buna göre, lisans eğitimi mezunu olan lise öğretmenlerinin iyimserlik düzeylerinin, lisansüstü eğitim mezunu olan lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008), umudun gerçekçi bir beklentiye, iyimserliğin ise genel bir iyiye yorma yaklaşımına işaret ettiğini savunur. Umut düzeyi yüksek olanlar beklentilerini gerçeklikler üzerine inşaa ederken, iyimserlik doğuştan gelen bir kişilik özelliğinden besleniyor bile olabilmektedir. İyimser kişilerin, sahip oldukları bilgi, bireysel yeteneklerini ya da kapasitelerini göz önünde bulundurmaksızın iyi sonuçlar elde etme beklentisi içinde oldukları belirtilmiştir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Buradan hareketle, araştırma kapsamında lisans eğitimi mezunu olan katılımcı öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olması, lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin sahip oldukları bilgi düzeyini göz önünde bulundurmadan olumlu çıktılar elde etme beklentisi içinde olmaları yönündeki eğilimleri ile ilişkilendirilebilir.

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.14’te öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4.14 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayenin “İyimserlik” Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdeme göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)

<i>Alt Gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark*</i>
<i>0-10 yıl</i>	Gruplararası	2,640	2	1,320	1,508	,223	
<i>11-20 yıl</i>	Gruplarıçi	292,401	334	,875			Fark Yok
<i>21 üzeri yıl</i>	Toplam	295,041	337				

*p > 05

Tablo 4.14’ten de anlaşılacağı gibi, lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin tutumları, hizmet yılı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(2-334)} = 1,508$, $p > .05$).

4.3. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Katılımcı öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ve psikolojik sermayenin alt boyutları “umut”, “öz-yeterlilik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu hesaplama ile ilgili bulgular, Tablo 4.15’te sunulmaktadır.

Tablo 4.15 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sermaye Düzeyleri ile Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1 Algılanan Örgütsel Destek	-					
2 Psikolojik Sermaye	.440**	-				
3 Umut	.364**	.953**	-			
4 İyimserlik	.350**	.851**	.778**	-		
5 Öz-yeterlilik	.197**	.894**	.814**	.619**	-	
6 Psikolojik Dayanıklılık	.361**	.929**	.850**	.749**	.774**	-
Ortalama	4,588	4,654	4,603	4,421	4,835	4,686
Standart Sapma	1,103	,782	0,852	0,937	0,801	0,875

**p < 0.01

Tablo 4.15’te de sunulduğu gibi katılımcı lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve aynı yönde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r_{\text{algılananörgütseldestek} \times \text{psikolojiksermaye}} = .44; p < .001$). Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermayenin “umut” alt boyutu arasında da orta düzeyde, anlamlı ve aynı yönde bir ilişki saptanmıştır ($r_{\text{algılananörgütseldestek} \times \text{PSumut}} = .36; p < .001$). Katılımcı öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutu arasında ise orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ve aynı yönde bir ilişkiye rastlanılmıştır ($r_{\text{algılananörgütseldestek} \times \text{PSiyimserlik}} = .35; p < .001$). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutu arasında ise düşük düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r_{\text{algılananörgütseldestek} \times \text{PSözyeterlilik}} = .20; p < .001$). Araştırmaya katılan

öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından “psikolojik dayanıklılık” arasında ise orta düzeyde anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r_{\text{algılananörgütseldestek} \times \text{PSpsikolojikdayanıklılık}} = .36; p < .001$).

Lise öğretmenlerinin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkileri incelediğimizde, psikolojik sermaye ile “umut” alt boyutu arasında yüksek düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r_{\text{PSgenel} \times \text{PSumut}} = .95; p < .001$). Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutu arasında da yüksek düzeyde ve aynı yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($r_{\text{PSgenel} \times \text{PSiyimserlik}} = .85; p < .001$). Katılımcıların genel psikolojik sermaye düzeyleri ile psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutu arasında ise yine yüksek düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r_{\text{PSgenel} \times \text{PSözyeterlilik}} = .89; p < .001$). Son olarak, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutu arasındaki ilişkinin de aynı yönde, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($r_{\text{PSgenel} \times \text{PSpsikolojikdayanıklılık}} = .92; p < .001$).

Psikolojik sermayenin alt boyutlarının kendi içerisindeki ilişki düzeylerini incelediğimizde ise, “umut” alt boyutu ile “iyimserlik” alt boyutu arasında aynı yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu görmekteyiz ($r_{\text{PSumut} \times \text{PSiyimserlik}} = .78; p < .001$). Öğretmenlerin psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin tutumları ile “öz-yeterlilik” alt boyutu arasında aynı yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r_{\text{PSumut} \times \text{PSözyeterlilik}} = .81; p < .001$). Katılımcıların psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin tutumları ile “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin tutumları arasında da yüksek düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r_{\text{PSumut} \times \text{PSpsikolojikdayanıklılık}} = .85; p < .001$). Katılımcı lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna yönelik tutumları ile psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutuna ilişkin tutumları arasında ise orta düzeyde anlamlı ve aynı yönde bir ilişki görülmektedir ($r_{\text{PSiyimserlik} \times \text{PSözyeterlilik}} = .61; p < .001$). Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin tutumları ile “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin tutumları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı, yüksek düzeyde ve aynı yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r_{\text{PSiyimserlik} \times \text{PSpsikolojikdayanıklılık}} = .75; p$

<.001). Son olarak, katılımcı lise öğretmenlerinin görüşlerine göre psikolojik sermayenin “öz-yeterlilik” alt boyutu ile “psikolojik dayanıklılık” alt boyutu arasında yüksek düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r_{PS\text{özyeterlilik} \times PS\text{psikolojik dayanıklılık}} = .77; p < .001$).

Araştırma kapsamında, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta derecede aynı yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = .44, p < .001$). Uslu (2014) ise çalışanların örgütsel destek algıları ile sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmiştir ($r = .32, p < .001$). Boamah ve Laschinger (2014) de benzer düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir ($r = .32, p < .001$). Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) yine benzer düzeyde bir ilişkinin varlığından bahsetmiştir. Uslu (2014) araştırmasını 3 farklı örneklem üzerinde yürütmüştür. Buna göre, örgütsel desteğin en çok ABD, sonrasında Avrupa ve en son Türkiye’de hissedildiğini ve psikolojik sermaye ile ilişkisinin en düşük Türkiye örneğinde çıktığını bulgulamıştır.

Özetle, alanyazına dayalı olarak çalışanların örgütsel destek algı düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

4.4. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin görüşlerine göre, algılanan örgütsel desteğin ve katılımcılara ait demografik bilgilerin, öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerindeki toplam değişimin (varyansın) ne kadarını açıkladığını saptamak üzere çoklu regresyon analizi yürütülmüştür.

Çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.16’da sunulmaktadır.

Tablo 4.16 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P*</i>
Sabit	4.383	.376	-	11.650	.000
Cinsiyet	-.012	.091	-.008	-.133	.894

Eğitim durumu	-.098	.110	-.049	-.890	.374
Mesleki kıdem	.041	.060	.039	.690	.491
Medeni durum	-.070	.102	-.037	-.683	.495
Sendika üyeliği	-.166	.086	-.106	-1.925	.055
Lise türü	-.124	.095	-.070	-1.309	.191
Algılanan örgütsel destek	.173	.038	.244	4.530	.000

R = .284 R² = .081
F₍₇₋₃₂₉₎ = 4.138 p = .000

P < .001

Tablo 4.16'dan da izlenebileceği gibi, lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve demografik değişkenlerin, psikolojik sermayedeki değişimi yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi anlamlı çıkmıştır [$F_{(7-329)} = 4.138$, $p < .001$, $R^2 = .08$]. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, yordayıcı değişkenlerin görelî önem sırası; algılanan örgütsel destek ($\beta = .244$), sendika üyesi olup olmama ($\beta = -.106$), lise türü ($\beta = -.070$), eğitim durumu ($\beta = -.049$), mesleki kıdem ($\beta = .039$), medeni durum ($\beta = -.037$) ve cinsiyet ($\beta = -.008$) olarak sunulabilmektedir.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t* testi sonuçları incelendiğinde ise yalnızca öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerden cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyesi olma ya da olmama ve görev yapılan lise türü değişkenlerinin, öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin tümünün öğretmenlerin genel psikolojik sermayelerindeki varyansın % 8'ini açıkladığını ve bağımsız değişkenlerden yalnızca algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermayenin istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı olduğunu görülmüştür.

Algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayedeki varyansı açıklama gücü farklı çalışmalar kapsamında da benzer düzeyde bulgulanmıştır (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Boamah ve Laschinger, 2014; Liu, Hu, Wang, Sui ve

Ma, 2013; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010; Uslu, 2014). Buna göre, çalışanlar ne kadar yüksek düzeyde örgütsel destek algılar ise sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri de görece artacak ve bu durum hem çalışana hem de örgütüne pozitif örgütsel davranış ve iş performansında artış olarak yansiyacaktır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010). Sonuç olarak, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyinin kestirilmesinde güçlü olmasa da önemli ve istatistiki açıdan anlamlı bir rolünün olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında ulaşılan bulgu ve yorumlarına dayanarak çıkarılan sonuçların bir özetine ve bu sonuçlardan yola çıkılarak geliştirilen araştırmaya ve uygulamaya dönük önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır:

- Araştırmaya katılan devlet lisesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel desteklerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcı öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama, çalışılan lise türü ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı saptanmıştır.
- Katılımcıların sahip olduğu genel psikolojik sermayenin görece yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Lise öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeylerinin, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyesi olup olmama, çalışılan lise türü ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Katılımcıların algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Katılımcıların psikolojik sermayenin “umut” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin medeni durum ve sendika üyesi olma değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, evli olan katılımcıların bekar olanlara göre ve herhangi bir eğitim sendikasına üye olan katılımcıların sendika üyesi olmayan lise öğretmenlerine göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “psikolojik dayanıklılık” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin çalışmakta oldukları lise türü değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, meslek lisesinde çalışmakta olan lise

öğretmenlerinin, Anadolu liselerinde çalışmakta olan öğretmenlere göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, lisans mezunu olan katılımcı öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin dört alt boyutuna ilişkin görüşlerinin sahip oldukları mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Katılımcı lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeylerinin orta düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($r = .44$).
- Algılanan örgütsel destek ve diğer demografik değişkenlerin tümünün, öğretmenlerin psikolojik sermayelerindeki değişimin %8’ini açıkladığını ve algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

5.2.1. Uygulamaya Dönük Öneriler

- Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin arttırılabilmesi için okul yönetimi tarafından öğretmenlerin hem okul için hem de öğrenciler için sarf ettiği emek ve çabaya değer verildiğine ilişkin eylem ve söylemler geliştirilebilir. Örneğin, bu çabalara karşılık olarak öğretmenlerin nöbet günü ve yerinin belirlenmesi, haftalık ders dağılımının belirlenmesi, derslik seçimi vb. kolaylık ya da öncelik sağlanabilir.

- Benzer biçimde, öğretmenlerin algılanan destek düzeylerinin artırılabilmesi için okul yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından onların esenliğinin, rahatının ve refahının önemsendiğini gösteren tutum ve davranışlar sergilenebilir.
- Bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerinin kısa süre içerisinde geliştirilebildiğini gösteren bilimsel çalışma bulguları dikkate alınarak, öğretmenlerin psikolojik sermayenin bileşenleri olan umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alanlarında kısa süreli ancak iyi planlanmış, etkili eğitimler aracılığıyla geliştirilmesi ve bu sayede örgütün bütüncül verimliliğinin artırılması planlanabilir.

5.2.2. Araştırmaya Dönük Öneriler

- Araştırmanın çalışma grubunun katılımcılarını, Ankara ili Altındağ ilçesinde yer alan devlet liselerinde çalışmakta olan lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Zaman kısıtlaması ve yüksek maliyet nedeniyle, veriler Ankara'nın bir ilçesinden toplanabilmiştir. Araştırma, Ankara'nın farklı ilçeleri ya da Türkiye'nin farklı illerinden toplanacak veriler üzerinde de tekrarlanabilir.
- Araştırma kapsamında yalnızca devlet liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, özel ya da kamuya ait ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen ya da eğitim yöneticilerinin de görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir.
- Araştırma modeline detaylı alanyazın incelemesi yapılarak çeşitli aracı değişkenler de eklenilerek bu değişkenler arasındaki ilişkiler ve etki gücü incelenebilir.
- Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş ve nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte, araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak derinlemesine incelenip desteklenebilir.
- Pozitif psikolojiye dayanan pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranış alanında halen yeni bir yapı olması, örgüt yaşamına ilişkin olumlu katkıları ve yansımaları göz önünde bulundurularak, psikolojik sermayenin öncüllerinin araştırılmasına yönelik çalışmaların artarak devam etmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830. doi: 10.1177/0149206312455243
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz saygı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Allen, D. G., & Rhoades Shanock, L. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 350-369. doi: 10.1002/job.1805
- Ardichvili, A. (2011). Invited reaction: Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 153-156.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220. doi: 10.1348/096317908X288838
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141-149. doi: 10.1177/1548051813515516
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. doi: 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*. Paper 6. <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/6>

- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60. doi: 10.1177/10717919070130020401
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70. doi: 10.1177/0021886307311470
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). Kurumsal açıdan algı ve algı yönetimi. *KSÜ İİBF*, 2(1), 19-34.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 20, doi: 10.1177/0149206313495411
- Battal, F. (2013). *Psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Benlioğlu, B., & Atanur Baskan, G. (2014). The examination of the effect of perceived organizational support of university teaching staff on organizational commitment. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, 4(2), 37-51.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(2), 232-241. doi: 10.1177/154851813475483
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Boamah, S., & Laschinger, H. (2014). Engaging new nurses: The role of psychological capital and workplace empowerment. *Journal of Research in Nursing*, 1-13. doi: 10.1177/1744987114527302
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Börü, D. ve Güneşer, B. (2006). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve güvenin rolü. *Öneri Dergisi*, 7(25), 43-58.

- Büyüköze-Kavas, A., Duffy, R. D., Yerin Güneri, O., & Autin, K. L. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: Exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 261-273. doi: 10.1177/1069072713493980
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14.baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Madison, New York: Routledge.
- Cascio, W. F., & Luthans, F. (2014). Reflections on the metamorphosis at Robben Island: The role of institutional work and positive psychological capital. *Journal of Management Inquiry, 23*(1), 51-67. doi: 10.1177/1056492612474348
- Ceylan, A. ve Şenyüz, P. B. (2003). Örgütsel destek algısı ve dahil olma-dışlanmama algısının örgütsel bağlılığa etkisi: Sigorta sektöründe bir araştırma. *Yönetim Dergisi, 44*, 57-62.
- Chang, C. S. (2014). Moderating effects of nurses' organizational justice between organizational support and organizational citizenship behaviors for evidence-based practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing, 11*(5), 332-340. doi: 10.1111/wvn.12054
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 811-839. doi: 10.1002/job.1814
- Chen, S. H., Yu, H. Y., Hsu, H. Y., Lin, F. C., & Lou, J. H. (2013). Organizational support, organizational identification and organizational citizenship behavior among male nurses. *Journal of Nursing Management, 21*, 1072-1082. doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *The Journal of Social Psychology, 149*(1), 119-124.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 15*(3), 227-240. doi: 10.1177/1548051808326596
- Combs, G. M., Milosevic, I., Jeung, W., & Griffith, J. (2011). Ethnic identity and job attribute preferences: The role of collectivism and psychological capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 19*(1), 5-16. doi: 10.1177/15480518111433359
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi, 45*(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(3), 95-108.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology, 150*(3), 238-257.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek-örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14*(1), 47-64. doi: 10.4026/1303-2860.2012.194.x
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 78*(3), 236-247.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 212-223. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.001
- Edwards, M. R. (2009). Human resources, perceived organizational support and organizational identification: An analysis after organizational formation. *Human Resource Management Journal, 19*(1), 91-115.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Bolu ili örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rewinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve öz-denetim kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012a). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(9), 89-103.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012b). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14*(2), 55-72.

- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eser, G. (2011). Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 365-376.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Publishing.
- Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: A comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666. doi: 10.1002/job.206
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity Jr, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367. doi: 10.1177/1548051809332021
- Gökpinar, G. (2014). *İçsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(50), 1-10. doi: 10.1186/1472-6920-14-50
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 589-594.
- Harris, R. B., Harris, K. J., & Harvey, P. (2007). A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631-655.
- Havaei, F., Dahinten, V. S., & Macphee, M. (2013). The effects of perceived organizational support and span of control on the organizational commitment of novice leaders. *Journal of Nursing Management*. doi: 10.1111/jonm.12131
- Huang, L., & Luthans, F. (2014). Toward better understanding of the learning goal orientation-creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 1-29. doi: 10.1111/apps.12028

- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 user's reference guide*. Uppsala, Sweden: Scientific Software International.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Kayseri imalat sanayi uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 457-476.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22.baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, B. (2012). *Algılanan örgütsel destek düzeyinin ve çalışanların kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kersting, K. (2003). Turning happiness into economic power. *Monitor on Psychology*, 34(11), 26.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T., & Hochwarter, W. (2009). The interactive effects of psychological contract breach and organizational politics on perceived organizational support: Evidence from two longitudinal studies. *Journal of Management Studies*, 46(5), 806-834. doi: 10.1111/j.1467-6486.2008.00816.x
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 85-94.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multi-dimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209-237.

- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. (2001). Sources of support and expatriate performance. The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology, 54*, 71-99.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*(1), 45-62. doi: 10.1177/10717919070130010701
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job security. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 661-685. doi: 10.1002/job.431
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 91-97. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.006
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry, 13*, 1-9. doi: 10.1186/1471-244X-13-89
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 101-120. doi: 10.1348/096317905X39657
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive, 16*, 57-75.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393. doi: 10.1002/job.373
- Luthans, F., Avey, J. B., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*(1), 41-67. doi: 10.1002/hrdq.20034
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 219-238. doi: 10.1002/job.507

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. doi: 10.1177/1534484305285335
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship psycap and health psycap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118-133.
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 1059-1075. doi: 10.1002/job.472
- Mathe-Soulek, K., Scott-Halsell, S., Kim, S., & Krawczyk, M. (2014). Psychological capital in the quick service restaurant industry: A study of unit-level performance. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 1-23. doi: 10.1177/1096348014550923
- Memili, E., Welsh, D. H. B., & Kaciak, E. (2014). Organizational psychological capital of family franchise firms through the lens of the leader-member exchange theory. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 200-209. doi: 10.1177/1548051813515513
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nelson, D., & Cooper, C. P. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. London: Sage Publishing.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Shuang Ji, M., & Loi, R. (2013). Linking gender role orientation to subjective career success: The mediating role of psychological capital. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 290-303. doi: 10.1177/1069072713493984
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. doi: 10.1177/0276146711422065
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905. doi: 10.1002/tie
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational

- citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391. doi: 10.1177/1548051809353764
- O'Donohue, W., Martin, A., & Torugsa, N. A. (2014). Understanding individual responses to failure by the organization to fulfill its obligations: Examining the influence of psychological capital and psychological contract type. *Human Resource Management Journal*, 1-17. doi: 10.1111/1748-8583.12055
- Oktuğ, Z. (2013). Algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel prestijin biçimlendirici etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(46), 370-381.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 237-250.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş-aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özyurt, E. D. (2010). *The effect of working place on the relation between perception of organizational justice, organizational support and organizational citizenship behavior* (Unpublished master's thesis). Marmara University Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Perrot, S., Bauer, T. N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B., & Liden, R. C. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The moderating role of perceived organizational support. *Group and Organization Management*, 39(3), 247-273. doi:10.1177/1059601114535469
- Peterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446. doi: 10.1002/job.1907
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Riulli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Scientific Research Journal*, 3(12), 1202-1207.

- Roberts, S. J., Scherer, L. L., Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 449-458. doi: 10.1177/1548051811409044
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270. doi: 10.1002/job.192
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T. ve Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13. doi: 10.1002/CJAS.175
- Tian, X. Z., & Xie, J. Y. (2010). The influence of perceived organizational support on working behaviors of employees: Empirical research on mediating role of psychological capital. *Nankai Business Review*, 13, 23-29.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Topcu, M. K. ve Ocak, M. (2012). *Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği*. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Çeşme Altinyunus Resort & Thermal Hotel, İzmir. 24-26 Mayıs 2012.
- Türkmen, E. (2009). *İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz-yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlilik inancının çalışan performansı üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Uçar, D. (2009). *Perceived organizational support and organizational commitment: The mediating role of organization-based self-esteem* (Unpublished master thesis). Yeditepe University Graduate Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Uslu, T. (2014). Algılanan örgüt desteğinin yetkinlik ve psikolojik sermaye aracılığıyla performansa aşamalı etkilerinin uluslar ve kültürlerarası farklılaşması. *Research Journal of Business and Management*, 1(1), 54-68.
- Ünver, Ö. ve Gamgam, H. (2008). *Uygulamalı temel istatistik yöntemler* (5. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24. doi: 10.1002/job.653
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937-963.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 5-12. doi: 10.1002/job.1850
- Wang, X., Zheng, Q., & Cao, X. (2014). Psychological capital: A new perspective for psychological health education management of public schools. *Public Personnel Management*, 43(3), 371-383.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 438-448. doi: 10.1177/1548051810382013
- Verleysen, B., Lambrechts, F., & Van Acker, F. (2014). Building psychological capital with appreciative inquiry: Investigating the mediating role of basic psychological need satisfaction. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1-26. doi: 10.1177/0021886314540209
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: Bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Yokuş, İ. (2006). *Erkek egemen işlerde çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52, 923-945.
- Youssef-Morgan, C. M. (2014). Advancing organizational behavior research: An illustration using psychological capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 130-140. doi: 10.1177/1548051813515512
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.

EKLER DİZİNİ

EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik

Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 88600825 / 433-1563

05 Mayıs 2014


Konu :

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 21.04.2014 tarih ve 825 sayılı yazınız

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Hilal BÜYÜKGÖZE**'nin "**Ankara'da Görev Yapan Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Psikolojik Sermayelerinin Yordayıcıları**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **28 Nisan 2014** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.


Prof. Dr. Ü. Şebnem HARPUR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Tutanak

EK 2. ORJİNALLİK RAPORU

Welcome Hilal BÜYÜKGÖZE | [Logout](#) | [Help](#)

[Folders](#) | [Settings](#) | [Account Info](#)

iThenticate®
Professional Plagiarism Prevention

Uploaded 1 document successfully

My Documents | [Documents](#) | [Settings](#)

page 1 of 1

<input type="checkbox"/>	Title	Report	Author	Processed	Actions
<input type="checkbox"/>	Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye	10%	Hilal Büyükgöze	January 5, 2015 1:52:41 PM EET	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

[Submit a document](#) | 77,775 Pages

EK 3. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

ANKARA'DA GÖREV YAPAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN YORDAYICILARI

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu araştırmanın amacı, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermayelerinin ve algılanan örgütsel destek düzeylerini belirlemek, algılanan örgütsel destek düzeylerinin ve demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığını ortaya koymak ve elde edilen bulgular sonucunda araştırma ve uygulamaya dönük öneriler sunmaktır. Araştırma, betimsel bir çalışma olup, liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarını ortaya koymak amacıyla tarama modelinde gerçekleştirilecektir.

Araştırmanın verileri “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile toplanacaktır. Ayrıca demografik değişkenleri (cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu vb.) belirleyici bölümler de ölçekte bulunmaktadır. Tüm istatistiksel hesaplamalar, bilgisayar ortamında istatistik programı kullanılarak yapılacaktır.

Bu çalışmaya katılımınız tamamen gönüllülük ilkesine dayanmaktadır. Katıldığınız takdirde herhangi bir aşamasında çalışmayı yarıda bırakabilirsiniz. Eğer çalışmayı veri toplama işlemi bitiminden önce bıraktıysanız isteğiniz halinde ölçeğiniz size teslim edilecek veya imha edilecektir. Ölçekte verilecek cevaplar tamamen gizli kalacak ve cevaplarınızdan elde edilen sonuçlar kesinlikle sizi işaret etmeyecektir.

Araştırmanın, katılımcılar için maddi-manevi herhangi bir risk unsuru oluşturmaması öngörülmektedir.

Bu çalışmanın bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır. Elde edilen bilgiler sadece araştırmacılar tarafından görülecek ve değerlendirilecektir. Yazılı metinde kesinlikle isminiz geçmeyecek, bilgiler anonim olarak iletilecektir. Ölçekler çalışma bitiminde imha edilecektir.

Ölçek soruları veya çalışma ile ilgili bir sorunuz olduğu takdirde araştırmacılar ile istediğiniz zaman iletişime geçebilirsiniz.

- Prof. Dr. Yüksel KAVAK Eğitim Bilimleri Bölümü Beytepe, Ankara.

Tel: 0312-297 85 50 E-mail: kavak@hacettepe.edu.tr

- Arş. Gör. Hilal BÜYÜKGÖZE Eğitim Bilimleri Bölümü Beytepe, Ankara.

Tel: 0312-297 85 50 E-mail: buyukgoze@hacettepe.edu.tr

Eğer bu formda sözü edilen kurallar dışında davranıldığı veya katılımcı olarak gizliliğiniz tehlikeye atıldığı takdirde Hacettepe Üniversitesi Senato Etik Komisyonu ile iletişime geçebilirsiniz.

Hacettepe Üniversitesi Senato Etik Komisyonu
Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 1. Kat 06800, Ankara
Tel: 312-2976062

ONAY:

Bu belgeyi okudum ve kopyasını aldım. Gerekli gördüğüm bütün cevapları almış durumdayım ve bu çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.

Öğretmenin

İmzası:..... Tarih:.....

EK 4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ya da kurumunuzda ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz. (1- Hiç katılmıyorum, 7- Tamamen katılıyorum)								
1	Çalıştığım kurum, onun refahı için yaptığım katkılara değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
2	Çalıştığım kurum, eğer benim yerime daha düşük maaşla çalıştırabileceği birini bulsa işe alırdı.	1	2	3	4	5	6	7
3	Çalıştığım kurum, benim fazladan gayretlerimi takdir etmez.	1	2	3	4	5	6	7
4	Çalıştığım kurum, benim amaçlarıma ve değerlerime büyük önem verir.	1	2	3	4	5	6	7
5	Çalıştığım kurum, benim herhangi bir şikayetimi önemsemmez.	1	2	3	4	5	6	7
6	Çalıştığım kurum, beni etkileyecek kararlar alacağı zaman, benim önem verdiğim şeyleri dikkate almaz.	1	2	3	4	5	6	7
7	Çalıştığım kurum, bir problemim olduğu zaman yardım eder.	1	2	3	4	5	6	7
8	Çalıştığım kurum, benim refahımı (kazanç ve rahatlık) önemser.	1	2	3	4	5	6	7
9	Çalıştığım kurum, işimi en iyi şekilde yapsam bile, bunun farkına varmaz.	1	2	3	4	5	6	7
10	Çalıştığım kurum, özel bir yardıma ihtiyaç duyduğum zaman, bana yardım etmeye isteklidir.	1	2	3	4	5	6	7
11	Çalıştığım kurum, benim, işimden memnuniyetimi önemser.	1	2	3	4	5	6	7
12	Çalıştığım kurum, fırsat bulsa benden çıkar sağlamaya çalışır.	1	2	3	4	5	6	7
13	Çalıştığım kurum, bana çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6	7
14	Çalıştığım kurum, benim fikirlerime değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
15	Çalıştığım kurum, işimdeki başarılarımdan gurur duyar.	1	2	3	4	5	6	7
16	Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5	6	7

EK 5. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz. (1- Hiç katılmıyorum, 6- Tamamen katılıyorum)							
1	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
2	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
5	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
6	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
7	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
8	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
9	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
10	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
11	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
12	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
13	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
14	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
16	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
19	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
20	Kurumun dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
21	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

<i>Adı Soyadı</i>	Hilal BÜYÜKGÖZE
<i>Doğum Yeri</i>	Samsun
<i>Doğum Tarihi</i>	1983

Eğitim Durumu

<i>Lise</i>	Samsun Mithat Paşa Lisesi	2001
<i>Lisans</i>	Marmara Üniversitesi, İngilizce Öğretmenliği	2005
<i>Yüksek Lisans</i>	Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı	2014
<i>Yabancı Dil</i>	İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok iyi), Konuşma (Çok iyi)	

İş Deneyimi

<i>Stajlar</i>	Kadıköy Saint Joseph Fransız Lisesi Kadıköy Anadolu Lisesi	2004 -2005
<i>Projeler</i>		
<i>Çalıştığı Kurumlar</i>	Samsun Bafra Kelikler İlköğretim Okulu	2005-2008
	Aksaray Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksek Okulu	2009- 2012
	Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTPE Anabilim Dalı	2012- Halen

İletişim

<i>e-Posta Adresi</i>	buyukgoze@hacettepe.edu.tr
<i>Jüri Tarihi</i>	25.12.2014