



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE  
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Filiz DİLSİZ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI**

**Uşak**

**Ekim, 2018**

## YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri  
Arasındaki İlişki

Filiz DİLSİZ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Ekim, 2018

Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini 2015 – 2016 öğretim yılında Manisa ilinde çalışan 5133 öğretmen oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla 48 ilkokuldan 360 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada veriler ‘‘Örgütsel Destek Algısı Ölçeği’’ ve ‘‘ Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’’ ile toplanmıştır. Araştırmada ölçeklerin örnekleme uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlarla ölçeklerin uygunluğu doğrulanmıştır. Ayrıca verilerin analizinde t-testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel destek algıları orta düzeydedir. Eğitim durumu, cinsiyet, mesleki kıdem değişkenlerine göre, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve alt boyutları olan örgütsel destek ve yönetici desteği algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Okulda çalışan öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve alt boyutları olan örgütsel destek ve yönetici desteği algılarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri yüksek düzeydedir. Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin psikolojik sermayenin iyimserlik ve dışa dönüklük boyutlarında anlamlı farklılık görülürken; diğer boyutlarda anlamlı bir fark görülmemiştir. Eğitim durumu, mesleki durum, aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Okulda çalışan öğretmen sayısına değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye

düzelelerinin boyutlarına bakıldığında; özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında bu farklılık anlamlı bulunmuş; umut boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin destek algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında düşük düzeyli pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının artması, psikolojik sermaye düzeylerini arttırmaktadır. Örgütsel destek ile özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut, boyutları arasındaki ilişki ise düşük düzeydedir. Yönetici desteği ile psikolojik sermayenin özyeterlilik, iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutları arasında düşük düzeyli, yönetici desteği ile dışa dönüklük arasında orta düzeyli bir ilişki vardır. Öğretmenlerin destek algılarının psikolojik sermaye düzeylerini yordamasına yönelik yapılan regresyon analizine göre algılanan desteğin psikolojik sermaye düzeyini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Destek, Yönetici Desteği, Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye

## ABSTRACT

The Correlation between the Teachers' Perception of Organizational Support and Positive Psychological Capital

Filiz DİLSİZ

Postgraduate Thesis, Department of Education Sciences

Department of Educational Management and Inspection Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

October, 2018

This study aims to define the correlation between the teachers' perceptions of organizational support and positive psychological capital. Target population of the research in the relational screening model is made up of 5133 teachers working in Manisa in the 2015 - 2016 educational year. 360 teachers from 48 primary schools sample the research by way of simple random sampling. The research data is collected from Organisational Support Perception Scale and Positive Psychological Capital Scale. Confirmatory factor analysis in the research is made to test the scale conformance to the sampling and the results had are confirmed with the conformance of the scales. Besides; t-test, one-way analysis of variance, Pearson Product-moment coefficient, and multiple regression analysis are used.

According to the research results, the teachers' perceptions of organisational support for their schools are of medium level. According to the factors of educational status, gender, professional seniority, there is no significant difference between the teachers' perceptions of organisational support and their subdimensions, the perception of organisational and manager support. According to the number of the teachers and operation times at the same school there is a significant difference between teachers' perceptions of organisational support and its side branches ;organisational support and the perception of manager support.

The teachers express that they agree with the psychological capital. According to the gender factor, there is no significant difference in other dimensions while there is significant difference in the optimism and extroversion dimensions of psychological capital. According to the educational status factor, there is no significant difference in

the level of teachers' psychological capital and the subdimensions. According to the data of the numbers of the teachers working at the same school, the evaluation shows that there is a low-level positive correlation between the teachers' perceptions of support and their psychological capital level. The rise of the teachers' perceptions of organisational support increases their psychological capital level. The correlation between the organisational support and self efficacy, optimism, trust, extroversion, psychological strength, and hope is at low level. The correlation between the manager support and self efficacy, optimism, trust, psychological strength and hope dimensions of psychological capital is at low level. The correlation is of medium level between the manager support and extroversion.

According to the regression analysis made to predict the psychological capital level of the teachers' perceptions of support, the perceived support represents of the total variance in the level of psychological capital.

**Key Words:** Organisational Support, Manager Support, Positive Psychology, Psychological Capital



**UŞAK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
 Tezli Yüksek Lisans Jüri ve Enstitü Onayı

**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim / Ana Sanat Dalı Yüksek Lisans Programı 144001015 No'lu öğrencisi Filiz DİLSİZ'in "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki " adlı tezi 18/10 /2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI	
Üye	: Doç. Dr. Türkay N. TOK	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN	
Üye	:	
Üye	:	

**Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN**  
 Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Araştırmam süresince değerli vaktini bana ayıran ve çalışmamda beni yönlendiren, araştırma konumun belirlenmesinde bana yardımcı olan ve araştırmam süresince desteklerini esirgemeyen değerli hocam danışmanım Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI' ya sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmam esnasında anketlerin doldurulmasında yardımcı olan tüm okul yöneticilerimize ve vaktini ayırıp anketleri dolduran meslektaşlarıma, tezi hazırlama aşamasında deneyimlerini benimle paylaşıp yardımcı olan yüksek lisanstan arkadaşım Yusuf GİDİŞ'e teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak yüksek lisans eğitimim boyunca, bana olan inançlarıyla destek bulduğum aileme teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız!

Filiz DİLSİZ

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Filiz DİLSİZ

Doğum Yeri ve Tarihi : MANİSA – 24/08/1986

Lisans Öğretimi : Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğretimi : 2014 – 2018  
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (ÜDS – 41,25)

Bilimsel Faaliyetler : 2015 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi (Sözlü  
Sunum), EJER 2015 (Sözlü Sunum), ERTE 2018 (Sözlü Sunum)

**İş Deneyimi** :  
Çalıştığı Kurumlar : Develi İlkokulu 2008-2008  
Vasvi Sarıgöl İlkokulu 2008-.....

**İletişim** :  
e-posta adresi : filizdilsiz@outlook.com



## İÇİNDEKİLER TABLOSU

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	ii
ABSTRACT .....	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI .....	vi
ÖNSÖZ .....	vii
ÖZGEÇMİŞ .....	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU .....	ix
TABLolar LİSTESİ .....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU .....	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ: .....	3
1.2.1. Alt Problemler.....	3
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	4
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	4
1.6. TANIMLAR.....	4
2. BÖLÜM : ALANYAZIN .....	6
2.1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK .....	6
2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı .....	6
2.1.2 Örgütsel Destek Kavramının Tarihsel Gelişimi .....	7
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları .....	9
2.1.3.1. Örgütsel Adalet .....	10
2.1.3.2. Yönetici Desteği.....	11
2.1.3.3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları .....	12
2.1.4. Algılanan Destek Algısının Özellikleri .....	13
2.1.5. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları .....	14
2.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Okul için Yararları .....	16
2.1.7. Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Çalışmalar .....	17
2.2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE .....	27

2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı .....	27
2.2.2 Psikolojik Sermayenin Özellikleri.....	29
2.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	32
2.2.3.4. Özyeterlilik.....	32
2.2.3.1. Umut.....	33
2.2.3.2. İyimserlik .....	34
2.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık .....	35
2.2.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....	36
2.3.ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ.....	46
3. BÖLÜM : YÖNTEM .....	48
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ .....	48
3.2. EVREN .....	48
3.3. ÖRNEKLEM .....	48
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	50
3.5. VERİLERİN ANALİZİ .....	52
4: BULGULAR VE YORUM.....	54
4.1. Öğretmenlerin Destek Algıları ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri.....	54
4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Bulgular .....	55
4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	56
4.2.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi .....	56
4.2.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Mesleki Kıdemleri Açısından İncelenmesi .....	56
4.2.1.3. Öğretmenlerin Destek Algılarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi .....	58
4.2.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Öğretmen Sayısı Açısından İncelenmesi .....	59
4.2.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Aynı Okuldaki Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi .....	60
4.1.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	62
4.2.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesi .....	63
4.2.2.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi .....	63

4.2.2.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mesleki Kıdemleri Açısından İncelenmesi .....	65
4.2.2.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi .....	69
4.2.2.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğretmen Sayısı Açısından İncelenmesi .....	70
4.2.2.5. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Aynı Okuldaki Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi .....	72
4.3. Öğretmenlerin Destek Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	76
4.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	76
4.3.2. Algılanan Desteğin Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Sonuçlar.....	77
BÖLÜM 5: SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	79
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA .....	79
5.2.ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA.....	844
EKLER.....	100

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Kişisel Değişkenlere İlişkin Frekans Tablosu.....	49
Tablo 2: Örgütsel Destek Ölçeği Güvenirlilik Analiz Sonuçları .....	51
Tablo 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4: Algılanan Örgütsek Destek ve Psikolojik Sermaye Verilerinin Dağılımına İlişkin Normallik Testi Sonuçları.....	53
Tablo 5: Ölçek Puan Aralıkları .....	55
Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri .....	55
Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyetlerine Göre Değerlendirilmesi.....	56
Tablo 8: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Destek Boyutu Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	57
Tablo 9: Mesleki Kıdeme Göre Yönetici Desteği Boyutu ANOVA Testi Sonuçları	58
Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi.....	59
Tablo 11: Öğretmen Örgütsel Destek Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre İncelenmesi .....	60
Tablo 12: Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Destek Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	61
Tablo 13: Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Yönetici Desteği Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	62
Tablo 14: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri.....	63
Tablo 15: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi Sonuçları .....	64
Tablo 16: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Özyeterlilik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	65
Tablo 17: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İyimserlik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	66
Tablo 18: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Güven Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	66
Tablo 19: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dışadönüklük Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	67

Tablo 20: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Psikolojik Dayanıklılık ANOVA Testi Sonuçları .....	68
Tablo 21: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Umut Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	68
Tablo 22: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi .....	69
Tablo 23: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğretmen Sayısına Göre Değerlendirilmesi .....	71
Tablo 24: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Özyeterlilik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	72
Tablo 25: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre İyimserlik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	73
Tablo 26: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Güven Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	73
Tablo 27: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dışadönüklük Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	74
Tablo 28: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Psikolojik Dayanıklılık ANOVA Testi Sonuçları .....	75
Tablo 29: Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Umut Boyutu ANOVA Testi Sonuçları .....	75
Tablo 30: Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	76
Tablo 31: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordama Durumuna İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları .....	77

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Sermaye Türleri ve Çıkış Noktaları .....	29
Şekil 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği DFA Diyagramı .....	51
Şekil 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Diyagramı .....	52



## BÖLÜM 1: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın, sınırlılıkları ve araştırmanın tanımlarına yer verilmiştir.

### 1.1. PROBLEM DURUMU

Örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa 1986). Çalışanların örgütsel destek algısı kendilerini örgütte güvende hissetmelerini ve örgütün gücünü arkalarında hissetmelerini sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel destek algısı, çalışanlarda, örgütün kendilerine nasıl davrandığının sonucunda oluşan bir anlayıştır. (Polat ve Aktop, 2010). Bu anlayış veya algı kısa sürede oluşan bir değerlendirmeden ziyade, örgütte buldukları süre zarfında karşılaştıkları tüm olumlu ve olumsuz davranışların ışığında oluşan algılamalardır (Akalin, 2006). Örgütsel destek faydalarına bakıldığında; örgütün çalışanlar sayesinde ilerlediklerini, çalışmalarının örgüt için önemli olduğu, iyi ki birlikte çalışıldığı duygusu verildiğinde, daha çok çalışmaya dönük bir hissi vermekte, bunun yanında bireylerin ait olma, saygı görme ve onaylanma gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını da karşılamaktadır (Armeli , 1998).

Rhoades & Eisenberger (2002), algılanan örgütsel destek konusunda yapılmış yetmişin üzerindeki bilimsel çalışmanın sonucunda, örgütsel destek algısının dört boyutta incelenebilmesinin yanında, çalışanların örgüte ve işe olan bağlılık ve katılımlarının, işte devam etme ve işte mutluluk seviyelerinin arttığı, işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığının azaldığı belirtilmiştir. Buradan hareketle çalışanların örgütsel destek algı düzeylerinin konumuzun diğer bölümü olan pozitif psikolojik sermaye ile aralarında incelenebilecek bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

Pozitif psikolojik sermaye , bireyin pozitif psikolojik gelişme durumu olmasının yanında, bireyin “kim olduğu” ve gelişimsel anlamda “kim olabileceği” ile ilgilenir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Başka bir tanıma göre pozitif psikolojik sermaye bireylerin güçlü taraflarının nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen çeşitli özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Luthans & Youssef, 2007). Pozitif psikolojik sermaye; umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik vs. gibi boyutlarının her birinin kendi içinde

yarattıklarıyla bütünleşip etkileşime girdiğinde çok daha fazla fayda sağlamaktadır. Böylelikle çalışanlardan beklenen performansa daha hızlı ulaşılabilmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin önemli özelliklerinden biri de bileşenlerinin ölçülebilir olması ve verilecek eğitimlerle bireylere kazandırılabilmesi ve geliştirilebilir olmasıdır. Böylelikle örgütlerde çalışanlarından en iyi performansı bekleyen yöneticilerin, daha iyi bir ortam yaratması, çalışanlarını değerlendirmesi açısından, eksik ve hatalı davranışları bulup, daha iyi ne yapılabilir ve nasıl düzeltilbilir sorularına cevap bulması açısından “psikolojik sermayelerine” yatırım yapmak durumundadırlar (Keleş, 2011). Psikolojik sermayeyi geliştirmeyi amaçlayan eğitim programları sayesinde hem öğretmenlerin kendilerini okulda daha huzurlu ve mutlu hissetmesi hem de daha üretici olması sağlanabilir. Nitekim durumsal kapasitelerden oluşması sebebiyle psikolojik sermaye eğitim alanında insan kaynaklarının yönetilmesi ve geliştirilmesi konusunda önemli bir konumundadır. Daha destekleyici örgütlerde çalışanların sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu ve bunun ise çalışanların pozitif örgütsel tutum ve davranışlar sergilemeleri ve verimliliklerinin artmasına katkıda bulunduğu belirlenmiştir (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008; Tian & Xie, 2010). Zira sürekli karşılaşılan ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik değişimler, okul çalışanlarına yüklenen yeni roller ve sorumluluklar, uygulanan ve sürekli değişen eğitim politikaları ve benzeri birçok konu eğitimcilerin bazen karşılaştıkları sorunlar karşısında pes etmelerine, içlerine kapanmalarına, mesleki açıdan çok fazla çaba sarf etmemelerine ve içsel enerjilerini kaybetmelerine yol açabilmektedir. Eğitimcilerin karşılaştığı bu problemler, öğrencileri doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz yönde etkiler ve okulların asıl amacı olan öğrenci başarısını düşürür (Bush, 2008). Öğretmenlerin yaşadıkları bu sorunların en aza indirgenmesi için yöneticilerinden ve birbirlerinden aldıkları destek de ayrı bir önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin almış oldukları bu desteğin; psikolojik durumlarına olumlu etki yapacağı düşünülmektedir. Okullarda yaşanan olumsuzlukların giderilmesi için bir okul geliştirme aracı olarak psikolojik sermayeyi kullanarak sorunlara farklı bir perspektiften bakılabilecektir.

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları bir nevi çalışanların bu desteği nasıl algıladıklarının bir göstergesi ve bu algının örgütlere olumlu veya olumsuz yansımaları olarak ifade edilebilmektedir. Çalışanın örgüt tarafından katkılarına değer verildiğini diğer bir deyişle önemsendiğini hissetmesi, örgütüne güvenmesi ve ihtiyacı olduğunda arkasında ona destek olacak bir örgütün varlığını hissetmesi hem örgüt hem de çalışan



açısından aynı zamanda örgütlerin amaçlarına ulaşması bakımından son derece önemli olmaktadır (Doğan, 2014). 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 & Mhatre, 2011; Goldsmith, Veum & Darity, 1997; Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006; Paterson, Luthans & Jeung, 2014; Sun, Zhao, Yang & Fan, 2012; Akt. Büyükgöze, 2014).

Bu bağlamda; bu araştırmanın problemini “öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki” olup olmadığının belirlenmesi oluşturmaktadır.

## **1.2.PROBLEM CÜMLESİ:**

Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

### **1.2.1. Alt Problemler**

1. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyet, mesleki kıdem, mezuniyet durumu, çalıştıkları okulda bulunan öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir?
3. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin psikolojik düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, mezuniyet durumu, çalıştıkları okulda bulunan öğretmen sayısı, aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları psikolojik sermaye düzeylerini yordamakta mıdır?

### 1.3.ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

### 1.4.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışanların örgütsel destek algısı, örgüt için yaptıkları tüm çalışmaların incelenip, dikkate alınıp ve onların huzuruyla ilgilenilmesine dayalı bir algıdır (Kraimer & Wayne, 2004). Örgütsel destek algı seviyesinin yüksek olması çalışanlar tarafından örgütün olumlu bir şekilde algılandığını belirtir. Bu özelliklere sahip örgütlerde çalışanlar karşılaştıkları olumsuzluklarla baş edebilmek ve çözüm üretebilmek için örgütün yardımcı olabileceğini bilirler. Bunların yanında ödüllendirilme, değer verilme, saygı duyulma, onaylanma gibi davranışlar da algıyı pozitif anlamda etkiler. Örgütsel destek algısı yüksek olan örgütlerde oluşan pozitif bağ sayesinde işe devam etmekte, daha azimli çalışmakta ve çabalamakta, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için performansını arttırmaktadır ( Eisenberger, 1986).

Yapılan alan yazın incelemelerinde, çalışmalarda örgütsel destek algısı yüksek olan bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmuş ancak iki değişkenin yer aldığı çalışmanın az olduğu belirtilmiştir (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008; Tian & Xie, 2010 ; Uslu, 2014). Bu yüzden yapılacak olan araştırmayla elde edilecek olan neticenin, eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın ve yönetici davranışlarının etkilerinin önemine ışık tutup, kendilerini geliştirelmelerine olanak sağlayacağı; böylelikle artan bilinçlilik sayesinde öğretmenlerin huzurunun ve iş verimliliğinin yükseleceği yönünde katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

### 1.5.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma 2015-2016 yılı eğitim öğretim yılında Manisa ilinde merkez ilçeye bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

### 1.6.TANIMLAR

**Algılanan Örgütsel Destek:** Manisa ili ilkokul öğretmenlerinin bağlı buldukları kurumdan elde ettikleri sosyal ve psikolojik desteğe ilişkin algılarını ifade etmektedir.

**Psikolojik Sermaye:** Manisa ili ilkokul öğretmenlerinin psikolojik sermayelerini ifade eder.

**Özyeterlilik:** Öğretmenlerin becerilerini herhangi bir çalışmada yeteri kadar kullanabilmesine olan düşüncesini ifade eder.

**Umut:** Öğretmenlerin hedeflerine ulaşmasına yönelik olarak bir araç ya da motivasyon kaynaklı enerji durumudur.

**Psikolojik Dayanıklılık:** Öğretmenlerin büyük sorunlar karşısında bile mücadele edip , üstesinden rahatlıkla gelebilme özelliği olarak tanımlanabilir.

**İyimserlik:** Öğretmenlerin herhangi bir olay esnasında potansiyelinin farkında olup, kendini mantıklı bir şekilde değerlendirebilmesidir.



## 2. BÖLÜM : ALANYAZIN

### 2.1.ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

#### 2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algı, “bireylerin çevresindeki uyarılara anlam verme süreci” olarak ifade edilmektedir (Arkonaç, 1998, akt. Bakan ve Kefe, 2012). Destek, bireyde önemsendiği duygusunu yaratan algı kaynaklarından biridir. Örgütsel destek de, desteğin kaynağının yalnızca örgüt olduğunun ifade edilmesi durumudur (Selçuk, 2003).

Örgütsel destek ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında; örgüt değerlerinin çalışanların sağlığını önemseyip ve çalışanların huzurunu ve sevincini arttıran bir özellik durumunu ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa 1986). Helman (2006)’a göre çalışanın çabalarının ve örgüte sağladıklarının, çalıştığı örgüt tarafından önemsenmesi, onay görmesi ve iyiliğinin istenmesinin çalışan tarafından algılanmasıdır (Akt: Kaplan 2012). Zagenczyk’ye (2001) göre örgütün çalışanların katkılarına önem verip huzurları ve mutlulukları ile ilgilenmesini de içine alan ve onların örgütsel bağlılığını da ortaya koyan düşünce ve inançlardır. Yoshimura’ya (2003) göre örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından değer ve destek verilme düzeyini çalışanın hissetmesi , bu değer ve desteğe inanması durumunu ifade etmektedir. Çalışanların kendilerini güvende hissetmesi, arkalarında örgütün varlığını hissetmesi olarak da ifade edilen örgütün çalışana gösterdiği tutum ve davranışlar “örgütsel desteği” oluştururken, bu desteğe karşı çalışanda oluşan düşünsel ve duygusal tutum ve davranışlar “algılanan örgütsel desteği” oluşturmaktadır (Nayır, 2011). Türkmen’e (2009) göre algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt için ne kadar değerli oldukları ve örgütün kendilerine sağladığı yararlarla ilişkin algı ve inançlardır. Bozkurt’a (2007) göre örgüt, çalışanlarına değerli ve önemli olduklarını hissettirip, bu durumu yaşattıklarında ve verimliliğin ,bağlılığın örgüt için önemli olduğu gösterildiğinde; çalışanların kendilelerinin önemsendiğine, değer verildiğine, yaptığı işe saygı duyulduğuna olan inancı algılanan örgütsel destek olarak hissedilmekte ve ifade edilmektedir.

Örgüt ile çalışan arasında ,var olan beklentilerin karşılıklı karşılama sürecinde birbirlerine zaruri bağlılık ve her iki tarafında gayelerinin gerçekleşmesi için yaşadıkları bir takım olumlu tutum, davranış ve süreçler bulunmaktadır. Blau’nun

(1964) sosyal takas kuramı, belirli şartlarda bireylerin, kendilerine faydalı olacağını düşündükleri kişilere karşı olumlu bir şekilde karşılık verme eğiliminde olduklarını bildirir (Bateman ve Organ, 1983; akt. Tokgöz, 2011). Sosyal değişim teorisine dayandırılan ve çalışanlar açısından son derece önemli olan örgütsel destek, saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan birisidir (İplik ve Efeoğlu, 2012).

Araştırmalar, çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlü, işe devamsızlık davranışlarının düşük olduğunu ve bunlara ek olarak daha iyi müşteri hizmetine sahip olmalarının daha olası olduğunu ortaya koymaktadır (Vanderberghe, Bentein , 2007; akt. Robbins & Judge, 2012). Randall ve diğerleri (1999) tarafından yapılan araştırma sonucunda örgütsel desteğin bireye ve örgüte yönelik davranışlarıyla pozitif bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuş, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların kendilerini daha fazla örgütün bir parçası olarak hissedecekleri ve buna bağlı olarak da örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgüt açısından istenilen davranış sergileyecekleri ortaya çıkmıştır (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2012).

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

### 2.1.2 Örgütsel Destek Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yaklaşık 70 yıldır alanyazında var olan örgütsel destek algısı, klasik veya geleneksel örgüt kuramı iki ana başlıkta toplanmıştır. Birincisi rutin işlerin görülmesinde insan unsurunun makinelere ek olarak nasıl etkin bir şekilde kullanılabileceği, ikincisi de formel örgüt yapısının oluşturulmasıdır. Taylor'un "Bilimsel Yönetim" kuramı birinci fikri, Weber'in "Bürokrasi" kuramı da ikinci fikri

ele almıştır (Koçel, 1998). Klasik kuram tüm örgütlere uygulanabilir işbölümü, görev, yapı ve kontrol alanı üzerine genel ilkeler sağlamaya çalışmıştır. Bu ilkeler örgütlerin yapısı ve etkililiğinde hala önemlidir ve etkililiğin çözümlenmesi için faydalı bir temel oluştururlar (Mullins, 1993).

1930'lu yıllarda Elton Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne fabrikasında yaptıkları araştırmalar yönetim ve örgüt konusuna davranış açısından ele almanın başlangıç noktasıdır. Araştırmacıların başlangıçtaki hipotezi şu olmuştur: "Işıklandırma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi fiziksel iyileştirmelerin derecesi arttıkça verim de artacaktır" (Koçel, 1998). Yapılan deneyler sonucunda fiziksel iyileştirmelere rağmen verimlilikte bir değişimin olmadığı görülmüştür; fakat üzerinde araştırma yapılan diğer grubun fiziksel değişme olsa da olmasa da veriminin arttığı gözlenmiştir. Bu durum sosyal faktörlerin verimlilik artışında daha önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır (Cole, 1993).

Hawthorne çalışmaları, iş hayatında, insan davranışlarına bakışta ve yönetim düşüncesinin gelişmesinde çok önemli bir aşamadır. Bu çalışma önemli bir sosyal bilim araştırması, daha açık bir deyişle, yönetimin ve örgütsel davranışın gelişiminde insan ilişkileri kuramının önemli buluşlarından biri olarak kabul edilir (Mullins, 1993).

Levinson'un çalışmaları çalışanın-örgüt ilişkileri açısından önemli görülmektedir. Özellikle 1970 ve 1980'li yıllarda iş dünyasındaki gelişmelerle birlikte çalışanın-örgüt ilişkileri daha da önemli hale gelmiş ve çalışanın örgütle olan ilişkisinin daha iyi hale gelmesi için neler yapılabilir konusu üzerinde çalışmalar yapılmaya başlamıştır (Zagenczyk, 2006). Hawthorne araştırmalarında çalışanın sosyo-duygusal gereksinimlerinin giderilmesinin önemli olduğunun ortaya çıkmasıyla sanayi örgütlerinde çalışanlara sosyal olarak da yardım edilmesi tavsiye edilmiştir. Çünkü sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan büyük şehirlere göç olgusu çalışanların kimliklerini kaybetme duygusu yaşamasına neden olmuştur. Bu durum çalışanın örgütten destek, saygı ve kimlik talep etmesine yol açmıştır (Zagenczyk, 2006). Buna göre çalışanlar için örgüt, saygı, bakım ve sağlık yardımları gibi birtakım somut hizmetler veren sosyo-duygusal kaynaklara sahiptir. Örgütün çalışanları ile ilgilenmesi, çalışanların kabul edilme, onay, saygı gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar. Bu durum, çalışanların örgüte daha çok bağlanmasını sağlar böylelikle çalışan ve işveren arasında bir değişim söz konusu olur. Bu değişime dayanan örgütsel destek kuramına göre örgütten yüksek düzeyde destek gören çalışan, örgütün hedeflerine ulaşması için daha çok çabalar (Aselage & Eisenberger, 2003).

Örgütsel destek kuramı, örgütün işgücünün ve sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanması için çalışanların genel inançları ile örgüt değerlerinin aynı noktada buluşması gerektiğini ve çalışanların huzurlu ve mutlu hissetmelerini ifade eder (Eisenberger 1986). Bu kuram, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılar ve çalışanın gösterdiği iş çabasını ve örgüt değerlerine yaptığı katkıyı değerlendirir. Görüldüğü gibi örgütsel destek kuramı çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasının sonucunda ortaya çıkmıştır. Çalışan, ihtiyacı olan sosyo-duygusal kaynaklara örgüt aracılığı ile ulaşırken örgüt için daha fazla çalışmaya başlayıp daha verimli hale gelmeye başlar, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı bir değişim meydana gelir.

İşverenler genellikle çalışanların örgüte olan adanmışlıklarını ve bağlılıklarını önemserler (Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002). Örgütlerine duygusal olarak bağlı olan çalışanların verimliliğinde ve ekstra rol davranışlarında artış, işe devam etme ve bağlılıkta artış, devamsızlıklarında ve işten ayrılma eğilimlerinde ise azalma olduğu pek çok bilimsel çalışma ile ortaya koyulmuştur (Havaie, Dahinten & Macphee, 2013; Lee & Peccei, 2007; Loi, Hang-yue & Foley, 2006). 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 (Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002). Örgütsel destek kuramına göre algılanan örgütsel desteğin gelişimi, çalışanların örgütüne insanlara özgü özellikleri yüklemesiyle gelişmektedir. Buna göre, örgütün aktörlerinin özellikle de yöneticilerin tutum ve davranışlarının çalışan tarafından kişisel algılanması sonucunda istendik yönetici davranışlarının algılanan örgütsel desteği arttıracığı savunulmaktadır. Örgütün, devlet eliyle iş güvenliğinin sağlanması kapsamında yaptığı değişikliklerden dolayı değil de kendi isteği ile örgütsel ödüllerin dağıtımını, ödemeler ve terfinin planlanması ve çalışma koşullarını iyileştirmesi çalışanların örgütsel destek algılarını arttıran uygulamalar olmaktadır.

### **2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları**

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

### 2.1.3.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanlara kaynak veya herhangi bir şeyin dağıtımında, dağıtımın hakkaniyetle yapılmasını ifade edilmektedir (Greenberg, 1990, Eisenberger, 2002). Örgütsel adalet, Cropanzano ve Greenberg (1997) tarafından yapısal ve sosyal yönleri dikkate alınarak sınıflandırılmıştır (Eisenberger, 2002). Buna göre, örgütsel adaletin yapısal belirleyicileri, çalışanları ilgilendiren konu ve kararlarda 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 & 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 belirtmiştir. Shore ve Shore (1995) ise örgüt yöneticilerinin kaynak dağıtımında devamlı olarak adil davranması durumunda, çalışanların genel örgütsel destek algılarının oldukça etkileneceğini belirtmiştir. Özyurt'un (2010) araştırmasında ise çalışanların örgütsel destek, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiş ve bu değişkenlerin arasında anlamlı düzeyde ikili ilişkilerin olduğu görülmüştür. Rhoades & Eisenberger'in (2002) algılanan örgütsel destek üzerine yapılan çalışmaları inceledikleri meta analiz araştırması sonucunda da örgütsel adalet ve algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Hoy ve Tarter'da (2004) okullarda öncelikli güven algısının çok önemli olduğunu söylemiştir. Okulların mutlu, rahat ve verimli ortamlara sahip olabilmesi için okul girdilerinin ve çıktılarının birbirlerine güveni temele alan bir algısı olması gerektiğini öne sürmüştür. Eğitim örgütlerinde, eğitim ve öğrencilerin kalitesini artırmak, yani örgütün amaçlarını gerçekleştirmek; öğretmenlerin verimliliğini, iş tatminini ve performansını sağlayan adalet algısıyla mümkün olmaktadır (Açıkgöz, 2009). Bu sebeple eğitim kurumu yöneticisinin iş görenlerde olumlu algı geliştirirken adil politika uygulamaları, etkin bir iletişim ve bilgi paylaşım süreci ile desteklemesi



gerekmektedir. Aksi takdirde oluşabilecek durumdan dolayı oluşan dedikodu ve fısıltı mekanizması, çalışanlarda olumsuz ve yanlış tutumlar oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014). Polat'ın (2009) araştırmasından elde ettiği bulgulara göre, okullarında görev yapan yönetici, öğretmen, diğer yardımcı personel, öğrenci ve velilerin güven algısının oluşmasında, örgütsel adalet algısı temel oluşturduğunu vurgulamıştır. Yöneticilerin adil davranması, örgütteki çalışanlarda saygınlık yaratmakta ve güvenin gelişmesine katkıda bulunduğunu da belirtmiştir. Örgütsel ve bireysel amaçların gerçekleşmesi, eğitim kurumu yöneticilerinin yönetim bilimi becerisi ve örgütsel davranışı derecesinde gerçekleşmektedir (Açıkgöz, 2009).

### **2.1.3.2. 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 düşünürler. 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 & Liden, 1997). Dawley, Houghton & Bucklew (2010) ise algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolünü incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Maertz Jr, Griffeth, Campbell & Allen (2007), Yoon & Lim (1999) ve Yüksel'in (2006) çalışmaları da yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek ilişkisini destekler niteliktedir. Okul ortamında yönetici ve öğretmenler arasındaki samimiyet, işbirliğine açık olma, övgüde bulunma, dinleme, önemseme gibi olumlu davranışlar, çalışanların işe ve örgüte bakış açılarına olumlu yansımalarının yanısıra birbirlerine yardım etmelerinin ve işe olan çalışma azimlerini de arttırdığı belirtilmiştir. Aksi takdirde çalışanlarda kabul görmedikleri, takdir edilmedikleri ve onaylanmadıkları düşüncesi oluşmaktadır. Bu durum çalışanların örgütleriyle bütünleşmesini, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesini engellemektedir. Bu nedenlerle çalışanlarda pozitif bir bakış açısı geliştirmek açısından yönetici desteği oldukça önem taşımaktadır (Özdemir, 2010). Başka bir deyişle, eğer idare örgütsel destek sağlıyorsa, öğretmende yönetim desteği algısının artması sonucunu doğurur. Tetric, Shore & Miles'in (1994) yaptığı

araştırma sonucunda da yönetici desteğinin çalışanların örgütsel destek algısını arttığı belirlenmiştir. Öğretmenler okullarda yaşadıkları haksızlıklar karşısında yönetimden destek bekleyerek, idareye güvenmek isterler. Bu tarz durumlarda öğretmenler bekledikleri olumlu desteği alırlarsa, işteki başarıları da artmaktadır. Yönetim ve öğretmen arasındaki bu karşılıklı olumlu ilişki okul içi iletişimi olumlu yönde etki edecektir; çünkü öğretmen yönetim arasındaki uyumun bir boyutunda öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanması ve okulun beklentilerinin gerçekleştirilmesi vardır .

### 2.1.3.3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları

Rhoades & Eisenberger (2002), örgütsel ödüller ve çalışma koşullarını, insan kaynakları uygulamaları ve çalışan özellikleri başlıklarında incelemiştir. İnsan kaynakları uygulamaları, fark edilme, ödemeler ve terfi, iş güvenliği, özerklik, stres kaynakları ve örgüt büyüklüğü olarak sayılabilmektedir.

**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. Son yıllarda işletmelerin sürekli küçülmeye gitmesiyle, çalışanın iş güvenliği algısının örgütsel destek açısından daha da önem kazandığını belirtmektedir (akt. Rhoades & Eisenberger, 2002).

**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 & Cameron, 1999, akt. Rhoades vd., 2002).

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

**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 olamayabilir. Bu durum ise çalışanların düşük düzeyde destek algılamasına yol açabilir.

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 istedik 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 araştırılmıştır ve değişkenlerin birbirilerini farklı şekilde etkiledikleri bulunmuştur. Benlioğlu ve Atanur Başkan (2014)'ın çalışmasında erkeklerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu belirtilirken, Yoon & Lim (1999) kadınların erkeklere göre daha yüksek algılanan örgütsel destek düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. (Stinglhamber & Vandenberghe 2003, akt. Kaplan, 2010) hizmet süresi ile algılanan örgütsel desteğin ters yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulunmuş, Yoon & Lim (1999) kıdemın çalışanların örgütsel destek algılarında herhangi bir farklılık olmadığını bulmuşlardır.

#### 2.1.4. Algılanan Destek Algısının Özellikleri

Çalışanların örgüt içinde çabalarını önemseyen ve takdir eden, huzurlu ve sağlıklı olmaları için iş yerinde gerekli ortamları hazırlayan ve gayret gösteren destekleyici örgütlerde bulunduğu tespit edilen özellikler Özdevecioğlu (2003) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- *Çalışanların yaratıcı fikir, öneri ve eleştirilerinin dikkate alınması ve uygulamaya koyulması*: Çalışanlar ifade ettikleri fikir ve düşüncelerinin örgütte değer verilip değerlendirildiğini gördüklerinde bunu örgütsel destek olarak algılayabilirler.
- *Çalışanlara iş güvenliğinin sağlanması*: Çalışanların işlerinde verimli olarak çalıştıkları süresince, işlerine devam edecekleri düşüncesi ve sebepsiz yere işten çıkarılmayacağını bilmeleri 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:* Yöneticilerin çalışanlarına adil davranmaması, farklı sebeplerden gösterilen ayrıcalıkları göstermesi, herkese eşit davranmaması, çalışanların örgütsel destek algılarını olumsuz yönde etkileyecektir.
- *Çalışanların önemsenmesi ve karara katılım:* Çalışanların çabaları fark edilip ,gayretlerinin örgüt için çok önemli olduğu hissettirildiğinde ve alınacak kararlarda çalışanlarının da fikirlerinin önemli olduğu örgüt tarafından hissettirildiğinde, çalışanların örgüte karşı ve çalışmaya karşı istekliliği artacaktır.

Kuruüzüm ve Çelik'in (2005) genel lise ve anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu sağlayan faktörlerin ortaya çıkarılması amacı ile yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu sağlayan faktörlerin başında okul yönetiminin geldiği görülmektedir. Bu faktörü sırasıyla öğrenci, geri bildirim, ders programı, rehberlik, beklentinin karşılanması, kişiler arası ilişkiler, kendini geliştirme, maddi ve sosyal olanaklar ve kariyer danışmanlığı takip etmektedir. Görüldüğü gibi okul yönetimi, öğretmenlerin iş doyumunu sağlayan faktörler arasında ilk sırada yer almaktadır. Burada da yönetimin öğretmenler üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Yönetim uygulamalarının olumlu olduğunu düşünen öğretmenin iş doyumunu olumlu yönde etkilenecektir. Bunun sonucunda yönetimden olumlu yönde destek aldığını düşünen öğretmenin örgütsel destek algısı da artacaktır.

### 2.1.5. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları, Rhoades & Eisenberger (2002)'in çalışmasında olduğu gibi örgütsel bağlılık, işe bağlılık, iş performansı, işte kalma isteği ve işten ayrılma niyeti başlıklarında incelenmiştir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlarda, örgütleri için gösterdikleri gayretin fark edildiğini ve huzurlu olmaları için örgütün çalışma içinde olduğunu gözlemler. Karşılıklılık normu çerçevesinde düşünüldüğünde, çalışanın kendisi gibi örgütün huzurlu olması gerektiği hissi ile neticelenir. Bunun yanında örgütsel destek algısı çalışanlarda değer görme, fark edilme ,tanınma, duygusal anlamda destek gibi ihtiyaçlarını karşıladığından, çalışanların örgüte olan bağlılıklarına da destek olur (Eisenberger, Huntington, Hutchison & 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 & Macphee, 2013; Lee & Peccei, 2007; Loi, Hang-yue & Foley, 2006). Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski & Aselage (2009) algılanan örgütsel destek ile ekstra rol davranışlarının anlamlı biçimde ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan & Fan (2014) ise araştırmaları sonucunda örgütsel destek kuramını destekler nitelikte algılanan örgütsel destek ile iş performansının ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye iş doyumunu ile duygusal bağlılığın aracılık ettiğini bulgulamıştır.

Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların işlerinden memnun oldukları için işte kalma isteklerini de artırır. Bu ilişkiye odaklanan çalışmalardan birinde Armstrong-Stassen & 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 arttıracığı belirtilmiştir.

Kendini geri çekme davranışına, işten ayrılma ve devamsızlık olarak örnek gösterilebilir ve çalışanın aktif katılımının azalması anlamına gelen bu davranışların örgütsel destek algısı düşük olan çalışanlarda gözlemlenmesi beklenmektedir. Kaya (2012) düşük düzeydeki algılanan örgütsel destek ve kariyer tatmininin işten ayrılma eğilimini arttırdığını saptamıştır. Pek çok çalışma bu bulgu ile aynı yöndedir (Dawley, Houghton & 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.

Okul örgütünde de bir öğretmenin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetinin oluşması öğretmenin enerjisinin okul arayışına harcanmasına sebebiyet verebilir. Bu durumda zaten bu okuldan gideceğim fikriyle devam etmekte olan öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerine odaklanmasını negatif yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin okula olan bağlılıkları ve eğitimde olan başarısının artması için okul ortamı ile ilgili algılarının olumlu olması gerekmektedir. Oluşan olumlu algı sayesinde okullar amaç ve hedeflerine daha kolay ulaştığı gibi okulda verilen eğitimin kaliteside artacaktır (Hoy & Miskel, 1987; Tsui & Cheng, 1999).

### 2.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Okul için Yararları

İnsanların yeterli ve uygun bir eğitim görmeden uygarca yaşamaları oldukça zordur. Eğitim bir ülkenin kalkınmasında ve gelişmesinde önemli rol oynayan ülkelerin geleceğini belirleyen, insanların çağa ayak uydurmasını sağlayan bir süreçtir (Acar, 2002). Eğitim yoluyla bireylerde ne kadar fazla olumlu davranış değişikliği gerçekleştirilirse bireyin çevresine uyum sağlamasının da o kadar kolay olacağını söylemek mümkündür. Öğretmenlik yaşanan çağa göre sürekli değişen bir meslektir. Bu değişim sürecinde öğretmenin rolleri de sürekli değişmektedir. Bu süreçte öğretmenlerin bilimsel düşünebilen, yeniliklere açık, zihinsel tutum ve süreçleri iyi bilen ve bütün bunları çocuklara aktarabilen kişiler olması gerekir (Ataünal, 2002). Öğretmenin bu değişime ayak uydurabilmesi için çalıştığı kurumda kendisini güven ve huzur içerisinde hissetmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Öğretmenlerin bu gelişmelere uyum sağlamasını sağlayan önemli etkenlerinden biri, öğretmenin okula duyduğu bağlılığın derecesi olduğu söylenebilir. Bu bağlılıkta öğretmenin örgütsel amaçları içselleştirmesi beklenmektedir. Okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin okullarının kendilerine destekçi olduğunu hissettiklerinde, örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğu belirlenmiştir (Eğriboyun, 2014). Okulun öğretmenine değer vermesi, onun örgütte mutlu olmasını sağlaması ve karşılığında öğretmenden yüksek performans beklemesi, sosyal değişim kuramına ve karşılıklılık normu kuramına dayanmaktadır. Karşılıklı beklentilerin karşılanamadığı durumlarda her iki tarafta zarar göreceği için okulu tarafından değer gören öğretmende, aynı şekilde karşılık verip daha azimli, daha istekli bir şekilde çalışmak isteyecek ve yapacağı çalışmalardan da mutlu olacaktır.

Örgütsel güven yapı içerisinde bireyler arasında ilişkilerin niteliğini etkilerken aynı zamanda öğretimin etkili ve verimli olmasını sağlayıcı bir atmosferin oluşmasında önemli ve stratejik bir faktördür (Arslan, 2009). Bu nedenle eğitim kurumlarında bu alanda yapılan çalışmalar önem taşımaktadır. Güvenin örgütsel adalet ile birlikte algılanan örgütsel desteğin bir öncülü olduğu düşünüldüğünde, güven duygusu yüksek olan eğitim kurumlarında örgütsel destek algısının da yüksek olacağı söylenebilir.

### 2.1.7. Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Çalışmalar

Yurtiçinde yapılmış çalışmalar;

Alan yazın 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 Çorbacıoğlu, 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 Aliğa 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 göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Demir (2012)'in havalimanı yer işletmelerinde çalışanların örgütsel destek düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre , 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. Köse ve Gönüllüoğlu (2010) tarafından yürütülen çalışmada, araştırmacılar çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Araştırma 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 ilkökul ve ortaokul yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerini, ilkökul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ve destek algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini incelemiştir. 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. araştırmada elde edilen 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 çalışmasında 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. 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. Araştırma, 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) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt temelli özsaygının aracı rolünü araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel destek algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yokuş (2006) tarafından yürütülen çalışmada ise erkek egemen mesleklerdeki kadın çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın bileşenlerini yordamada anlamlı katkısının olduğunu göstermiştir. Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise kadın mühendislerin örgütsel destek algılarının kadın polisler göre daha yüksek olmasıdır.

Alan yazındaki 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. 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. 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 çalışmasında çalışanların örgütsel destek algıları, kariyer tatminleri ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Araştırma da 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 çalışma sonucunda ortaya konmuştur.

Alanyazındaki bazı çalışmalar ise algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşiminin ilişkisine odaklanmaktadır (Börü ve Güneşer, 2006; Erdaş 2010). Börü ve Güneşer (2006) 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. Erdaş (2010) ise araştırmasında 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. Araştırma 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 belirtilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet ile olan ilişkisini inceleyen çalışmalarda yer verilmiştir (Önderoğlu, 2010; Özyurt, 2010). Önderoğlu (2010) çalışmasında örgütsel adalet algısı, iş-aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 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 araştırmasında 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

çalışmasında 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 örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 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. araştırmada 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 sonuçları 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 çalışan-üst iletişimi ile iş temelli sosyal destek boyutlarından “üst desteği” ve “iş arkadaşı desteğinin” algılanan örgütsel destek ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Ardından ise çalışanlar 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 çalışmasında örgüt kültürünün, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma eğilimi ve çalışanların 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. 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. 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.

Karacaoğlu ve Arslan'ın (2013) algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi incelediği araştırmasında, 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) çalışmasında, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duyguları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 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) araştırmasında, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile çalışanların sergiledikleri duygusal emek davranışları arasındaki ilişkide, algılanan örgütsel prestijin biçimlendirici rolünü incelemiştir. Araştırma, 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 prestijin, algılanan örgütsel destek ile yüzeysel rol yapma ve samimi duyguları sergileme davranışları arasındaki

ilişkilerde biçimlendirici rolünün olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, algılanan örgütsel prestijin çalışanların örgütsel destek algıları ile derinlemesine rol yapma davranışı arasındaki ilişkiyi biçimlendirdiği belirlenmiştir.

Türkmen (2009) çalışmasında iş karakteristikleri ve algılanan örgütsel desteğin, çalışanların öz yeterlik inançları ile ilişkisini incelemiştir. Ardından, özyeterlik inancının çalışanlar performansı üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, iş karakteristiklerinden “işin önemi”, “beceri çeşitliliği”, “işin anlamlılığı” ve “işsel 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.

Özdemir (2010)’in çalışması incelendiğinde, ilköğretim okulunda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini, örgütsel destek algıları, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre çalıştığını görülmektedir. 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.

Sonuç olarak, konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel destek algısının çoğunlukla örgütsel bağlılık, iş ya da kariyer tatmini, işten ayrılma eğilimi, lider-üye etkileşimi, örgütsel adalet, örgütsel güven, iş stresi, tükenmişlik, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel prestij algısı, duygusal emek, özyeterlik inancı ve örgütsel özdeşleşme bağlamında incelendiği belirlenmiştir.

Yurtdışı yapılmış çalışmalar;

Örgütsel destek algısı ile ilgili yurt dışı araştırmalarına bakıldığında da çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir. İlk olarak örgütsel destek düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara baktığımızda; Chang (2014), hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerinde aracı rolünün olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucu 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.

Loi, Hang-yue & Foley (2006), çalışanların örgütsel adalet algıları, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki karşılıklı ilişkiyi

incelemiştir. 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. Dawley, Houghton & 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. Araştırma sonucunda, çalışan tarafından algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin de işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. İş uyumunun ise algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek ilişkisine kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile algılanan örgüt politikalarının da çalışıldığı belirlenmiştir. Harris, Harris & Harvey (2007), çalışanların algıladıkları örgütsel politikalar ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Çalışma sonucunda çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel politika algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların örgütsel politika algılarının iş doyumu, ücret tatmini ve işe bağlı gerilim üzerinde aracı etkisinin olduğu da saptanmıştır.

Çalışanların 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 & 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 & 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 belirlenmiştir.

Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan & 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 doyumunu, 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 & 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 çalışanlar katılmıştır. İkinci çalışma ise 50 yaşın üzerinde 421 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin algılanan örgütsel destek, iş kapsamı ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. 50 yaş ve üzeri çalışanların için yapılacak olan hizmetiçi eğitim uygulamaları ve etkinliklerinin, kıdemli çalışanların örgütsel destek algılarını, kariyer tatminlerini ve bunların sonucu olarak da örgütte kalma niyetlerini arttıracığı belirtilmiştir. Dixon & Sagas (2007), örgütsel destek, iş-aile çatışması ve iş-yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi koçların görüşlerine göre incelemiştir. Çalışmaya üniversitelerde görevli toplam 253 takım koçu katılmıştır. Sonuçlar, örgütsel desteğin yaşam doyumunu üzerinde direkt etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iş-aile çatışmasının da örgütsel destek ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. İş doyumunun da örgütsel destek ve iş-aile çatışması ile yaşam doyumuna aracılık ettiği görülmüştür.

Chen, Yu, Hsu, Lin & Lou (2013), çalışanların örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. 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 & 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 & Liden (2014), örgütsel sosyalleşme taktikleri ve yeni gelen çalışanların 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, çalışanlar rol inovasyonu ile ters yönlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Liu, Hu, Wang, Sui & Ma (2013), rehabilitasyon kurumu çalışanlarının depresif belirtileri ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmışlardır. Bu kapsamda, Çin’de rehabilitasyon merkezlerinde 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 & Allen (2007), algılanan yönetici desteği, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi çalışmışlardır. Araştırma sonuçları, algılanan örgütsel desteğin, normatif bağlılık ve



duygusal bağılılığın 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.

## **2.2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**

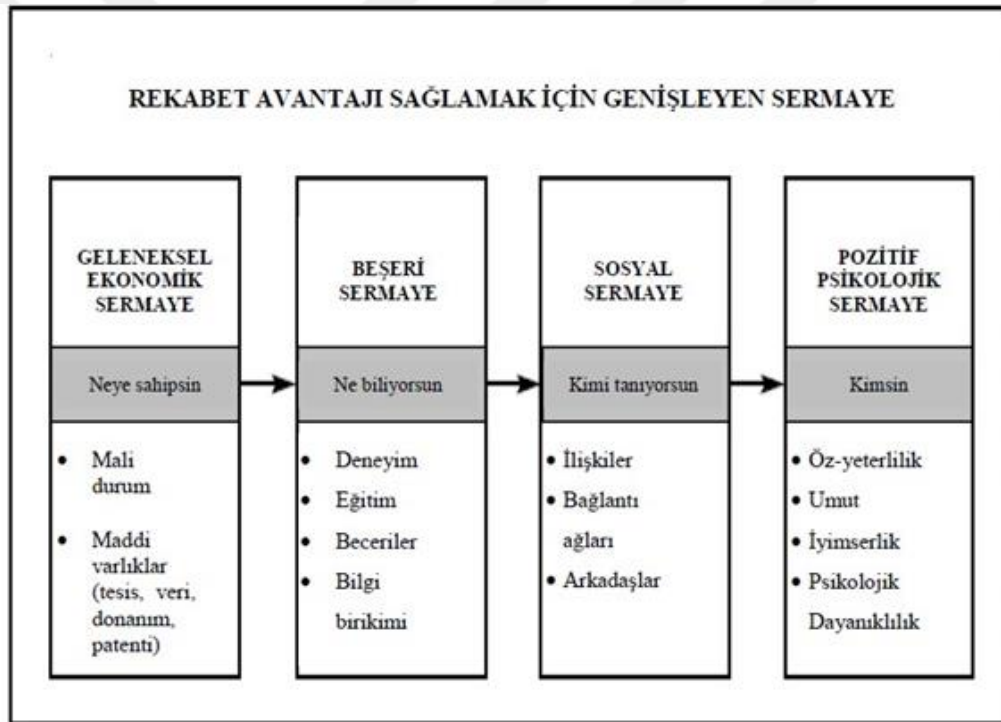
### **2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı**

Psikoloji, insan davranışlarını ve altında yatan nedenleri inceleyen, tanımlayan, bütün zihinsel süreçleri mercek altına alıp bir çalışma alanı oluşturmaktadır (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Psikoloji bilimi çalışmalarını daha fazla olumsuzluklar üzerinden çözmeyi amaçlamıştır, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise sorunlara çözüm bulabilmek için bakış açısında farklılaşmalar olmuştur ve olumlu yönlere odaklanılarak yapılan psikolojik çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmaların ışığında pozitif psikolojinin de iki farklı pozitif ve negatif yönü olabileceği temellerine dayandırılmıştır (Daco,1989). Ünlü psikolog A. Adler de, olması gereken psikolojinin bireyleri içinde yaşadıkları toplumla uyumlu bir şekilde yaşayabilmesine, bireyin kendisiyle ve çevreyle olan sorunlarına pozitif bir şekilde yardım etmesini sağlamaktadır ( Alfred Adler, İnsan Tabiatını Tanıma, Çev. Dr. Ayda Yörükân, Ankara, Tur Yayınları, 1973).

Geleneksel psikolojinin, var olan patolojiyi ortadan kaldırmaya çalışırken, bu ortadan kalktığında tüm sorunların çözülmüş olacağını varsaydığını ifade eden Seligman'ın, Adler'in yukarıda bahsi geçen “olması gereken psikoloji” tanımına uygun olarak adını koyduğu “Pozitif Psikoloji Hareketi” bu yolda önemli bir basamak olmuş; psikologların dikkatini insanların sorunlarına değil, onları mutlu eden şeylere, pozitif düşünme biçimlerine, hoşgörü ve neşeye yöneltmeye başlamıştır. Zira çözümlenen sorunların yanı sıra bir yandan da pozitif davranışların geliştirilmesi gerekir ki bu da, kişisel gelişim tekniklerine bilimsel bir bakış açısı kazandıran “Pozitif Psikoloji Bilimi”nin alanı olmuştur. Pozitif psikoloji sadece bozuk olanı düzeltmekle ilgili değil, aynı zamanda insan yaratılışındaki iyilikleri besleyen durumlar ve davranışlarla da ilişkilidir (Özkalp ve Seçgin, 2013).

Pozitif psikoloji, örgütlerde iki akım olarak karşımıza çıkar, biri pozitif örgütsel kültürdür, ikincisi ise pozitif örgütsel davranıştır (Fredrickson, 2003).

Örgütsel kültür sıkıntılı zamanlarda örgütü ayakta tutabilecek , aktifliğini sağlayabilecek nitelikleri kapsarken, pozitif örgütsel davranış ise, çalışanların durumları, davranışları ve teorilerine odaklanmaktadır (Luthans, 2002). Bu noktada ayrı ayrı olarak öz-yeterlilik/güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik kapasiteler de pozitif örgütsel davranış kapsamına girmektedir. Ancak kapasiteler bir bütün olarak ele alındığında ise ortaya pozitif psikolojik sermaye çıkmaktadır (Luthans & Youssef, 2004). Çünkü pozitif psikolojik sermaye yapısı, pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkan bir yapıdır. Konu ile ilgili ilk çalışmalar Luthans ve arkadaşları tarafından 2002 yılında ele alınmıştır. İnsanoğlunun iş hayatındaki psikoloji yönünden iyi olma durumu dikkate alındığı için pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalara öncelik verilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).



**Şekil 1: Sermaye Türleri ve Çıkış Noktaları**

**Kaynak:** Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. Akt. Oruç,2014.

Şekil 1.'de görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermayenin esasta 'kim olduğunuz?' sorusunun cevabına dayanmakta ve araştırmalar diğer sermaye türlerinin dışında iş yaşamındaki rekabet üstünlüğünü yakalamak isteyen örgütler için geliştirilebilir bir özelliği olduğu ve yatırım yapılmasının büyük katkı sağlanacağı önerisi getirilmiştir (Luthans & vd., 2004). Luthans, Fred, Avey, Smith & Weixing' e

(2008) göre; psikolojik sermaye, örgütün sürekli ilerlemesi ve gelişmesi için ihtiyaç duyulan katkı ve imkanları sağlayacak, yöneticilere gelişen ve ilerleyen iş hayatında da farklı bakış açısı getirecek geliştirmelere katkıda bulunacaktır.

Eğitim yönetiminde pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı öğretmenlerin olumsuzluklarına odaklanmak yerine onların pozitif davranışlarına odaklanarak bunu verimliliğe dönüştürebilme amacı taşımaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarında öğretmenlerin, öğrencilerin yahut yöneticilerin psikolojik olarak pozitif yönlerini ön plana çıkarmak ve bu meyanda incelemelerde bulunmak pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının özünü oluşturmaktadır (Tösten ve Özgan, 2014).

Eğitim, toplumu daha ileriye taşımak için bir araçtır. Eğitimin verildiği okullarda pozitif psikolojik sermaye faktörünün önemi yadsınamaz, okul örgütünün yöneticileri öğretmenlerin, öğrencilerin ve diğer iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmek için çalışmalıdır. Günümüzde pozitif psikolojik sermaye kavramı insan kaynaklarında yer edinmeye başlamış ancak eğitim kurumlarında ne yazık ki daha tam olarak yerini almamıştır. Oysa pozitif psikolojik sermayenin düşük olduğu kurumlarda iş doyumunu da düşük olacak ve yeterli verim sağlanamayacaktır. Bu noktada özellikle eğitim örgütlerinin yöneticileri bu konuda daha bilinçli olmalıdırlar.

### 2.2.2 Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Psikolojik sermaye kavramı, gerek bireysel gerek örgütsel açıdan pozitif bakış açısını savunmasının yanısıra olumlu gelişmeye katkı sağlayabilecek farklı bir çok etkeni de içinde bulundurmaktadır. Psikolojik sermaye kavramını, diğer sermaye türlerinden ve diğer pozitif örgütsel davranışlardan ayıran özelliklerini Nelson & 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 & 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 & 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 & Mhatre, 2011; Goldsmith, Veum & Darity, 1997; Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006; Paterson, Luthans & Jeung, 2014; Sun, Zhao, Yang & Fan, 2012). Buradan hareketle, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttırılmasına yönelik olarak yatırım yapılması ve bu sayede örgütün bütüncül çıktılarının verimliliğinin arttırılması, 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 iç içe 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.

### 2.2.3. 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 & Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri şekil 3’te sunulmaktadır.

#### 2.2.3.4. Özyeterlilik

Öz-yeterlilik, pozitif bir inancı temsil etmektedir (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Stajkovic & 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) öz-yeterlilik kavramını, gözlenebilen bir yetenek veya genlerle geçebilen bir özellik olmadığını, bireyin var olan potansiyelini yeri geldiğinde kullanıp, o işi başarabileceğine olan inancı olarak tanımlanmış ve geliştirilebilir bir özellik olduğu da belirtilmiştir.

Özyeterliliği yüksek olan çalışanların beş temel özelliği bulunmaktadır.

1. Kendilerine zor ve büyük hedefler seçerler..
2. Güçlüklerden korkmazlar ve onlarla savaşırlar.
3. Morallerini yüksek tutarlar.
4. Amaçlarına ulaşabilmek için gereken çabayı gösterirler..
5. Güçlüklerle karşılaştıkları zaman pes etmezler.

Bu özelliklere sahip çalışanlar örgütün başarısını arttıracak , rekabet üstünlüğü sağlayacaktır. Çalışanların özyeterliliğinin geliştirilmesini sağlayan birtakım yaklaşımlar bulunmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007);

- Sık sık yaşanan başarılar özyeterliliğin arttırılmasına katkı sağlamakta bu da bireyin daha verimli ve daha çok çalışmasını sağlamaktadır. Bu sebeple yöneticilerin bir işi kendi içinde küçük aşamalara paylaştırıp, küçük hedefler belirlemesi ,özyeterliliği arttıran yönlerden biridir.
- Önceden yapılan uyum çalışmaları ,tercih, kariyer planlamaları ,hangi bireyin hangi işte daha başarılı olabileceğinin belirlenmesi , bireyin başarıya ulaşabileceği

pozisyonlara yerleştirilmesi, bireyin başarı tecrübe etmesini sağlayarak özyeterliliklerinin artmasını sağlayacaktır.

- Eğitimde hedefler belirlenirken daha esnek, sorunsuz ve odaklanma sorunu yaşanmayacak ortamlarda sürmeli ki çalışanlar başarıya daha çabuk ve kolay ulaşabilsin. Başarılı olma şansı artan bireylerin özyeterliliklerine de olumlu katkıda bulunulur.
- Çalışanların kendilerinin tecrübe etmediği durumlarda başkalarının deneyimlerini izleyerek veya dinleyerek öğrenmesi, daha az hata yapmalarını sağlayacak bu da özyeterliliklerine katkı sağlayacaktır.
- Yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesi, onlara değer vermesi ve geri bildirimde bulunması, kendine güvenen çalışanlar yetiştirecektir, bu da özyeterliliği arttıracaktır.

Öğretmenlerin özyeterliliği konusu sadece Türkiye’de değil dünyanın pek çok ülkesinde çok sık gündeme gelen bir konudur (Akyüz, 2003) Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy (2005), öğretmen özyeterliliğini; öğrencilerde istendik davranışlar oluşturabilmek için sahip olduğu bilgiyi, beceriyi, yaptığı planlamaları uygulamada kendine olan inancıdır; iyi bir eğitim için kendini kontrol edebildiği bir oluşumdur diye belirtilmiştir. Öğretmenlerin özyeterliliğinin güçlenmesi için çevresel faktörler düzenlenmeli, AR-GE çalışmalarıyla öğretmenler daha aktif hale getirilmeli, çalışma ortamının iyileştirilmeli ve çevre-aile desteği sağlanmalıdır. Bu anlamda okuldaki eğitsel imkânların artırılması, ailelerin bilinçlendirilmesi önemli görülmektedir. Taşdan, Tösten, Bulut ve Karakaya’nın (2013) okul yönetim sorunları üzerine yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin kendilerini yenilemede isteksiz olmaları, okulun fiziki imkanlarının yetersiz olması, ailelerin bilinçsiz ve ilgisiz olması, çevrenin eğitim için duyarsız olması gibi nedenler okullarda görülen problemlerin başlıcalarıdır.

### **2.2.3.1. Umut**

Umut , belirlenen hedeflere varmak için bireyin pozitif beklentileri üzerinde yoğunlaşmıştır (Akçay, 2011). İnsana mahsus olan umut, bireyin karşılaşılabileceği durumlara karşı rahat olup , farklı olasılıkları hesaplayıp, aralarından kendisi için en mümkün olanı seçmesi olarak ifade edilmektedir. Böylece olmamış ama olması istenen beklentiler düzeyini belirtir. Birey açısından bu beklenti pozitifdir (Bruinink & Bertram, 2005). Snyder (1995) umudu, bir süreç tanımlamıştır ve bu süreci 3 ögeden oluşturmuştur. Bunlar, hedefler, izlenecek yol ve yöntem şeklindedir. Hedefler

insanların hayatına yön verdiği, talep ettiği, olmasını istediği kaynaklardır. Olumlu hisler başarıyı akla getirdiği için insanı motive eder. Bu yüzden umut düzeyi yüksek olan bireyler belirlenen hedeflere varabilmek için daha istekli yürürler ve başarılı olacak yolu seçerler. İzlenecek yol, bireylerin neyi nasıl yapabileceğinin farkında olmasıdır. Bireyler hedeflerini belirlerken çok fazla düşünürler ve bir çok farklı yollar keşfederler. Bu durumda karşılaştıkları sorunlara çok çabuk çözüm bulmalarını sağlar. Yöntemler, bireyin izleyeceği yolu belirledikten sonra harekete geçmesi ve devam etmesini yansıtır. Bireyin amacına ulaşmak için inatçı olmasını yönünde teşvik eder. Çalışanı, hedeflerine ulaşması yolunda kendine ve yapabileceğine olan inancını kapsayan umut; motive eden bir güç olmanın yanında, başarıya giden yolda karşılaşılabilecek sorunlara farklı çözüm yolları bulmasını sağlayarak , çıkış yollarında bir çok farklı alternatif oluşturmasını sağlar (Çetin ve Basım, 2012).

Etkili okullarda öğretmen ve yöneticilerin sürekli olarak yeni yaklaşımlar araması, geniş görüşler oluşturması, detaylara takılmaması, yüksek kararlılığı barındırması ve işlerini iyi planlaması ve organize etmesi arzu edilmektedir (Karlı, 2004). Belirtilen özelliklerin tamamı umudu kapsamaktadır ;başarılı ve aktif bir okul oluşturmak için öğretmenlerin umudunun artırılmasını belirtmektedir. Öğretmenlerin umut düzeylerini engelleyen durumlara bakıldığında; emeklerinin karşılığını bulamadıklarında, ailelerden, yönetimden ve üst düzey yetkililerden maddi manevi destek göremediklerinde öğretmenlerde umutsuzluk başlıyor (Tösten,2015). Öğretmenlere verilecek olan sosyal ve mesleki desteğin sayesinde akademik başarı artması ve öğretmenlerin başarıya olan katkısından dolayı, refahının ve performansının da artması beklenmektedir ( Taşdan, 2008). Bu durum öğretmenlerde hem karşılık bulacak hem de verilen çabanın ürünü hissedilecektir. Bu bakımdan öğretmenlere yönelik yönetim, aile, çevre ve bürokrat desteği onların umut düzeylerini arttıracak önlemlerdir (Tösten,2015).

### **2.2.3.2. İyimserlik**

İyimserlik, gelecekte iyi şeyler olacağı umuduna sahip pozitif bir beklentiyi ifade eder (Carver, 2002). İyimserlik, olumlu durumların kendileri ile ilgili olduğunu ve gelecekte her şeyin olumlu olacağını , karşılaştıkları olumsuz durumların kendilerinden kaynaklanmayan, geçiçi nedenlere bağlayan bir anlayış içerir (Luthans & Youssef, 2004).



İyimser insanlar sorunlarını genelleme yapmadan, çözülebilir görebilirken, kötümser insanlar sorunları genelleyerek, çözümsüz bir hal alıp kendilerini güçsüzlettiğini düşünürler. Bu yüzden iyimser insanlar daha başarılı ve çabalı olmak için sağlıklarına dikkat edip, kendilerine özen gösterirken; kötümser insanlar yaşadıkları olumsuzlukları kendilerine mal edip suçluluk duygusuna kapılırlar (Seligman, 2004). İyimserlik düzeyi yüksek bireyler hem iş yaşamlarında hem de eğitim yaşamlarında olumlu beklentiler sonucunda daha çalışkan ve fiziksel, duygusal olarak daha enerjik olmaktadır. Daha kolay şekilde çalışmaya teşvik edilebilir ve tatminkâr, zorluklara karşı sabırlı olmaktadır (Çetin ve Basım, 2012; Keleş, 2011).

Tüm insanlarda olduğu gibi, öğretmenlerin iyimserliği de psikolojilerinde olumlu etkiler meydana getirecek ve çevrelerine de bunu yayacaklardır çünkü iyimserlik motive edicidir. Anadolu'dan Mevlana'nın yazdığı "Kardeşim sen düşünceden ibaretsin / Geriye kalan et ve kemiksin / Gül düşünürsün gülistan olursun / Diken düşünürsün dikenlik olursun" dizeleri ile anlatılabilir. Öğretmenlerin iyimserlik düzeylerine bakıldığında iyimserliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Töstem, 2015). Öğretmenlik mesleğinde de iyimserlik okul içi ilişkileri, öğretmenlerin okula olan bağlılığını arttıracığı için mesleğinde de doyuma ulaşmayı, mesleğini severek yapmayı sağlayacaktır.

### **2.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık**

Dayanıklılık, bireyin zorluklara karşı gösterdiği direnme gücü, adaptasyonu, esnekliği ve değişmeye olan tepkiler ve zorluklar karşısındaki verdiği mücadele sonundaki kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009). Dayanıklılık bireylerin karşılaştığı tüm olumlu ve olumsuzluklar karşısında çok çabuk ayağa kalkıp toparlanmasını ifade eder. Psikolojik dayanıklılık bireydeki güçlü kapasiteyi ifade ettiği için örgütlerde bunu ortaya çıkarmak için uygulamalar yapılmaktadır. (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler olumsuzluklar karşısında çok çabuk toparlanıp olağana dönen hatta eskiye göre daha da çalışkan ve başarılı bireylerdir. Bu anlamda dayanıklılığın üç ana bileşenini ele aldığımızda herşeyi bütün doğallığıyla kabul eden, , değerleri dayanak noktası olarak güçlü bir şekilde benimseme sonucu derin inanç ve değişimlere uyum sağlamada yeteneklerini en üst seviyede kullanabilmektir. Bu açıklamalar dayanıklılığı doğaüstü, çok nadir görülen, gelişmesi için çok büyük değişimlerin olduğu bir yetenek olarak değil tam aksine hayat boyu gelişim gösteren bir süreç olduğunu belirtir. Yani dayanıklılık

varılması gereken son nokta değil, gelişim gösteren bir süreçtir (Luthans & Youssef, 2004). Çalışma hayatında dayanıklılık düzeyini artırmak için öncelikle bilinçli ilişki ve iletişimin kurulması gerekir. Bireyin ihtiyaç duyduğu zaman yardım edebilecek iş arkadaşlarının olması sorunları azaltır. Pozitif bakış açısı desteklemek çok önemlidir, her zorluğun altında olumlu taraflarında olacağını kabul etmek, umutlu ve iyimser bir çalışma ortamı sağlamak dayanıklılığı arttırıcı önemli yöntemlerdendir. bireyin iş hayatı ile kendi yaşamının bir düzende tutması, çalışmasının dışında onu motive edecek uğraşlarının olması dayanıklılık açısından çok önemlidir. İster kendisinin tecrübesi ister başka insanlardan izleyerek elde ettiği tecrübeler yarar sağlama açısından önemlidir. bu tecrübeleri yaşantısında kullanması için not etmesi yararlı olacaktır.

Jackson, Firtko & Edenborough (2007), çalışma ortamındaki ilişki iletişimi arttırsak dayanıklılığında artacağını belirtmektedir. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerden de karşılaştıkları sorunlardan ve ortamlardan etkilenmeden düzene devam etmeleri beklenmektedir; bu durumda eğitimde hedeflenen başarıya ulaşmaya katkı sağlayacaktır (Sezgin, 2012). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığını engelleyen faktörlerin başında mesleki saygınlığın kaybolmasıyla birlikte toplumsal desteğin sağlanamaması gelmektedir. Bununla birlikte mesleki hayatta yaşanan problemler de psikolojik dayanıklılığı engelleyen durumlar arasında görülmektedir. Öğretmen görüşlerine göre bu durumu ortadan kaldıracak ve psikolojik dayanıklılığı güçlendirecek tedbirlerin başında mesleki saygınlığın kazandırılması ve özlük haklarının iyileştirilmesi gelmektedir (Töstem,2015).

#### **2.2.4. Psikoloj Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Yurt içinde yapılan çalışmalar;

Erkmen ve Esen (2012)'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. Alan yazın incelendiğinde örgütsel psikolojik sermayenin farklı yönlerden incelendiği görülmektedir. Öncelikle, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin sıklıkla araştırıldığı belirlenmiştir (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. Araştırma sonuçları, 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 incelemişlerdir. 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, çalışanlar 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 çalışmada 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.

Akçay’ın 2012 yılında yürüttüğü çalışmada çalışanların sahip olduğu pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmaya makine sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda görev yapmakta olan 450 çalışan 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 duygusal 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 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasında ters yönlü, ve iş doyumunu ile ise arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak, Bosna Hersek örneğinde bu ilişki ters yönlü olarak belirlenmiştir. 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 çalışanların 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 (2012)’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.

Yurt dışında yapılan çalışmalar;

Yurtdışı kaynaklı çalışmalarda psikolojik sermayenin çeşitli değişkenler açısından incelendiği görülmektedir. Bu çalışmalardan Clapp-Smith, Vogelgesang & 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 şubesinden 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 & Oke (2011) ise otantik liderlik ve iş gruplarının istenen çıktı üretimi ilişkisinde kollektif 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 & Wu (2014)'nin 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 & 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 & Bouckenoghe (2014), örneğin, algılanan örgüt politikaları ve psikolojik sermayenin bütünleşik etkisinin, işten ayrılma niyeti, iş doyumunu 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 doyumunu 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 doyumunu 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 & Jensen (2009) ise psikolojik sermayenin iş yeri stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolünü incelemiştir. Araştırmaya, çeşitli pozisyonlarda çalışan ve farklı sektörlerden 416 çalışan 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 & 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 olduğuna ulaşılmıştır. Chen & Lim (2012)'in araştırmasında ise örgütteki pozisyonu değiştirilen i 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 belirtilmiştir. 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 & Hmieleski, 2013; Roberts, Scherer & Bowyer, 2011). Bu araştırmalarda, Baron, Franklin & 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 & 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 & 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. İşgörenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutların her birine göre çalışan performansı ve doyumunu daha iyi açıkladığı belirlenmiştir. Luthans, Avolio, Walumbwa & 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 & Nguyen (2012) ise çalışanların performansında ve iş yaşamının kalitesinde psikolojik sermayenin rolünü incelemiştir. Çalışmaya, Vietnam'ın Ho Chi Minh şehrinde çalışan 364 pazarlama sektörü çalışanı katılmıştır. Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin hem iş performansı hem de iş yaşamının kalitesi üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu göstermektedir.

İşgörenlerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışmakta oldukları örgütteki güven ikliminin ilişkisi de yapılan araştırmalar ile incelenmiştir. Bergheim, Eid, Hystad, Nielsen, Mearns, Larsson & 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 & 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 çalışana 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 belirlenmiştir. 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 & 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 & Hurrell (2012) ise iş arkadaşlığının işe bağlılık ve psikolojik sermaye ile ilişkisini incelemiştir. Çalışma, 78 yeni mezun çalışana ile yürütülmüştür. İş arkadaşlığı tatmininin hem işe bağlılık hem de psikolojik sermaye ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun da Saks & Gruman (2011)'in sosyalleşme kaynakları teorisini doğruladığı belirtilmiştir.

Avey, Patera & 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 & 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 çalışana 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 psikolojik sermayenin bütünleşik etkisinin olduğu ve psikolojik sermaye ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkide pozitif duyguların aracı rolünün olduğu belirtilmiştir.

Boamah & 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 & 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 & Snow (2009), pozitif psikolojik sermayenin bir öncülü olarak, çalışanların dönüşümcü liderlik algısını incelemiştir. Çalışmaya, ABD’de yer alan bir üniversitenin yürüyüş bandosunun 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 & 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 bulunmuştur.

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

### **2.3.ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ**

Öğretmenlik, insanlığın en kadim ve en vazgeçilemez meslekleri arasında ve ilk sırada yer almaktadır. Sönmez'in 2003'te vurguladığı gibi, öğretmen sistemin dinamosu, bütün iyileştirme ve kalkınma hamlelerinin baş aktörüdür. Öğretmeni yanına almayan hiçbir reform hareketinin başarı şansı yoktur. Atatürk "Ulusları kurtaran yalnız ve ancak öğretmenlerdir." derken bu gerçeği dile getirmiştir. Günümüzde milletlerin gelişmişlik yarışında, bağımsızlık klasmanında öğretmenleriyle temsil edilip yarıştıklarını söylemek yanlış olmaz. Bismark'ın "Bir millete bir savaşı ancak ilkokul öğretmenleri kazandırabilir." demesi anlamsız değildir. Nitekim De Gauelle "Bize II. Dünya Savaşını öğretmenler kaybettirdi." demiş, öğretmenin ulusal ve evrensel değişimdeki rolünü Lenin "Bana yeteri kadar ve kalitede öğretmen verin size yeni bir dünya yaratayım." diyerek vurgulamıştır. William takel, "İnsanlığın kaderi öğretimin ve öğretmenin elindedir." demiş, fakat öğretmen ile son sözü Sokrates söylemiş olmalıdır. "Dünyada her şeye bir değer biçilebilir, ama öğretmenin eserine değer biçilemez. Çünkü onun eseri hem her şeydir hem de hiçbir şeydir." (Sönmez, 2003). Çalışanlar ifade ettikleri fikir ve düşüncelerinin örgütte değer verilip değerlendirildiğini gördüklerinde bunu örgütsel destek olarak algılayabilirler.

Okullarda öğretmenlerin örgütsel destek algısı yüksek olmalı çünkü bu algıları pozitif psikolojik sermayelerini olumlu etkileyecektir. Okullarda öğretmenlerin için oluşturulan katılımcı çalışma ortamlarında ,öğretmenlerin kendilerini huzur içinde hissetmelerini ve sorunlara farklı çözüm yollarını daha rahat şekilde alternatifler üretmelerini sağlar. Öğretmenleri katılımcı bir ortamda çalışmalarını imkansız gibi görünen durumları , çözümler sunarak farklı fikirler sunmasını sağlar ve onları motive

eder; destekleyen bir okulun, değer verilen bir öğretmenin aynı zamanda umudunun da olduğunu söyleyebiliriz. Umudu olan öğretmenin okuluna kattıklarını fark eden, yaptığı çalışmalara saygı duyan ve gerektiğinde ödüllerle motive eden, yaşadığı sorunlarda destek sağlanan öğretmenlerde ,destek algısının yüksek olmasının yanında, öğretmenin özyeterliliğini geliştirmesi beklenmektedir. Özyeterliliği yüksek öğretmenler nitelikli öğrenciler yetiştirir. Yöneticisi tarafından adil davranılan ve sıcak ve güçlü bir ilişkisinin olduğu iş ortamında öğretmenin örgütsel destek algısının yüksek olmasının yanında tüm bu bileşenlerin öğretilerde psikolojik dayanıklılığında arttırmaktadır. Dayanıklı öğretmen stresli durumları daha çabuk atlatır, daha azimli çalışır. Desteklenen örgütlerde çalışan öğretmenlerde psikolojik sermaye bileşenlerinin yansımalarının oluşturduğu özelliklere bakacak olursak; bir okulun hedeflerine ulaşabilmek için daha çok çabalayan, başaracağına yapabileceğine olan inancı daha güçlü olan, karşılaştıkları sorunlara karşı birçok farklı alternatif üreten ve pes etmeden çalışan, gerek şu ana gerek ise geleceğe eğitim ile ilgili alanlarda pozitif beklentiler geliştiren, yaşadığı sorunlar karşısında dik durup güçlü karşılayan özelliklere sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

### 3. BÖLÜM : YÖNTEM

Araştırmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, evren, örneklem ve veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olan bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli geçmişte olan ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu şekilde tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1995).

#### 3.2. EVREN

Araştırma evreni 2015-2016 eğitim öğretim yılında Manisa’da görev yapan 5133 öğretmenden oluşmaktadır.

#### 3.3. ÖRNEKLEM

Bu araştırma örneklemini için, kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Kolay ulaşılabilir örneklemede araştırmacı, hali hazırda var olan öğeler içerisinde yeterli sayıda öğeyi örneklem olarak belirler. Bu yüzden bu örnekleme şans eseri, tesadüfi, kazara örnekleme olarak da ifade edilmektedir (Singleton & Straits, 2005). Örneklem seçiminde kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgede 5000 kişilik evrende %95’lik güven düzeyi,  $\alpha=.05$  anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğü 356 kişi olarak belirtilmiştir (Balcı, 2011). Manisa’da görev yapan 5133 öğretmen evren olarak alındığında %95’lik güven düzeyi,  $\alpha=.05$  anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü 360 öğretmen olarak belirlenmiştir.

Aşağıdaki Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlere demografik bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 1: Kişisel Değişkenlere İlişkin Frekans Tablosu**

Kişisel Değişken		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	224	58,0
	Erkek	162	42,0
Kıdem	1-10 yıl	144	37,3
	11-20 yıl	172	44,6
	21 yıl ve üzeri	70	18,1
Eğitim Durumu	Ön lisans	8	2,1
	Lisans	338	87,5
	Lisansüstü	40	10,4
Öğretmen Sayısı	1-10	27	7,0
	11-20	103	26,7
	21-30	67	17,4
	31 ve üzeri	189	48,9
Aynı Okuldaki Çalışma Süresi	1-3	174	45,1
	4-6	45	27,2
Çalışma Süresi	7-9	60	15,5
	9 yıl ve üzeri	47	12,2

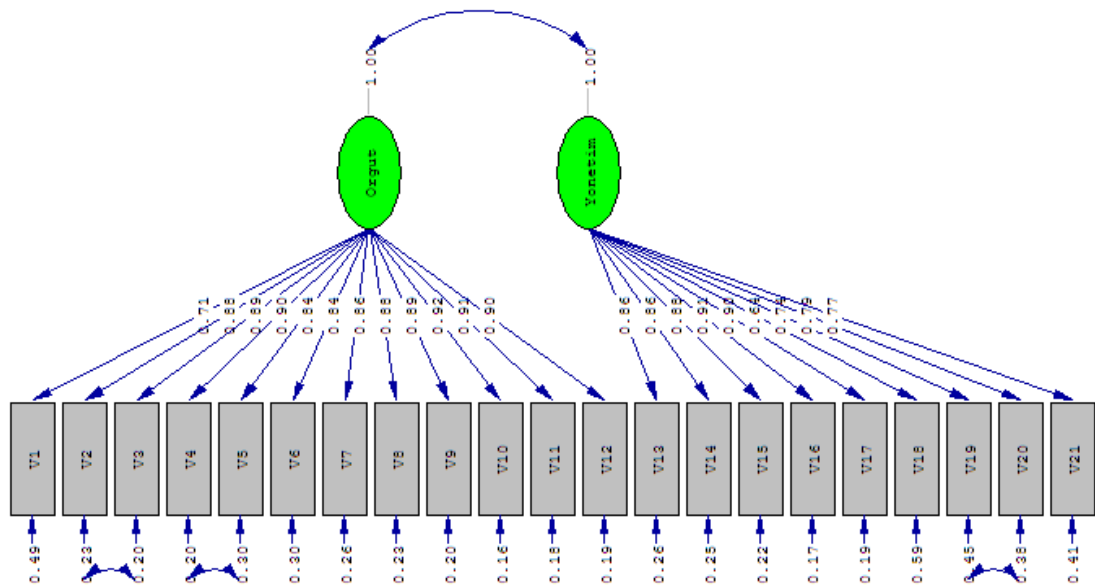
Tablo 1' e göre araştırmaya katılanlarda kadın öğretmenlerin oranı (%58,0) erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Kıdem değişkeninde ise araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu 11-20 yıl arası (% 44,6) kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %87,5'inin lisans mezunu olması göze çarpmaktadır. Okulda çalışan öğretmen sayısına göre bakıldığında okulunda 31 ve üzeri öğretmen çalışan öğretmenlerin oranı daha fazla (%48,9) olduğu görülmektedir. Aynı okuldaki çalışma süresine göre ise araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (% 45,1) 1-3 yıl arası aynı okulda çalışmaya devam etmektedirler.

### 3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veriler “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçeğin daha önce belirlenen faktörlerinin, faktör yapılarının örnekleme uygunluğunu test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) elde edilen verilerin, daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış olan yapıya uyup uymadığını belirlemek için yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını göstermeyi amaçlamaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013).

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği;

Pazzy (2011) tarafından geliştirilen Bozkurt Bostancı (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” Ölçek (1) Hiç katılmıyorum ve (7) Tamamen katılıyorum şeklinde puanlanarak 7’li Likert tipindedir. Ölçek “Örgütsel destek” ve “Yönetici desteği” olarak 2 boyut ve toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan değerler ölçek faktörlerinin bu çalışmadaki örnekleme göre doğrulandığı söylenebilmektedir. ( $\chi^2/df= 4,76$ ,  $GFI=0,82$   $CFI=0,88$ ,  $IFI=0,87$ ,  $RMSEA=0,074$ ).



Şekil 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği DFA Diyagramı

Aşağıdaki tablo 2 incelendiğinde de “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” Cronbach's Alpha katsayılarının ilgili literatürde yer alan 0,70 (Büyüköztürk, 2012)



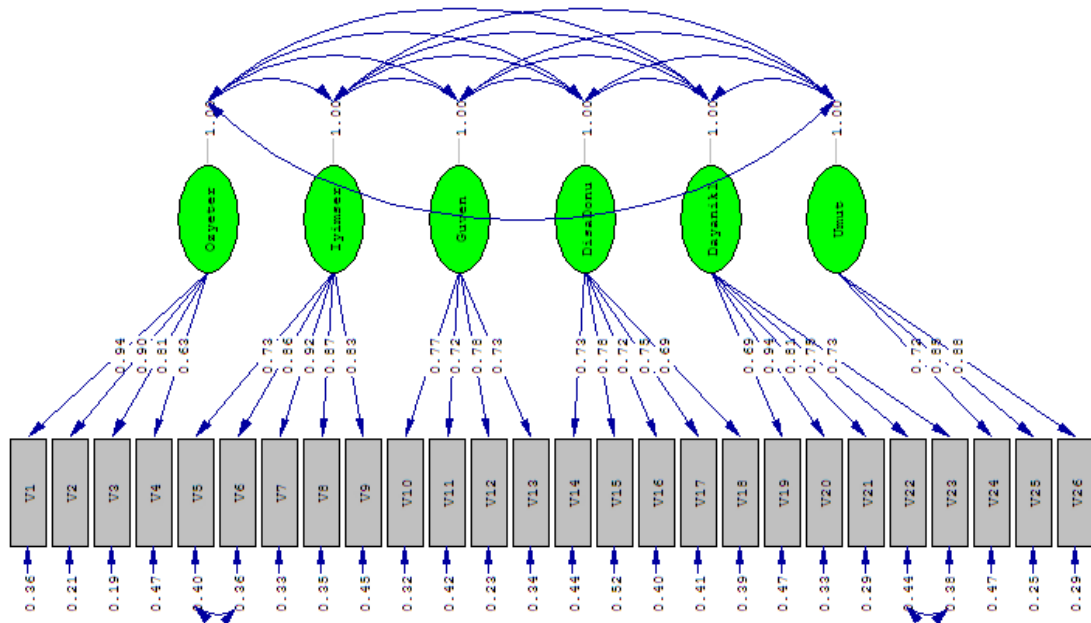
değerinin üstünde olduğu görülmektedir. Ölçek boyutlarının tümünde  $\alpha$  değeri  $.80 < \alpha < 1$  arasındadır.

**Tablo 2: Örgütsel Destek Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Değişken	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel destek	12	0,976
Yönetici destek	9	0,951
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	<b>21</b>	<b>0,981</b>

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülebilmesi için Tösten (2014) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek (1) Hiç katılmıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanarak 5’li likert tipidir. Ölçek “Özyeterlilik”, “İyimserlik”, “Güven”, “Dışadönüklük”, “Psikolojik dayanıklılık” ve “Umut” olmak üzere 6 boyut ve toplam 26 maddeden oluşmaktadır.

Yine Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, örnekleme uygunluğunu test etmek üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan değerler ölçek faktörlerinin bu çalışmadaki örnekleme göre doğrulandığı söylenebilmektedir. ( $\chi^2/df= 4,14$ ,  $GFI=0,81$   $CFI=0,90$ ,  $IFI=0,90$ ,  $RMSEA=0,090$ ). Analiz sonucunda Şekil 3 diyagramı elde edilmiştir.



**Şekil 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Diyagramı**

Aşağıdaki tabloya göre “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” Cronbach's Alpha katsayılarının ilgili literatürde yer alan 0,70 (Büyüköztürk, 2012) değerinin üstünde olduğu görülmektedir. Ölçek boyutlarının tümünde  $\alpha$  değeri  $.80 < \alpha < 1$  arasındadır.

**Tablo 3:Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Değişken	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Özyeterlilik	4	0,890
İyimserlik	5	0,910
Güven	4	0,881
Dışadönüklük	5	0,860
Psikolojik	5	0,889
Umut	3	0,850
<b>Psikolojik sermaye</b>	<b>26</b>	<b>.965</b>

### 3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde kullanılacak analiz yöntemlerini belirlemek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Aşağıdaki tabloda elde edilen verilerin normallik testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 4: Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye Verilerinin Dağılımına İlişkin Normallik Testi Sonuçları**

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Destek	-0,54	-0,73
Yönetici Desteği	-0,61	-0,35
<b>Algılanan Destek</b>	<b>-0,55</b>	<b>-0,61</b>
Güven	-1,16	1,02
Dışadönüklük	-0,59	-0,16
Psikolojik dayanıklılık	-0,38	-0,73
Umut	-0,67	-0,31
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>-0,66</b>	<b>-0,80</b>

Yapılan normallik testinde bütün boyutlarda çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 arasında bulunmaktadır. Çarpıklık ve basıklık katsayısının -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2015; Akt. Bostancı, Akçadağ, Kahraman ve Tosun,2016).

Veriler normal dağılım gösterdiği için; öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel destek algılarının cinsiyet, görev ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için t-testi; kıdem, aynı okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi yordama düzeyini ölçmek için regresyon analizine başvurulmuştur.

## 4: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problemlerini oluşturan sorulara yanıt verebilmek amacıyla, ölçeklerden elde edilen verilere ait bulgulara ve bu bulgulara getirilen yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, mezuniyet durumu ve görev açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için t-Testi; mesleki kıdem, okuldaki çalışma süreleri ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla ise ANOVA testine başvurulmuştur. Örgütsel destek algısının öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkisini ölçmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

### 4.1. Öğretmenlerin Destek Algıları ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Araştırmada kullanılan örgütsel destek ölçeği 7’li likert, psikolojik sermaye ölçeği ise 5’li likert olarak geliştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yorumlanabilmesi için aşağıdaki puan aralıkları kullanılmıştır.

**Tablo 5: Ölçek Puan Aralıkları**

Örgütsel Destek Ölçeği		Psikolojik Sermaye Ölçeği	
Puan Aralığı	Düzyey	Puan Aralığı	Düzyey
1,00 – 1,85	Hiç katılmıyorum	1,00 – 1,80	Hiç katılmıyorum
1,86 – 2,71	Katılmıyorum	1,81 – 2,60	Katılıyorum
2,72 – 3,57	Çok az katılıyorum	2,61 – 3,40	Orta düzeyde katılıyorum
3,58 – 4,43	Biraz katılıyorum	3,41 – 4,20	Çok katılıyorum
4,44 – 5,29	Orta düzeyde katılıyorum	4,21 – 5,00	Tamamen katılıyorum
5,30 – 6,15	Çok katılıyorum		
6,16 – 7,00	Tamamen katılıyorum		

#### 4.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerini gösteren tablo 6' ya göre, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri “orta düzeydedir” ( $\bar{x}=5,03$ ) düzeydedir.

**Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri**

Değişkenler	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma
Örgütsel Destek	4,97	1,49
Yönetici Desteği	5,10	1,37
<b>Algılanan Destek</b>	<b>5,03</b>	<b>1,41</b>

Örgütsel destek alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin “Örgüt desteği” ( $\bar{x} = 4,97$ ) ve “yönetici desteği” ( $\bar{x} = 5,10$ ) boyutları algı düzeyleri “orta düzeyde katılıyorum” düzeyindedir.

#### 4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesi

##### 4.2.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere t-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyetlerine Göre Değerlendirilmesi**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p																				
Örgütsel destek	Kadın	224	5,06	1,46	1,29	384	0,20																				
	Erkek	162	4,86	1,54				Yönetici desteği	Kadın	224	5,16	1,38	0,82	384	0,41	Erkek	162	5,04	1,36	Algılanan destek	Kadın	224	5,10	1,40	1,12	384	0,26
Yönetici desteği	Kadın	224	5,16	1,38	0,82	384	0,41																				
	Erkek	162	5,04	1,36				Algılanan destek	Kadın	224	5,10	1,40	1,12	384	0,26	Erkek	162	4,93	1,44								
Algılanan destek	Kadın	224	5,10	1,40	1,12	384	0,26																				
	Erkek	162	4,93	1,44																							

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyete göre değerlendirildiği tabloya göre; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel destek algılarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla birlikte yapılan t-Testi sonuçlarına göre örgütsel destek [ $t(384)=1,29$ ;  $p>0,05$ ] ve yönetici desteği [ $t(384)=0,82$ ;  $p>0,05$ ] boyutlarında bu fark anlamlı bulunmamıştır. Algılanan desteğin tamamına ilişkin kadın ( $x=5,10$ ) ve erkek ( $x=4,93$ ) öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur [ $t(384)=1,12$ ;  $p>0,05$ ].

##### 4.2.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Mesleki Kıdemleri Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

### a-Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 8: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Destek Boyutu Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	F	P	Fark
1-10 yıl	144	5,09	1,52	G.Arası	3,11	2	1,56	0,69	0,50	yok
11-20 yıl	172	4,90	1,50	G.İçi	860,02	383	2,26			
21 yıl ve üzeri	70	4,90	1,49	Toplam	863,13	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>4,97</b>	<b>1,50</b>							

Tablo 8’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,69$ ;  $p>0,05$ ).

## b-Öğretmenlerin Yönetici Desteği Boyutu Algılarına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 9: Mesleki Kıdeme Göre Yönetici Desteği Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi							
				Var. K	KT	Sd	KO	F	P	Fark	
1-10 yıl	144	5,20	1,41	G.Arası	1,76	2	0,88		0,46	0,62	yok
11-20 yıl	172	5,07	1,36	G.İçi	723,00	383	1,89				
21 yıl ve üzeri	70	5,03	1,34	Toplam	724,76	385					
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>5,11</b>	<b>1,37</b>								

Tablo 9'dan anlaşılacağı üzere mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarına ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin okuldaki yönetici desteği algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,46$ ;  $p>0,05$ ).

### 4.2.1.3. Öğretmenlerin Destek Algılarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin destek algılarının öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere t-Testi kullanılmıştır.



**Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi**

Değişken	Mezuniyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Örgütsel destek	Önlisans+Lisans	346	5,00	1,50	1,43	384	0,15
	Lisansüstü	40	4,652	1,39			
Yönetici desteği	Önlisans+Lisans	346	5,12	1,39	0,64	384	0,52
	Lisansüstü	40	4,98	1,16			
Algılanan destek	Önlisans+Lisans	346	5,05	1,43	1,13	384	0,26
	Lisansüstü	40	4,79	1,26			

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının eğitim durumlarına göre değerlendirildiği tabloya göre; lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin önlisans ya da lisans eğitimi alan öğretmenlere göre destek algılarının daha düşük olduğu söylenebilmektedir. Ancak yapılan t Testine göre örgütsel desteğin “örgütsel destek” [ $t(384)=1,43$ ;  $p>0,05$ ] ve “yönetici desteği” [ $t(384)=0,64$ ;  $p>0,05$ ] boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Algılanan desteğin tamamına ilişkin lisansüstü mezunu ( $x=4,79$ ) ve önlisans ya da lisans mezunu ( $x=5,05$ ) öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark yoktur [ $t(384)=1,13$ ;  $p>0,05$ ].

#### 4.2.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Öğretmen Sayısı Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin okulda çalışan öğretmen sayısına göre örgütsel destek algılarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Okulda çalışan öğretmen sayısı; 1-10, 11-20, 21-30 ve 31 öğretmen ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

**Tablo 11: Öğretmen Örgütsel Destek Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre İncelenmesi**

	Öğr. Sayı	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p																				
Örgütsel destek	1-20	130	5,39	1,46	4,01	384	0,00																				
	21 ve üzeri	256	4,76	1,48				Yönetici desteği	1-20	130	5,51	1,28	4,15	384	0,00	21 ve üzeri	256	4,91	1,38	Algılanan destek	1-20	130	5,44	1,39	4,16	384	0,00
Yönetici desteği	1-20	130	5,51	1,28	4,15	384	0,00																				
	21 ve üzeri	256	4,91	1,38				Algılanan destek	1-20	130	5,44	1,39	4,16	384	0,00	21 ve üzeri	256	4,82	1,40								
Algılanan destek	1-20	130	5,44	1,39	4,16	384	0,00																				
	21 ve üzeri	256	4,82	1,40																							

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları okulda çalışan öğretmen sayısına göre değerlendirildiği tabloya göre; okulda çalışan öğretmen sayısının artmasının hem yönetici desteği, hem de örgütsel destek boyutlarında olumsuz etki yaptığı söylenebilir. Örgütsel destek [ $t(384)=4,01$ ;  $p<0,05$ ] ve yönetici desteği [ $t(384)=4,15$ ;  $p<0,05$ ] boyutlarında okulda çalışan öğretmen sayısına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algılarına anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulda çalışan öğretmen sayısı arttığında, okul yöneticisinin destek olması gereken öğretmen sayısı da artacağından dolayı, kalabalık okullarda okul yöneticilerinin öğretmenlere yeterince destek olamadıkları söylenebilir. Ayrıca yine kalabalık okullarda öğretmenler arasındaki ilişkilerin yeterli düzeyde olmadığı ve bunun sonucunda da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düştüğü sonucuna ulaşılabilir.

#### 4.2.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Aynı Okuldaki Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süresine göre örgütsel destek algılarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Aynı okuldaki çalışma süresi; 1-3, 4-6, 7-9 ve 10 yıl ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

### a-Örgütsel Destek Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 12: Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Destek Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Okul Süre	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	F	P	Fark
<b>1-3 yıl</b>	174	5,22	1,49	G.Arası	21,12	2	10,56	4,80	0,00	1-3
<b>4-6 yıl</b>	105	4,81	1,44	G.İçi	842,01	383	2,20			
<b>7 yıl ve üzeri</b>	107	4,71	1,51	Toplam	863,13	385				
<b>Toplam</b>	386	4,97	1,50							

Tablo 12’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık vardır ( $F_{2-383}=4,80$ ;  $p<0,05$ ). Aradaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için gerçekleştirilen Tukey testine göre farklılık aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Öğretmenler okulda çalışmaya başladıkları ilk yıllarda daha fazla örgütsel destek aldıklarını düşünmektedirler. Bu sonuca göre okuldaki öğretmenlerin okula yeni gelen öğretmenlere daha fazla destek oldukları söylenebilir.

## b-Yönetici Desteği Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 13: Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Yönetici Desteği Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Okul Süre	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var.K	KT	Sd	KO	F	p	Fark
1-3 yıl	174	5,32	1,35	G.Arası	13,87	2	6,93	3,74	0,02	1-2 1-3
4-6 yıl	105	4,94	1,36	G.İçi	710,90	383	1,85			
7 yıl ve üzeri	107	4,93	1,39	Toplam	724,77	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>5,10</b>	<b>1,37</b>							

Tablo 13'te aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarına ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarında anlamlı bir farklılık vardır ( $F_{2-383}=3,74$ ;  $p<0,05$ ). Aradaki farklılık aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 olan öğretmenler ile 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Öğretmenler okulda çalışmaya başladıkları ilk yıllarda daha fazla yönetici desteği aldıklarını düşünmektedirler. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlere karşı okul yöneticileri daha destekçi bir davranış içinde bulunduğu, bunun da öğretmenler tarafından olumlu karşılandığı söylenebilir.

### 4.1.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini gösteren tablo 4'e göre, psikolojik sermaye düzeyleri "çok katılıyorum" ( $\bar{x}=3,98$ ) düzeyindedir.

**Tablo 14: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri**

Değişkenler	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma
Özyeterlilik	4,06	0,86
İyimserlik	3,91	0,89
Güven	4,16	0,80
Dışadönüklük	3,95	0,78
Psikolojik dayanıklılık	3,87	0,83
Umut	3,97	0,88
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>3,98</b>	<b>0,72</b>

Tablo 14'e göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri alt boyutları incelendiğinde; özyeterlilik ( $\bar{x}$  =4,06), iyimserlik ( $\bar{x}$  =3,91), güven ( $\bar{x}$  =4,16), dışadönüklük ( $\bar{x}$  =3,95), psikolojik dayanıklılık ( $\bar{x}$  =3,87) ve umut ( $\bar{x}$  =3,97) boyutlarında “çok katılıyorum” düzeyindedir. Tüm boyut ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin güven ve özyeterlilik düzeylerinin diğer boyutlara göre daha fazla olduğu söylenebilir.

#### 4.2.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesi

##### 4.2.2.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere t-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 15: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p																																																																				
Özyeterlilik	Kadın	224	4,02	0,88	-1,12	384	0,26																																																																				
	Erkek	162	4,12	0,83				İyimserlik	Kadın	224	3,83	0,91	-2,17	384	0,03	Erkek	162	4,03	0,85	Güven	Kadın	224	4,13	0,79	-0,69	384	0,49	Erkek	162	4,19	0,83	Dışadönüklük	Kadın	224	3,88	0,78	-1,98	384	0,04	Erkek	162	4,04	0,79	Psikolojik dayanıklılık	Kadın	224	3,82	0,82	-1,35	384	0,18	Erkek	162	3,94	0,84	Umut	Kadın	224	3,91	0,89	-1,44	384	0,15	Erkek	162	4,04	0,86	<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08
İyimserlik	Kadın	224	3,83	0,91	-2,17	384	0,03																																																																				
	Erkek	162	4,03	0,85				Güven	Kadın	224	4,13	0,79	-0,69	384	0,49	Erkek	162	4,19	0,83	Dışadönüklük	Kadın	224	3,88	0,78	-1,98	384	0,04	Erkek	162	4,04	0,79	Psikolojik dayanıklılık	Kadın	224	3,82	0,82	-1,35	384	0,18	Erkek	162	3,94	0,84	Umut	Kadın	224	3,91	0,89	-1,44	384	0,15	Erkek	162	4,04	0,86	<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08	Erkek	162	4,06	0,71								
Güven	Kadın	224	4,13	0,79	-0,69	384	0,49																																																																				
	Erkek	162	4,19	0,83				Dışadönüklük	Kadın	224	3,88	0,78	-1,98	384	0,04	Erkek	162	4,04	0,79	Psikolojik dayanıklılık	Kadın	224	3,82	0,82	-1,35	384	0,18	Erkek	162	3,94	0,84	Umut	Kadın	224	3,91	0,89	-1,44	384	0,15	Erkek	162	4,04	0,86	<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08	Erkek	162	4,06	0,71																				
Dışadönüklük	Kadın	224	3,88	0,78	-1,98	384	0,04																																																																				
	Erkek	162	4,04	0,79				Psikolojik dayanıklılık	Kadın	224	3,82	0,82	-1,35	384	0,18	Erkek	162	3,94	0,84	Umut	Kadın	224	3,91	0,89	-1,44	384	0,15	Erkek	162	4,04	0,86	<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08	Erkek	162	4,06	0,71																																
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	224	3,82	0,82	-1,35	384	0,18																																																																				
	Erkek	162	3,94	0,84				Umut	Kadın	224	3,91	0,89	-1,44	384	0,15	Erkek	162	4,04	0,86	<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08	Erkek	162	4,06	0,71																																												
Umut	Kadın	224	3,91	0,89	-1,44	384	0,15																																																																				
	Erkek	162	4,04	0,86				<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08	Erkek	162	4,06	0,71																																																								
<b>Psikolojik sermaye</b>	Kadın	224	3,92	0,73	-1,74	384	0,08																																																																				
	Erkek	162	4,06	0,71																																																																							

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin cinsiyete göre değerlendirildiği tabloya göre; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan t-Testi sonucuna göre bu fark, “iyimserlik” [ $t(384)=-2,17$ ;  $p<0,05$ ], “dışadönüklük” [ $t(384)=-1,98$ ;  $p<0,05$ ] boyutlarında anlamlıdır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha iyimser ve dışadönüktür denilebilir. Özyeterlilik [ $t(384)=-1,12$ ;  $p>0,05$ ], “güven” [ $t(384)=-0,69$ ;  $p>0,05$ ], “psikolojik dayanıklılık” [ $t(384)=-1,35$ ;  $p>0,05$ ] ve “umut” [ $t(384)=-1,44$ ;  $p>0,05$ ] boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Psikolojik sermayenin tamamına ilişkin kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında ise, anlamlı bir fark yoktur [ $t(384)=-1,74$ ;  $p>0,05$ ].

#### 4.2.2.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mesleki Kıdemleri Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

##### a-Özyeterlilik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 16: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Özyeterlilik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi				Fark
				Var. K	KT	Sd	KO	
1-10 yıl	144	4,10	0,78	G.Arası	0,51	2	0,253	0,33 0,71 yok
11-20 yıl	172	4,02	0,89	G.İçi	288,38	383	0,753	
21 yıl ve üzeri	70	4,07	0,96	Toplam	288,89	385		
<b>Toplam</b>	386	4,06	0,86					

Tablo 16'da mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerine puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,33$ ;  $p>0,05$ ).

### b-İyimserlik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 17: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İyimserlik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	F	Fark	
1-10 yıl	144	3,99	0,82	G.Arası	1,53	2	0,76	0,95	0,38	yok
11-20 yıl	172	3,86	0,95	G.İçi	307,34	383	0,80			
21 yıl ve üzeri	70	3,88	0,89	Toplam	308,87	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,91</b>	<b>0,89</b>							

Tablo 17’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,95$ ;  $p>0,05$ ).

### c-Güven Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 18: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Güven Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	F	Fark	
1-10 yıl	144	4,22	0,68	G.Arası	1,90	2	0,95	1,45	0,23	yok
11-20 yıl	172	4,08	0,88	G.İçi	250,34	383	0,65			
21 yıl ve üzeri	70	4,22	0,84	Toplam	252,24	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>4,16</b>	<b>0,80</b>							



Tablo 18’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin güven düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin güven düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=1,45$ ;  $p>0,05$ ).

#### **d-Dışadönüklük Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 19: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dışadönüklük Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	Fark		
1-10 yıl	144	3,97	0,74	G.Arası	0,38			0,30	0,74	Yok
11-20 yıl	172	3,92	0,79	G.İçi	239,56	383	0,625			
21 yıl ve üzeri	70	4,00	0,86	Toplam	239,94	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,95</b>	<b>0,78</b>							

Tablo 19’da mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21yıl ve üzeri olan öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,30$ ;  $p>0,05$ ).

### e-Psikolojik Dayanıklılık Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 20: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Psikolojik Dayanıklılık ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	Fark		
1-10 yıl	144	3,90	0,78	G.Arası	1,17	2	0,585	0,84	0,43	yok
11-20 yıl	172	3,81	0,84	G.İçi	266,28	383	0,695			
21 yıl ve üzeri	70	3,94	0,90	Toplam	267,45	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,87</b>	<b>0,83</b>							

Tablo 20’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,84$ ;  $p>0,05$ ).

### f-Umut Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 21: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Umut Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	Fark		
1-10 yıl	144	4,00	0,83	G.Arası	0,97	2	0,48	0,62	0,53	yok
11-20 yıl	172	3,91	0,90	G.İçi	296,61	383	0,77			
21 yıl ve üzeri	70	4,03	0,90	Toplam	297,57	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,97</b>	<b>0,87</b>							

Tablo 21’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin umut düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin umut düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,62$ ;  $p>0,05$ ).

#### 4.2.2.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere t-Testi kullanılmıştır.

**Tablo 22: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi**

Değişken	Eğitim durumu	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p																																																																				
Özyeterlilik	Önlisans+Lisans	346	4,04	0,87	-1,26	384	0,21																																																																				
	Lisansüstü	40	4,22	0,77				İyimserlik	Önlisans+Lisans	346	3,91	0,89	-0,24	384	0,81	Lisansüstü	40	3,95	0,89	Güven	Önlisans+Lisans	346	4,15	0,81	-0,57	384	0,57	Lisansüstü	40	4,23	0,76	Dışadönüklük	Önlisans+Lisans	346	3,93	0,78	-1,07	384	0,28	Lisansüstü	40	4,08	0,81	Psikolojik dayanıklılık	Önlisans+Lisans	346	3,85	0,84	-1,09	384	0,27	Lisansüstü	40	4,01	0,76	Umut	Önlisans+Lisans	346	3,96	0,88	-0,66	384	0,51	Lisansüstü	40	4,05	0,81	<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35
İyimserlik	Önlisans+Lisans	346	3,91	0,89	-0,24	384	0,81																																																																				
	Lisansüstü	40	3,95	0,89				Güven	Önlisans+Lisans	346	4,15	0,81	-0,57	384	0,57	Lisansüstü	40	4,23	0,76	Dışadönüklük	Önlisans+Lisans	346	3,93	0,78	-1,07	384	0,28	Lisansüstü	40	4,08	0,81	Psikolojik dayanıklılık	Önlisans+Lisans	346	3,85	0,84	-1,09	384	0,27	Lisansüstü	40	4,01	0,76	Umut	Önlisans+Lisans	346	3,96	0,88	-0,66	384	0,51	Lisansüstü	40	4,05	0,81	<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35	Lisansüstü	40	4,08	0,68								
Güven	Önlisans+Lisans	346	4,15	0,81	-0,57	384	0,57																																																																				
	Lisansüstü	40	4,23	0,76				Dışadönüklük	Önlisans+Lisans	346	3,93	0,78	-1,07	384	0,28	Lisansüstü	40	4,08	0,81	Psikolojik dayanıklılık	Önlisans+Lisans	346	3,85	0,84	-1,09	384	0,27	Lisansüstü	40	4,01	0,76	Umut	Önlisans+Lisans	346	3,96	0,88	-0,66	384	0,51	Lisansüstü	40	4,05	0,81	<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35	Lisansüstü	40	4,08	0,68																				
Dışadönüklük	Önlisans+Lisans	346	3,93	0,78	-1,07	384	0,28																																																																				
	Lisansüstü	40	4,08	0,81				Psikolojik dayanıklılık	Önlisans+Lisans	346	3,85	0,84	-1,09	384	0,27	Lisansüstü	40	4,01	0,76	Umut	Önlisans+Lisans	346	3,96	0,88	-0,66	384	0,51	Lisansüstü	40	4,05	0,81	<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35	Lisansüstü	40	4,08	0,68																																
Psikolojik dayanıklılık	Önlisans+Lisans	346	3,85	0,84	-1,09	384	0,27																																																																				
	Lisansüstü	40	4,01	0,76				Umut	Önlisans+Lisans	346	3,96	0,88	-0,66	384	0,51	Lisansüstü	40	4,05	0,81	<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35	Lisansüstü	40	4,08	0,68																																												
Umut	Önlisans+Lisans	346	3,96	0,88	-0,66	384	0,51																																																																				
	Lisansüstü	40	4,05	0,81				<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35	Lisansüstü	40	4,08	0,68																																																								
<b>Psikolojik sermaye</b>	Önlisans+Lisans	346	3,97	0,73	-0,94	384	0,35																																																																				
	Lisansüstü	40	4,08	0,68																																																																							

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin eğitim durumuna göre değerlendirildiği tablo 22'ye göre; lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin önlisans ya da lisans eğitimi alan öğretmenlere göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. t-Testi sonucuna göre, “özyeterlilik” [t(384)=-1,26; p>0,05], “iyimserlik” [t(384)=-0,24; p>0,05], “güven” [t(384)=-0,57; p>0,05], “dışadönüklük” [t(384)=-1,07; p>0,05], psikolojik dayanıklılık” [t(384)=-1,09; p>0,05] ve “umut” [t(384)=-0,66; p>0,05] boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Psikolojik sermayenin tamamına ilişkin lisansüstü mezunu (x=4,08) ve önlisans ya da lisans mezunu (x=3,97) öğretmenlerin düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [t(384)=-0,94; p>0,05].

#### **4.2.2.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğretmen Sayısı Açısından İncelenmesi**

Öğretmenlerin okulda çalışan öğretmen sayısına göre psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için t-Testi gerçekleştirilmiştir. Okulda çalışan öğretmen sayısı; 1-20 ve 21 öğretmen ve üzeri şeklinde iki kategoride ele alınmıştır.

**Tablo 23: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğretmen Sayısına Göre Değerlendirilmesi**

Değişken	Öğretmen sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p																																																																				
Özyeterlilik	1-20	130	4,20	0,72	2,24	384	0,02																																																																				
	21 ve üzeri	256	3,99	0,92				İyimserlik	1-20	130	4,08	0,77	2,61	384	0,01	21 ve üzeri	256	3,83	0,95	Güven	1-20	130	4,29	0,68	2,22	384	0,02	21 ve üzeri	256	4,10	0,86	Dışadönüklük	1-20	130	4,07	0,71	2,14	384	0,03	21 ve üzeri	256	3,89	0,82	Psikolojik dayanıklılık	1-20	130	4,01	0,76	2,30	384	0,02	21 ve üzeri	256	3,81	0,86	Umut	1-20	130	4,08	0,80	1,81	384	0,07	21 ve üzeri	256	3,91	0,91	<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00
İyimserlik	1-20	130	4,08	0,77	2,61	384	0,01																																																																				
	21 ve üzeri	256	3,83	0,95				Güven	1-20	130	4,29	0,68	2,22	384	0,02	21 ve üzeri	256	4,10	0,86	Dışadönüklük	1-20	130	4,07	0,71	2,14	384	0,03	21 ve üzeri	256	3,89	0,82	Psikolojik dayanıklılık	1-20	130	4,01	0,76	2,30	384	0,02	21 ve üzeri	256	3,81	0,86	Umut	1-20	130	4,08	0,80	1,81	384	0,07	21 ve üzeri	256	3,91	0,91	<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00	21 ve üzeri	256	3,91	0,77								
Güven	1-20	130	4,29	0,68	2,22	384	0,02																																																																				
	21 ve üzeri	256	4,10	0,86				Dışadönüklük	1-20	130	4,07	0,71	2,14	384	0,03	21 ve üzeri	256	3,89	0,82	Psikolojik dayanıklılık	1-20	130	4,01	0,76	2,30	384	0,02	21 ve üzeri	256	3,81	0,86	Umut	1-20	130	4,08	0,80	1,81	384	0,07	21 ve üzeri	256	3,91	0,91	<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00	21 ve üzeri	256	3,91	0,77																				
Dışadönüklük	1-20	130	4,07	0,71	2,14	384	0,03																																																																				
	21 ve üzeri	256	3,89	0,82				Psikolojik dayanıklılık	1-20	130	4,01	0,76	2,30	384	0,02	21 ve üzeri	256	3,81	0,86	Umut	1-20	130	4,08	0,80	1,81	384	0,07	21 ve üzeri	256	3,91	0,91	<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00	21 ve üzeri	256	3,91	0,77																																
Psikolojik dayanıklılık	1-20	130	4,01	0,76	2,30	384	0,02																																																																				
	21 ve üzeri	256	3,81	0,86				Umut	1-20	130	4,08	0,80	1,81	384	0,07	21 ve üzeri	256	3,91	0,91	<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00	21 ve üzeri	256	3,91	0,77																																												
Umut	1-20	130	4,08	0,80	1,81	384	0,07																																																																				
	21 ve üzeri	256	3,91	0,91				<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00	21 ve üzeri	256	3,91	0,77																																																								
<b>Psikolojik sermaye</b>	1-20	130	4,11	0,62	2,61	384	0,00																																																																				
	21 ve üzeri	256	3,91	0,77																																																																							

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin okulda çalışan öğretmen sayısına göre değerlendirildiği tablo 23'e göre; öğretmen sayısının çok olduğu okullarda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin diğer okullara göre daha düşük olduğu söylenebilir. t-Testi sonucuna göre, "özyeterlilik" [ $t(384)=2,24$ ;  $p<0,05$ ], "iyimserlik" [ $t(384)=2,61$ ;  $p<0,05$ ], "güven" [ $t(384)=2,22$ ;  $p<0,05$ ], "dışadönüklük" [ $t(384)=2,14$ ;  $p<0,05$ ] ve psikolojik dayanıklılık" [ $t(384)=2,309$ ;  $p<0,05$ ] boyutlarında bu farklılık anlamlı bulunmuş; "umut" [ $t(384)=1,81$ ;  $p>0,05$ ] boyutunda ise öğretmen sayısına göre öğretmenlerin düzeyleri arasında göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Genel olarak ise öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinde öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık vardır [ $t(384)=2,61$ ;  $p<0,05$ ]. Kalabalık okullarda gruplaşmalar daha fazla, ilişkiler de daha karmaşık olduğundan dolayı öğretmenlerin psikolojik sermayeleri daha düşüktür denilebilir.

#### 4.2.2.5. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Aynı Okuldaki Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süresine göre psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Aynı okuldaki çalışma süresi; 1-3, 4-6, 7-9 ve 10 yıl ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

##### a-Özyeterlilik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 24: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Özyeterlilik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Anova Testi				Fark
				Var. K	T	Sd	KO	
1-3 yıl	174	4,04	0,84	G.Arası	2,20	2	1,104	1,47 0,23 Yok
4-6 yıl	105	3,97	0,92	G.İçi	286,68	383	0,748	
7 yıl ve üzeri	107	4,17	0,54	Toplam	288,88	385		
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>4,06</b>	<b>0,86</b>					

Tablo 24’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonuca ulaşılmıştır ( $F_{2-383}=1,47$ ;  $p>0,05$ ).

### b-İyimserlik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 25: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre İyimserlik Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi				Fark		
				Var. K	KT	Sd	KO			
1-3 yıl	174	3,91	0,85	G.Arası	0,08	2	0,038	0,05	0,95	Yok
4-6 yıl	105	3,90	0,89	G.İçi	308,78	383	0,806			
7 yıl ve üzeri	107	3,93	0,96	Toplam	308,86	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,91</b>	<b>0,89</b>							

Tablo 25’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,05$ ;  $p>0,05$ ).

### c-Güven Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 26: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Güven Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi				Fark		
				Var. K	KT	Sd	KO			
1-3 yıl	174	4,13	0,79	G.Arası	2,06	2	1,029	1,58	0,21	Yok
4-6 yıl	105	4,08	0,87	G.İçi	250,18	383	0,653			
7 yıl ve üzeri	107	4,27	0,76	Toplam	252,24	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>4,16</b>	<b>0,80</b>							

Tablo 26’da aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin güven düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin güven düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=1,58$ ;  $p>0,05$ ).

#### **d-Dışadönüklük Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 27: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Dışadönüklük Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi				Fark		
				Var. K	KT	Sd	KO			
<b>1-3 yıl</b>	174	3,89	0,79	G.Arası	1,22	2	0,608	0,98	0,38	Yok
<b>4-6 yıl</b>	105	4,00	0,75	G.İçi	238,72	383	0,623			
<b>7 yıl ve üzeri</b>	107	4,01	0,81	Toplam	239,94	385				
<b>Toplam</b>	386	3,95	0,78							

Tablo 27’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin dışa dönüklük düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin dışa dönüklük düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,98$ ;  $p>0,05$ ).



### e-Psikolojik Dayanıklılık Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 28: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Psikolojik Dayanıklılık ANOVA Testi Sonuçları**

Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	P	F	Fark
1-3 yıl	174	3,77	0,84	G.Arası	3,15	2	1,575	2,28	0,10	Yok
4-6 yıl	105	3,92	0,83	G.İçi	264,30	383	0,690			
7 yıl ve üzeri	107	3,98	0,80	Toplam	267,45	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,87</b>	<b>0,83</b>							

Tablo 28’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=2,28$ ;  $p>0,05$ ).

### f-Umut Boyutu ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 29: Aynı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Umut Boyutu ANOVA Testi Sonuçları**

Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	ANOVA Testi						
				Var. K	KT	Sd	KO	P	F	Fark
1-3 yıl	174	3,92	0,84	G.Arası	1,00	2	0,48	0,90	0,41	Yok
4-6 yıl	105	3,98	0,97	G.İçi	296,57	383	0,53			
7 yıl ve üzeri	107	4,04	0,84	Toplam	297,57	385				
<b>Toplam</b>	<b>386</b>	<b>3,97</b>	<b>0,87</b>							

Tablo 29’da aynı okuldaki çalışma süresi 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin umut düzeylerine ait puan ortalamaları, standart sapmaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan varyans analizi sonucunda aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin umut düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-383}=0,90$ ;  $p>0,05$ ).

### 4.3. Öğretmenlerin Destek Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi; destek algısının psikolojik sermaye düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

#### 4.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelir (Büyüköztürk, 2012).

**Tablo 30: Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki**

	Özyeterlik	İyimserlik	Güven	Dışa dönüklük	Psikolojik dayanıklılık	Umut	Psikolojik sermaye
Örgütsel destek	0,19**	0,15**	0,22**	0,28**	0,27**	0,26**	0,26**
Yönetici desteği	0,21**	0,14**	0,24**	0,32**	0,27**	0,27**	0,27**
Algılanan destek	0,20**	0,15**	0,23**	0,30**	0,27**	0,27**	0,27**

\*\* . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Korelasyon analizini gösteren tabloya göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında 0,01 düzeyinde anlamlı pozitif yönlü bir ilişkiler vardır. Örgütsel destek ile özyeterlik ( $r=0,19$ ), iyimserlik ( $r=0,15$ ), güven ( $r=0,22$ ), dışa dönüklük ( $r=0,28$ ), psikolojik dayanıklılık ( $r=0,27$ ) ve umut ( $r=0,26$ ), boyutları arasındaki ilişki düşük düzeydedir. Yönetici desteği ile özyeterlik ( $r=0,21$ ), iyimserlik ( $r=0,14$ ), güven ( $r=0,24$ ), psikolojik dayanıklılık ( $r=0,27$ ) ve umut ( $r=0,27$ ) boyutları arasında düşük düzeyli, yönetici desteği ile dışa dönüklük ( $r=0,32$ ) arasında orta düzeyli bir ilişki vardır. Öğretmenlerin destek algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında düşük düzeyli ( $r=0,27$ ), pozitif yönlü 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Kişilerin destek algılarının artması, psikolojik sermaye düzeylerini artırmaktadır.

#### 4.3.2. Algılanan Desteğin Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Regresyon analizinde, aralarında daha önce ilişki olduğu belirlenen iki ya da daha fazla değişkenlerden en az birinin bağımlı, bir ya da daha fazlasının bağımsız değişken olarak tanımlanması söz konusudur. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını görmek amacıyla yapılan analizdir (Seçer, 2013). Bu bölümde öğretmenlerin destek algılarının, psikolojik sermaye düzeylerini yordayıp yordamadığını ölçmek için yapılan basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bağımsız değişken olan örgütsel destek ve yönetici desteği boyutlarının, bağımlı değişkenler olan özyeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut üzerindeki etkisi incelenmiştir.

**Tablo 31: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordama Durumuna İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları**

		Yordanan Değişken: Psikolojik sermaye				
Yordayıcı Değişken		B	Standart Hata	$\beta$ (Beta)	t	p
Sabit		3,278	.13		24,715	.000
Algılanan destek		.14	.02	0.271	5,518	.000
<b>R= .271</b>	<b>R<sup>2</sup>= .07</b>					
<b>F<sub>(1,384)</sub>= 30,446</b>	<b>P= .000</b>					

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, öğretmenlerin destek algılarının, psikolojik sermaye düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı söylenebilir ( $p < .01$ ). Destek algısındaki bir birimlik artış, psikolojik sermaye düzeyini 0.271 değerinde artıracaktır ( $B=0.271$ ). Destek algısı psikolojik sermaye düzeyindeki toplam varyansın % 7' sini açıklamaktadır ( $R^2=.07$ ).



## BÖLÜM 5: SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın problem durumunda belirtilen amaçlar doğrultusunda bu sorulara uygun istatistiksel analizler yapılmış ve bu sonuçlar benzer diğer araştırmaların sonuçları çerçevesinde tartışılmıştır.

Yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin destek algıları orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Özdemir (2010), Büyükgöze (2014) yapmış oldukları araştırmalarda, öğretmenlerin destek algılarının orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Nayır'ın (2011) çalışmasında ise, öğretmenlerin yönetici desteği boyutuna ilişkin algıları “çok katılıyorum” olarak belirlenmiştir. Eğriboyun (2013) ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcıların destek algılarını “genellikle katılıyorum” olarak belirtmiştir. Biçici (2013) turizm işletmelerinde gerçekleştirdiği çalışmasında çalışanların örgütsel destek konusunda genel olarak kararsız görüş sergilediklerini bulmuştur. Derinbay'ın (2011) çalışmasında öğretmenler örgütsel destek hakkında “katılıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin destek algıları ve alt boyutları olan örgütsel destek ve yönetici desteği algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenler destek algıları benzerdir denilebilir. Derinbay (2011) ve Biçici'nin (2013) çalışmasında da kadın ve erkek çalışanların örgütsel destek algılarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin destek algıları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Mesleki kıdeme göre tüm öğretmenlerin destek algıları birbirine benzerdir. Biçici'nin (2013) çalışmasında da benzer bir sonuca ulaşılmıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin destek algıları ve alt boyutları olan örgütsel destek ve yönetici desteği algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenin önlisans, lisans ya da lisansüstü eğitim almış olması destek algılarını değiştirmemektedir. Derinbay'ın (2011) çalışmasında elde ettiği bulgular bu çalışmayı destekler niteliktedir. Biçici (2013) ise çalışmasında eğitim durumunun artmasının örgütsel destek algısını düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır.

Okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin destek algıları ve alt boyutları olan örgütsel destek ve yönetici desteği algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Okulda çalışan öğretmen sayısının artmasının hem yönetici desteği, hem de örgütsel destek boyutlarında olumsuz etki yaptığı söylenebilir. Okulda çalışan öğretmen sayısı arttığında, okul yöneticisinin destek olması gereken öğretmen sayısı da artacağından dolayı, kalabalık okullarda okul yöneticilerinin öğretmenlere yeterince destek olamadıkları söylenebilir. Ayrıca yine kalabalık okullarda öğretmenler arasındaki ilişkilerin yeterli düzeyde olmadığı ve bunun sonucunda da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düştüğü sonucuna ulaşılabilir.

Aynı okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Aradaki farklılık aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Öğretmenler okulda çalışmaya başladıkları ilk yıllarda daha fazla örgütsel destek aldıklarını düşünmektedirler. Bu sonuca göre okuldaki öğretmenlerin okula yeni gelen öğretmenlere daha fazla destek oldukları söylenebilir. Aynı okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarında da anlamlı bir farklılık vardır. Aradaki farklılık aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 olan öğretmenler ile 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Öğretmenler okulda çalışmaya başladıkları ilk yıllarda daha fazla yönetici desteği aldıklarını düşünmektedirler. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlere karşı okul yöneticileri daha destekçi bir davranış içinde bulunduğu, bunun da öğretmenler tarafından olumlu karşılandığı söylenebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Büyükgöze (2014) öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu bulunmuş ve psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında “katılıyorum” olarak hesaplanmıştır. Özdevecioğlu’nun (2003) araştırmasında çalışanların psikolojik sermayeleri orta düzeyde olarak hesaplanmıştır; Oruç (2015), Kelekçi (2015), Tösten (2015), Temiz (2016) ise bütün boyutlarda çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Baysal (2016) çalışmasında kadın akademisyenlerin psikolojik sermayelerinin ortalamasının üzerinde olduğunu bulmuştur. Avey, Luthans & Jensen (2009) de çalışmalarında, bu çalışmaya paralel olarak, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin psikolojik sermayenin iyimserlik ve dışa dönüklük boyutlarında anlamlı farklılık görülürken; diğer boyutlarda anlamlı bir fark görülmemiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Kaya, Balay ve Demirci (2014), Akgün'ün (2015) çalışmasında ise öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kaya, Balay ve Demirci'nin (2014) çalışmalarında öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır.

Eğitim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenin önlisans, lisans ya da lisansüstü eğitim almış olması psikolojik sermaye düzeylerini değiştirmemektedir. Kaya, Balay ve Demirci'nin (2014) araştırmasında eğitim durumuna göre psikolojik sermayenin genelinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Akgün (2015) araştırmasında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş, diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Polatçı'nın (2011) çalışmasında da psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutunda yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık vardır.

Okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırma sonucunda öğretmen sayısına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin boyutlarına baktığımızda; özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında bu farklılık anlamlı bulunmuş; umut boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmen sayısının çok olduğu okullarda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin diğer okullara göre daha düşük olduğu olduğu söylenebilir. Kalabalık okullarda gruplaşmalar daha fazla, ilişkiler de daha karmaşık olduğundan dolayı öğretmenlerin psikolojik sermayeleri daha düşüktür denilebilir.

Araştıma da aynı okuldaki çalışma süresine göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Akgün (2015) çalışmasında psikolojik sermayenin tüm boyutlarında aynı okuldaki çalışma süresine

göre anlamlı farklılık bulmuştur. Çalışmaya göre aynı okuldaki çalışma süresinin artması, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmaktadır.

Öğretmenlerin destek algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında düşük düzeyli pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının artması, psikolojik sermaye düzeylerini artırmaktadır. Örgütsel destek ile psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut, boyutları arasındaki ilişki düşük düzeydedir. Yönetici desteği ile psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutları arasında düşük düzeyli, yönetici desteği ile dışa dönüklük arasında orta düzeyli bir ilişki vardır. Tuna (2016) çalışmasında yönetici desteği ile psikolojik sermaye boyutları arasında pozitif yönlü düşük ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Temiz (2016) yapmış olduğu çalışmada destekleyici örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Öğretmenlerin destek algılarının psikolojik sermaye düzeylerini yordama miktarını ölçmek için yapılan regresyon analizine göre algılanan desteğin, psikolojik sermaye düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. Erdem'in (2014) araştırmasında gerçekleştirilen regresyon analizinde, örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 5.2.ÖNERİLER

\*Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin artırılabilmesi 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 vb. kolaylık ya da öncelik sağlanabilir.

\*Araştırma sonucuna göre okulda çalışan öğretmen sayısı fazla olan okullarda öğretmenlerin hem yönetici desteği hem de örgütsel destek algıları düşüktür. Öğretmen sayısı fazla olan okullarda örgütsel destek algısını artırmaya yönelik yönetici sayısı artırma, öğretmen isteklerini karşılama, öğretmenlere değer verildiğini hissettirme v.b. gibi uygulamalar yapılmalıdır.



\*Araştırmanın katılımcıları, Manisa ilinde çalışan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Türkiye'nin farklı illerinden toplanacak veriler üzerinde de tekrarlanabilir.

\* Öğretmen sayısının çok olduğu okullarda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin diğer okullara göre daha düşük olduğu söylenebilir. Öğretmen sayısı fazla olan okullarda öğretmenlerin psikolojik sermayeleri çeşitli etkinliklerle, okul ortamlarındaki uygulamalarla ve yöneticilerin çabaları ile yükseltilebilir.

\*Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş ve nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte, araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak derinlemesine incelenip desteklenebilir.

\* Araştırmada örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul yöneticilerinin örgütsel destek ile ilgili farkındalıklarını artırıcı çalışmalar yapılabilir. Bu sayede öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri de artacaktır.

## 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
- Acar,H. (2002), Eğitim yöneticileri nasıl yetiştirilmeli?, 21. yüzyıl eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu, Ankara : Ankara Üniversitesi Basımevi, 313 – 326
- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde işgörenlerin 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.
- Akgün, E. (2015). *Lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- 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.
- Akyüz, Y. (2003). Eğitim tarihimizde günümüze kadar öğretmen yetiştirilmesi ve sağlanması ilkeleri, uygulamaları (sayfa: 48- 66) *Eğitimde Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*. Ankara: Tekışık Yayıncılık.
- Alfred Adler, *İnsan Tabiatını Tanıma*, Çev. Dr. Ayda Yörükan, Ankara, Tur Yayınları, 1973.
- Allen, D.G., Shore, L. M. and Griffeth, R. W. (2003). The role of organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29 (1), ss. 99-118.
- 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
- Arslan, M.M. (2009). Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları, *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5,2, 274 – 288.
- Aselage, J. Ve Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A Theoretical integration, *Journal and Organizational Behavior*, 24, 491 – 509.
- Ataünal, A (1994), *Türkiye’de İlkokul Öğretmeni Yetiştirme Sorunu (1923 ve 1994) ve ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya’daki Çağdaş Uygulama ve Eğilimler*, Ankara: MEB. Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü Yayını.
- 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*.
- 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

- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal Of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- 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
- Bateman, T. S., D. W. Organ, Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship, *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No.4, 1983, pp. 587-588.
- Battal, F. (2013). *Psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve işgörenlerin yaratıcılığı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Baysal, S. (2016). *İş-aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- 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*. Yayınlanmamış 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.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley. Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. 2.Baskı.
- 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
- B. Bostancı, A. (2013). Örgütsel Destek Algısı Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması. *International Journal of Human Sciences*.

- Bostancı, A.B. Akçadağ, T., Kahraman Ü. Ve Tosun, A. (2016). Okulların DNA profili ile okul içi politik davranışlar arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 13 (3), 5693-5705.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe işgören gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bölen, M. C. (2013). *Akademik kurum çalışanlarını güçlendirilmesinin yeniliğe yönelik örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- 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), 4358.
- Bruininks, P., Bertram, F. M. (2005). Distinguishing Hope From Optimism And Related Affective States. *Motivation And Emotion*, 29(4): 324-352.
- 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.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14.baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- 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 evidencebased practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 11(5), 332-340.
- 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, 811839.
- 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.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? , 149(1), 119-124.
- Cole, G.A.(1993). *Management Theory and Practice*, London: DP Publications Ltd.

- 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.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. Ve Büyüköztürk, İ. (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.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, workfamily conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236-247.
- Doğan, B. ve Özer, F. (30 Mayıs-1 Haziran 2013), Neoliberal Akılsallık, Y Kuşağı ve Sosyal Sermaye: *Türkiye 'de X ve Y Kuşaklarının İç ve Dış Gruplara Olan Güveni*, 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası işgörenleri örneğinde incelenmesi*. Yayınlanmamış 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.

- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, K. (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.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- 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., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*.
- 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 işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Eser, R., & Toigonbaeva, D. (2011). "Psikoloji ve iktisadın birleşimi olarak davranışsal iktisat." *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİB Dergisi*, 6(1), 287-321.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12 (1), 111-157.
- 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.
- Gökpmar, G. (2014). *İçsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı işgörende 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.
- 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*.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18 (4), 250-259.
- 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.
- İplik, E., İplik, F. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12, 110-122.
- 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 algulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 387-401.



- 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). İşgörenlerin 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.
- Karlı, M. D.(2004). *Yönetimsel etkililik. 2. Baskı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kaya, B. (2012). *Algılanan örgütsel destek düzeyinin ve işgörenlerin kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Keleş, H. N. (2011), Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343350
- Kersting, K. (2003). Turning hapiness 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.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- 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.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 656-669.

- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci mertebeye faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137–146.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- 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
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845–855.
- Mullins, Laurie J. (1993). *Management and Organizational Behaviour*, London: Pitman Publishing.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış 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
- 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.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş-aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 237250.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7,1, 103 – 124.
- Özkalp, E. (2004). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- 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

- Polatcı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Polatcı, 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//00219010.87.4.698
- Rioli, 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 işgörenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Seligman, Martin E., *Authentic happiness*, NY: The Free Press, 2004.
- Shore, L.M., ve Shore, T.H. (1995). *Perceived organizational support and organizational support, organizational politics justice and support* (Ed. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M), London: Quorum Books.
- 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 metaanalysis. *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.13652648.2011.05715.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
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., ve Miles, R. L. (1994). *Sources of Perceived Organizational Support: Social Support and Human Resources Practices*, Wayne State University, Detroit.
- 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 işgörenları 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 Ocağ, M. (2012). *Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık işgörenları örneği*. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Çeşme Altınyunus Resort & Thermal Hotel, İzmir. 24-26 Mayıs 2012.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014), Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *EKEV Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442
- Türkmen, E. (2009). *İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının özyeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlilik inancının işgören performansı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307–331.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven* [Social capital for educational organizations: Organizational trust]. I. baskı, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Correlations among organizational justice perceptions, organizational trust level, and organizational citizenship behaviors of high school teachers]. Unpublished doctoral dissertation, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Serinkan C. ve Erdiş, Y. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Selçuk, Gülsevinç, (2003). *Örgütsel Destegin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 1, 317-339.
- Taşdan M., Tösten R., Bulut K., Karakaya V. (2013). İlköğretim okullarında yönetim ve yönetici sorunları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi (EBULİNE)*, c.12, s. 24.
- Temiz, Ü. (2016). *Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tuna, N. (2016). *Psikolojik sermaye ile algılanan yönetici desteğinin örgüt içi girişimcilik üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- 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
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve işgören verimliliği üzerindeki etkisi: Bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, A., Ceren, G A (2009). A Theoretical analyze on the concept of trust in organisational life, *European Journal of Social Sciences*, 8, 2, 341–352.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek egemen işlerde işgörenlerin 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.



- Yoshimura , K. E. (2003). *Employee traits perceived organizational support supervisory communication, affective committment and intent to leave group differences*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, North CarolinaState University, Raleigh.
- 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

Ölçek İzin İsteği

Rasim TÖSTEN <rasimtosten@hotmail.com>

Pzt 30.11.2015, 12:39

Filiz Hanım elbet kullanabilirsiniz. İhtiyaç hissettiğiniz takdirde yardımcı olmaya çalışırım. Selamlar, iyi çalışmalar

---

30 Kas 2015 12:20 tarihinde filiz dilsiz <filizdilsiz@outlook.com> yazdı:

Değerli Hocam,

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans tez aşaması öğrencisiyim.

" Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki" adlı tez çalışmam için uyarlamış olduğunuz "Psikolojik Sermaye Ölçeğinizi" izin verirseniz size atıf yaparak tezimde kullanmak istiyorum. Tez Danışmanım Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI' dır. İzin vermeniz beni çok sevindirecektir. İzin için sizden haber bekleyeceğim. İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla.

Filiz DİLSİZ

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Öğrencisi

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/04/2016-6108



T.C.  
MANİSA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 46949512-605.01-E.3756023  
Konu : Araştırma İzni

04.04.2016

UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: 16.03.2016 tarih ve 1417 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ekinde bulunan, Filiz DİLSİZ'e ait "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılan ile Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için ilimiz genelindeki okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik araştırma izni ile ilgili olarak, Müdürlük Makamından alınan 01.04.2016 tarih ve 3701855 sayılı onay yazısı yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi ve araştırma tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içerisinde araştırma sonucunu içeren bir kitap ve iki adet CD'nin Müdürlüğümüz Strateji Şubesine teslim edilmesini arz ederim.

Recep DERNEKBAŞ  
İl Millî Eğitim Müdürü

**EKLER :**

Onay (1 sayfa)  
Ölçekler (2 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza  
Aslı ile Aynıdır.  
Sebana  
2016

Nişancıpaşa Mh. Atatürk Blv. No:36/A Şehzadeler/MANİSA  
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr  
e-posta: strateji45@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: Tayfun ATLI  
Tel: (0 236) 231 46 08 (105)  
Faks: (0 236) 231 12 51

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8105-a27e-379b-8c27-663d kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/04/2016-6108



T.C.  
MANİSA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 46949512-605.01-E.3701855  
Konu : Araştırma İzni

01.04.2016

## MÜDÜRLÜK MAKAMINA

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı 2012 / 13 No'lu genelgesi,  
b) Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 16.03.2016 tarih ve 1417 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazı ve ekinde; Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Filiz DİLSİZ'e ait "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için ekli listede bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik bir araştırma yapmak istediği belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin; 2015 - 2016 eğitim öğretim yılı içerisinde, eğitim öğretimi aksatmadan, yazımız ekinde bulunan onaylı formların kullanılması koşuluyla, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Necmettin OKUMUŞ  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
01.04.2016

Recep DERNEKBAŞ  
İl Millî Eğitim Müdürü

**EKLER :**

- Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)  
Ölçekler (2 sayfa)  
Okul Listesi (4 sayfa)

Nişancıpaşa Mh. Atatürk Blv. No:36/A Şehzadeler/MANİSA  
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr  
e-posta: strateji45@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: Tayfun ATLI  
Tel: (0 236) 231 46 08 (105)  
Faks: (0 236) 231 12 51

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d18a-642f-3276-9b53-ab83 kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/04/2016-6108  
Evrak Tarih ve Sayısı: 24/02/2016-E.5996

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

	Hız katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Çok az katılmıyorum (3)	Biraz katılmıyorum (4)	Orta düzeyde katılmıyorum (5)	Çok katılmıyorum (6)	Tamamen katılmıyorum (7)
1	Kişisel bir problemin olduğunda kurumunuzdan yardım alabirim.						
2	Kurumum bana bir birey olarak değer verir ve kişisel olarak beni destekler.						
3	Kurumum bir birey olarak benimle ilgilenir.						
4	Kurumum kişisel meselelerde fikirlerimi önemser.						
5	Kurumum kişisel hedeflerimi ve değerlerimi her zaman dikkate alır.						
6	Özel bir iyiliğe ihtiyaç duyduğunda, kurumum bana yardım etmede isteklidir.						
7	İşimi yaparken problemlerle karşılaştığımda kurumum bana yardımcı olur yardımına olur.						
8	Kurumum iş ile ilgili meselelerde beni destekler.						
9	Çalıştığım kurum işle ilgili başarılarına önem verir.						
10	Kurumum iş ile ilgili meselelerde fikrime önem verir.						
11	Kurumum iş işle ilgili durumlarda her zaman kişisel hedeflerimi ve değerlerimi dikkate alır.						
12	Kurumum işimi yaparken bir iyiliğe ihtiyaç duyduğunda bana yardım etmede isteklidir.						
13	Yöneticim bana ilgi gösterir.						
14	Yöneticim arkadaşça ve ulaşılabilirdir.						
15	Yöneticim gruba danışmaya eğilimlidir.						
16	Yöneticim benim huzurlu olmamı gerçekten dikkate alır.						
17	Yöneticim hedeflerimi ve değerlerimi her zaman dikkate alır.						
18	Yöneticim bir işin ne olduğuna ve onun nasıl yapılacağına karar verir.						
19	Yöneticim işe yapılacakları programlar kurur.						
20	Yöneticim performansın belirli standartlarını korur.						
21	Yöneticim, beenden beklemedi beni bildirir.						

Değerli Meslektaşımız,

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel destek algılarını ile pozitif psikolojik sonuçları belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Bu araştırmada **örgütsel destek**, örgütün çalışanın katkısına değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesini algısına tarzi olup çalışanın etkileyen kuralları, politikaları ve yönetimlerini örgütün gözetimi olarak ni yüksek etkilerle ni olduğuna dayanan tecrübe temelli algılar olarak tanımlanmaktadır. **psikolojik sormaya**, problemlerle ya da olası sıkıntılarla yüz yüze kalındığında kendini topatayabilme ve bu noktada istenir bir tutum sergileyebilme olarak ele alınmaktadır.

Hazırlanan ölçek iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel destek ve psikolojik sormaya ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Bu ölçek sonucu elde edilecek veriler birleştirilerek değerlendirilecek ve bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmamın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, sizlerin ifadeleri değerlendirilerek temelle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Gereken ilgi ve özneni göstereceğinize olan inancımızla, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Fatih DİLİSİZ

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

1. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Göreviniz : ( ) Yönetici ( ) Öğretmen
3. Kıdeminiz : ( ) 1-10 yıl ( ) 11-20 yıl ( ) 21-30 yıl ( ) 31 yıl ve üzeri
4. Mezuniyet Durumunuz : ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü
5. Okulunuzdaki öğretmen sayısı: ( ) 1-10 ( ) 11-20 ( ) 21-30 ( ) 30 ve +
6. Aynı okulda yaklaşık çalışma süreniz: ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl ( ) 10 yıl +

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/04/2016-6108  
Evrak Tarih ve Sayısı: 24/02/2016-E.5996

PSIKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum (3)	Çok Katılmıyorum (4)	Kesinlikle Katılmıyorum (5)
1	Yaptığım için tüm aşamalarda kendimden emimimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerektiğini biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım almaya çalışırım.					
5	Hayat dolu bir insanım.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Göler vizyondur.					
9	Toplumla iyice yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımı farkındayım.					
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmede istekliyim.					
12	Mesleğimdeki güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercelelere görüşürüm.					
16	Okulum için yeni fikirler geliştirim.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Öğrencilerimin eğitimi için vereceğim olumsuzlukları müdahale ederim.					



PSIKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

20 Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkıları sağlıyorum.  
21 Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.  
22 Zorluklar mücadele azmimi artırır.  
23 Güçlükler karşısında mücadele ederim.  
24 Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.  
25 Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin başından gelirim.  
26 Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlere bir şekilde baş edebilirim.

Anket bitmiştir. Teşekkür ederiz.