

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DESTEK VE
PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Eda Elif ANNAKKAYA

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

DANIŞMAN

Prof. Dr. GÜLSÜN ATANUR BASKAN

İSTANBUL, Şubat 2022

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DESTEK VE
PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Eda Elif ANNAKKAYA
(142058003)

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

DANIŞMAN

Prof. Dr. GÜLSÜN ATANUR BASKAN

İSTANBUL, Şubat 2022

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DESTEK VE
PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Eda Elif ANNAKKAYA
(142058003)

DOKTORA TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih : 21/01/2022

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülsün Atanur Baskan (İstanbul Okan Üniversitesi)

Diğer Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli

(İstanbul Okan Üniversitesi)

Prof. Dr. Gülsün Atanur Baskan

(İstanbul Okan Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Özdemir

(Hacettepe Üniversitesi)

Doç. Dr. Emel Tüzel İşeri

(Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi)

Doç. Dr. Erhan Alabay

(Sağlık Bilimleri Üniversitesi)

İSTANBUL, Şubat 2022

Öz

Araştırmanın amacı Giresun ilindeki mesleki ve genel liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu doğrultuda araştırmanın değişkenlerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem, eğitim durumu, branş ve görev yapılan lise türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmaya 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Giresun'un 16 ilçesindeki toplam 60 lisede görev yapan 552 öğretmen katılmıştır. Araştırmada 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği', 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' ve 'İş Doyumu Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin betimsel istatistikler, Pearson korelasyon, regresyon, Sobel testi ve Bootstrap testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel desteğe ait algılarının mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algılarının ise cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyumuna ait algıları ise cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem yönünden anlamlı farklılık göstermiştir. Bununla birlikte, korelasyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyi ile psikolojik sermaye düzeyi arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı; örgütsel destek algı düzeyi ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı; psikolojik sermaye düzeyi ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ve iş doyumu ilişkisinde kısmi ara değişken etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar sözcükler: Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, İş Doyumu, Lise, Öğretmen

Abstract

This research aims to analyze the relationship between organizational support, psychological capital and job satisfaction according to the perceptions of teachers serving in vocational and general high schools in Giresun province. In this context, it is investigated whether there is significant difference in the perception of teachers according to the variables of the study, consisting of gender, age, marital status, professional seniority, seniority in the institution, educational status, branch and the type of high school served. The research is designed based on the correlational survey model. In the 2018-2019 academic year, 552 teachers working in a total of 60 high schools in 16 districts of Giresun participated in the study. The study benefited from the 'Perceived Organizational Support Scale', 'Psychological Capital Scale' and 'Job Satisfaction Scale'. The data collected were analyzed through descriptive statistics, Pearson correlation, regression, Sobel and Bootstrap tests. As a result of the analyses conducted within the scope of the research, it was found that teachers had a high perception level of organizational support, psychological capital and job satisfaction. In addition, it was found that the perceptions of teachers about organizational support differed according to professional seniority. It is concluded that the perceptions of teachers about psychological capital differ according to the variables of gender, age, professional seniority and seniority in the institution. Furthermore, teachers' perceptions of job satisfaction differed significantly according to gender, age and professional seniority. According to the correlation test analysis results, there is a positive, midlevel and significant relationship between teachers' perception level of organizational support and psychological capital level; a positive, midlevel and significant relationship between the perception level of organizational support and the level of job satisfaction; and also a positive, midlevel and significant relationship between the psychological capital level and the level of job satisfaction. Finally, it was observed that psychological capital had a partial intervening variable effect on the relationship between perceived organizational support and job satisfaction.

Keywords: Perceived organizational support, psychological capital, job satisfaction, high school, teachers.

Teşekkür

Ders döneminden tezimin bitiş aşamasına kadar geçen sürede her türlü birikimini, desteğini, anlayışını, deneyimlerini benden esirgemeyen, eksiklerimi her şekilde tamamlayabilmem için yol gösterici olan, öğrencisi olmaktan duyduğum mutluluğu ve onuru ifade edebilecek kelimeleri dimağımda bulmakta zorluk çektiğim saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN'a sonsuz teşekkür ederim. Hayat felsefeme farklı bakış açıları kazandırdığı, daha çağdaş ve daha eğitimli bir kadın olabilmem için gelişime katkılar sağladığı için kendisine minnettarım.

Doktora tez izleme komitelerinde değerli geri bildirimleri ve ders aşamasındaki öğreticilikleri ile sundukları katkılardan dolayı değerli hocalarım Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ ve Doç. Dr. Erhan ALABAY'a ; tez savunma jürimde yer alarak önerileriyle tezimi düzeltme ve düzenlememe olanak sağlayan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR ve Doç. Dr. Emel TÜZEL İŞERİ'ye en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Tezimin verilerini toplayabilmem için destek verip yardım eden dostlarım Sevim KARADEMİR, Arzu ÖZDEMİR, Melahat İPEK ve Fatih AYDIN ile araştırmamın veri toplama araçlarını sabırla cevaplamış olan tüm meslektaşlarıma en samimi teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca beni cesaretlendiren ve destekleyen annem Emine YILMAZ ve babam Dr. Rifat YILMAZ' a; evliliğimizde fedakârlıklarda bulunarak bugünleri yaşamama vesile olan eşim Özgür ANNAKKAYA' ya; maddi ve manevi destekleri ile yanımda olan dostlarım Sevcan AKSU, Uğur Salih KORHAN ve Dr. Burcu DEMİREL YILMAZ' a tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ve de son olarak bu satırları yazabilmeme vesile olan, bana bir kadın olarak toplumsal hayatta yer veren ülkemizin kurucusu, büyük önderimiz Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'e teşekkürü bir borç bilirim.

İçindekiler

Öz.....	i
Abstract	ii
Teşekkür	iii
İçindekiler.....	iv
Tablolar Dizini.....	vii
Şekiller Dizini	x
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	xi
Bölüm1 Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	7
Araştırma Problemi.....	8
Sayıtlar.....	9
Sınırlılıklar	10
Tanımlar.	10
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	11
Algılanan Örgütsel Destek.....	11
Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri.....	13
Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri.....	15
Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	18
Algılanan Örgütsel Desteğin Çeşitli Demografik Değişkenlerle İlişkisi.....	20
Algılanan Örgütsel Destekle İlgili Yapılan Araştırmalar	24
Yurt içi Araştırmalar.....	24
Yurt Dışı Araştırmalar.....	27
Psikolojik Sermaye	33
Psikolojik Sermayenin Boyutları	35
Psikolojik Sermayenin Çeşitli Demografik Değişkenlerle İlişkisi.....	39
Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	42
Yurt içi Araştırmalar.....	42
Yurt Dışı Araştırmalar.....	45
İş Doyumu	50
İş Doyumunun Kuramsal Temelleri.....	51

İş Doyumunun Önemi	58
İş Doyumunun Boyutları.....	59
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	59
İş Doyumunun ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	62
İş Doyumunun Çeşitli Demografik Değişkenlerle İlişkisi.....	65
İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	68
Yurt içi Araştırmalar.....	68
Yurt Dışı Araştırmalar.....	70
Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki.....	77
Algılanan Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	78
Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	79
Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu İlişkisi.....	81
Bölüm 3 Yöntem	84
Araştırmanın Modeli	84
Evren ve Örneklem	85
Verilerin Toplanma Süreci	90
Veri Toplanma Araçları	91
Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları.....	93
Verilerin Analizi.....	104
Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar.....	108
Algılanan Örgütsel Desteğe Ait Bulgular.....	108
Psikolojik Sermayeye Ait Bulgular.....	116
İş Doyumuna Ait Bulgular.....	131
Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	142
Örgütsel Desteğin İş Doyumu Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolüne Ait Bulgular.....	145
Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler	150
Sonuç ve Tartışma.....	150
Öneriler.....	159
Kaynaklar	161

EK- A: Ölçek İçin Kullanım İzin Belgeleri.....	193
EK-B: Veri Toplama Araçları.....	195
EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi.....	199
EK-Ç: Giresun Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni.....	200
EK-D: Etik Beyanı.....	201
EK- E: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	202



Tablolar Dizini

<i>Tablo 1 Örnekleme Oluşturan İlçelerde Yer alan Resmi Liselerin Sayısı ve Görev Yapan Öğretmen Sayılarının Evrendeki Oranı ile Örneklemdaki Sayısı.....</i>	<i>87</i>
<i>Tablo 2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....</i>	<i>89</i>
<i>Tablo 3 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi.....</i>	<i>93</i>
<i>Tablo 4 Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Analizleri.....</i>	<i>94</i>
<i>Tablo 5 İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Analizleri</i>	<i>95</i>
<i>Tablo 6 Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler</i>	<i>96</i>
<i>Tablo 7 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....</i>	<i>96</i>
<i>Tablo 8 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri</i>	<i>97</i>
<i>Tablo 9 Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....</i>	<i>99</i>
<i>Tablo 10 Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri</i>	<i>100</i>
<i>Tablo 11 İş Doyumu Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri</i>	<i>102</i>
<i>Tablo 12 İş Doyumu Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri</i>	<i>103</i>
<i>Tablo 13 Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Bakış Açılarına İlişkin Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları.....</i>	<i>105</i>
<i>Tablo 14 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri(N=479).....</i>	<i>108</i>
<i>Tablo 15 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyetlerine göre t-testi Sonuçları.....</i>	<i>109</i>
<i>Tablo 16 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Yaşlarına göre ANOVA Sonuçları.....</i>	<i>110</i>
<i>Tablo 17 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Medeni Durumuna göre t-testi Sonuçları.....</i>	<i>111</i>
<i>Tablo 18 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Mesleki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları.....</i>	<i>111</i>
<i>Tablo 19 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Kurumdaki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları.....</i>	<i>113</i>
<i>Tablo 20 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Eğitim Durumuna göre t-testi Sonuçları.....</i>	<i>114</i>
<i>Tablo 21 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Branşlarına göre t-testi</i>	

Sonuçları.....	115
Tablo 22 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Görev Yapılan Lise Türüne göre ANOVA Sonuçları.....	116
Tablo 23 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=479).....	117
Tablo 24 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algılarının Cinsiyetlerine göre t-testi Sonuçları.....	118
Tablo 25 Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Yaşlarına göre ANOVA Sonuçları.....	120
Tablo 26 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Medeni Durumuna göre t-testi Sonuçları.....	122
Tablo 27 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları.....	124
Tablo 28 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Kurumdaki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları.....	125
Tablo 29 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna göre t-testi Sonuçları.....	128
Tablo 30 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Branşlarına göre t-testi Sonuçları.....	128
Tablo 31 Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Görev Yapılan Lise Türüne göre ANOVA Sonuçları	130
Tablo 32 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=479).....	131
Tablo 33 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Cinsiyetlerine göre t-testi Sonuçları.....	132
Tablo 34 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Yaşlarına göre ANOVA Sonuçları.....	133
Tablo 35 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Medeni Duruma göre t-testi Sonuçları.....	134
Tablo 36 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları.....	135
Tablo 37 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Kurumdaki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları.....	138
Tablo 38 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna göre t-testi Sonuçları.....	139
Tablo 39 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Branşlarına göre T-testi Sonuçları.....	140
Tablo 40 Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Görev Yapılan Lise Türüne göre ANOVA Sonuçları.....	141

<i>Tablo 41 Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları, Psikolojik Sermaye Algıları ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.....</i>	<i>143</i>
<i>Tablo 42 Modele Ait Sobel Testi Sonuçları</i>	<i>146</i>
<i>Tablo 43 Algılanan Örgütsel Destek Algısı ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Modeline Ait Sonuçlar.....</i>	<i>147</i>
<i>Tablo 44 Modele Ait Bootstrap Güven Düzeyleri.....</i>	<i>149</i>



Şekiller Dizini

Şekil 1. Algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü modeli.....	84
Şekil 2. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin doğrulayıcı faktör analiz modeli.....	98
Şekil 3. Psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktöranaliz modeli	101
Şekil 4. İş doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analiz modeli	104
Şekil 5. Algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ait katsayılar ve sobel testi sonuncu.....	148

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

AGFI	: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
CFI	: Karşılaştırmalı uyum indeksi
df	: Degrees of Freedom (Serbestlik Derecesi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
F	: Varyans
GFI	: Uyum iyiliği indeksi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Sayı
NFI	: Normlaştırılmış uyum indeksi
NNFI	: Normlaştırılmamış uyum indeksi
p	: Anlamlılık Derecesi
R	: Pearson Korelasyon Katsayısı
R²	: Belirleme katsayısı
RMR	: Hata kareleri ortalamasının karekökü
RMSEA	: Yaklaşık hataların ortalama karekökü
Sd	: Serbestlik Derecesi
Ss	: Standart Sapma
t	: t Puanı
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
B	: Beta Katsayısı
χ^2	: ki-kare değeri
$\bar{x}$	: Ortalama
%	: Yüzde

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi tartışılmış, araştırma problemine, araştırmanın sayıltılarına, sınırlılıklarına yer verilmiş ve araştırma ile ilgili önemli kavramlar tanımlanmıştır.

Problem Durumu

Örgütler belirli amaçlar çerçevesinde bir araya gelmiş insan toplulukları olarak adlandırılmakla birlikte bu amaçların gerçekleştirilmesi için insan unsurunun etkin kullanılması gerekliliği gözden kaçırılmaması gereken bir konudur (Eğriboyun, 2013, s.19). Bu nedenle örgütlerin sahip oldukları sermaye türlerinden insan sermayesi önem kazanmaktadır (Akçay, 2012, s.124-125). Bu sermayeyi teşkil eden çalışanların psikolojik durumları örgütün verimliliği ve etkililiği açısından oldukça önemlidir. Özellikle 20.yy sonlarından itibaren bu önem daha da fark edilmiş ve insan unsurunun bel kemiği olan psikoloji üzerine yoğun çalışmalar yapılmıştır. Bu alandaki çalışmaların belirgin bir bölümü Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından yapılan pozitif psikoloji alanında kendini göstermektedir. Pozitif psikoloji, bireyin mutluluğunun kaynağının yine kendisinin olduğunu ifade edebilmek için iyimserlik, öznel iyi oluş, mutluluk gibi olumlu durumları bireylerin fark etmesi ve bunu kendi hayatlarında uygulamalarını sağlamak amacını gütmektedir (Ülker-Tümlü ve Recepoğlu, 2013, s.206). Çalışanların zayıf yönlerini görmek yerine, güçlü olan yönlerine eğilmek ve bu yönleri güçlendirmek üzerine çalışmalar yapan pozitif psikoloji yaklaşımına göre örgütsel performans bireylerin sahip olduğu olumlu yönleri güçlendirmekle sağlanabilmektedir.

Pozitif psikolojinin insana bakış felsefesinden temellerini alan kavramlardan biri de psikolojik sermayedir. Örgütü oluşturan bireylerin pozitif gelişme haline psikolojik sermaye denilmektedir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2007, s.3). Psikolojik sermaye, bireysel olarak kişisel gelişimle ilgilenirken örgütsel bazda performansın arttırılması ile ilgilenmektedir. Bu nedenle örgütün performansını artırabilmek için olumlu psikolojik seviyeye sahip çalışanların örgüte aidiyet

duygularının pekiştirilmesi yönünde örgütlere önemli görevler düşmektedir (Özler ve Yıldırım, 2015, s.169).

Örgütlerde etkililiğin ve verimliliğin önde gelen koşullarından biri, finansal sermaye kadar önemli olan beşeri sermayeyi de göz ardı etmemektir (Kaya ve Kesen,2014, s.29). Örgütlerde insan sermayesini ifade etmekte olan beşeri sermayenin verimi içeriğini oluşturan bireylerin psikolojik sermayelerinin verimliliği ile doğru orantılıdır (Aksu, 2016). Psikolojik sermaye pozitif psikolojinin bir dalı olmakla birlikte bireylerin olumlu bir psikolojik yapıya sahip olması anlamına gelmektedir. Bireyin psikolojik olarak pozitif gelişme durumunu ifade eden psikolojik sermaye; (1)özyeterlilik, (2) umut, (3) iyimserlik ve (4) psikolojik dayanıklılık (direnç) bileşenlerinden oluşmaktadır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008, s.223).

Özyeterlilik, kişinin sahip olduğu yetenekler ve bilişsel kaynaklara güvenerek ortaya çıkabilecek sorunların üstesinden gelebileceği inancıdır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008, s.222). Bir bakıma özyeterlilik bireyin kendisi hakkındaki hükmüdür. Bu kavram bazı kaynaklarda özgüven şeklinde de kullanılmıştır (Akçay, 2012, s.125). Bu şekli ile kavram, bireyin zorlu görevler karşısında sorumluluk almak ve görevi başarmak için gayret gösterme hususunda kendine güvenmesi olarak tanımlanmıştır. Bu kavram ilk defa 1997 yılında Albert Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Özyeterliliğe sahip bireyler hedeflerini kendileri koymakta ve sürekli kimsenin etkisi olmaksızın yükseltmektedirler (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008, s.223). Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan umut, bireyi başarıya götüren bir çeşit enerji ve yol olarak tanımlanmaktadır. Başarılı olmak için hedeflere giden yolda sebat etmektir. Hedeflerine ulaşmak için yeni yollar denemekten vazgeçmemektir. Umut, değerli amaçlar belirleyebilmeye yönelik inançlar bütünüdür (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008, s.221). Diğer bir alt boyut olan iyimserlik, bireyin olumsuz durumları geçici olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Şuan ya da gelecekte bireyin kendini başarılı görmesi hususunda pozitif bir yaklaşım sergilemesi olarak da ifade edilebilmektedir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ise, riskler sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuz etkileri azaltabilme yeteneği ve

sorunlarla başa çıkabilmeyi becerebilme şeklinde bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008, s.222). Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin günlük hayatın zorlukları ile başa çıkma yeteneği bulunabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018, s.55). Kobasa , kişiliğin bir parçası olan bir çeşit direnç kaynağı şeklinde betimlediği psikolojik dayanıklılık kavramını, varoluşçu kişilik teorisine dayandırmıştır. Kobasa psikolojik dayanıklılığı; kontrol etme, bağlılık ve mücadeleci kişilik olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir (Terzi, 2008, s.10). Hunter'e (2001) göre ise psikolojik dayanıklılık zorlukların üstesinden gelme sürecidir. Luthans (2011) ile Kalemci, Çetin ve Basım (2014) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin yüksek iş performansı ortaya koyduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca Çetin ve Basım (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bununla birlikte, psikolojik sermaye bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikleri şu şekilde ifade etmek mümkündür: Psikolojik sermaye, insan sermayesinin ve sosyal sermayenin önüne geçer. Olumludur, eşsizdir, teori ve araştırmaya dayanır, ölçülebilir, gelişime açıktır ve işle ilgili performans üzerinde etkilidir (Nelson ve Cooper,2007 'dan akt. Polatçı, 2014, s.116).

Örgütteki çalışanların psikolojilerini olumlu hale getirebilecek, destekleyici ve olumlu bir iklim oluşturabilecek olan örgütlerin önemli özelliklerinden biri de örgütsel destektir. Çalışanların örgütte kendilerini değerli, önemli ve yararlı hissetmelerinin ölçüsü örgütlerinin onları destekleme ölçüsüyle eşdeğer durumdadır (Çiftçi ve Altın, 2020, s.356). Örgütü tarafından desteklendiğini düşünen ya da hisseden örgüt çalışanının işine karşı olumlu tutumlar geliştirmesi beklenmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010, s.88). Bireyin işini değerlendirmesi sonucunda iç dünyasında oluşan memnuniyet hali olarak tanımlanabilen iş doyumunu oluşturabilecek faktörlerden biri de bireyin örgütünden algılamış olduğu destek duygusunun varlığıdır (Eğimli, 2009, s.36-37). Örgütsel destek, saygı duyulma, onaylanma gibi çalışanın desteklendiği duygusunu uyandıracak

en önemli kaynaklardan birisidir. Örgütünün kendisini desteklediğini düşünen çalışan, önemsendiği yönünde pozitif duygular geliştirmektedir (Gülaydın ve Aytaş, 2020, s.3434). Pozitif olan bu duyguların motivasyon ile birlikte örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlara dönüşmesi beklenmektedir (Gül, 2010).

Örgütsel destek algısı çalışandan çalışana değişmektedir. Kimi çalışan bu desteği işi tamamlamak için kendilerine yardım edilmesi şeklinde tanımlarken kimi çalışan bu desteği, örgüt tarafından kendilerine tanınan eğitim imkânı şeklinde değerlendirmektedir. Algılanan örgütsel destek çalışanlarca güvence olarak da değerlendirilmektedir. Bu desteğin öncüllerinden bazıları örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları olarak sayılabilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s.698).

Örgütlerin çalışanlarına karşı gösterdiği davranışların, çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı geliştirdikleri tutumlar üzerindeki etkisi önemsendiğinde, çalışanların iş doyumu konusundaki algıları dikkat çekici bir araştırma konusu olmaktadır. İş doyumu, çalışanların çalışma hayatında deneyimleri sonucunda örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu ruh halidir (Armstrong ve Taylor, 2014, s.177). Araştırmalarda en çok kullanılan iş doyumu tanımı Locke tarafından yapılmıştır. Locke (1976)' un tanımına göre iş doyumu, bir kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal bir durumdur. Locke'un bu tanımında iş değerlendirmesi yapılırken hem duygu hem de düşünce söz konusudur (Saari ve Judge, 2004, s.396).

İş doyumu, çalışanın cinsiyet, yaş, hizmet süresi, kişilik, zeka, eğitim, statü gibi içsel doyum faktörleri ile işin niteliği, ödüllendirme, ücret, çalışma koşulları, denetim, örgüt yapısı ve yönetim, övülme, çalışma arkadaşları, karara katılma, sosyo-kültürel çevre, güvenlik ve iletişim gibi dışsal doyum faktörlerinden etkilenmektedir (İdi, 2017, s.xii). Kimi araştırmalarda ise iş doyumunu etkileyen faktörler; duygusal faktörler, değerler ve kişilikle ilgili faktörler olarak sıralanmaktadır. Judge ve Ilies (2004) tarafından 74 çalışan üzerinde yapılan bir araştırma neticesinde çalışanların işyerlerindeki olumlu ve olumsuz ruh halleri

išten sonra evdeki olumlu ve olumsuz ruh hallerini etkilediđi bulgusuna ulařılmıştır.

Eğitim sistemlerinin etkililiği ve verimliliği onu meydana getiren örgütlerin etkili ve verimli çalışmasına bağlıdır. Bu nedenledir ki eğitim örgütlerini teşkil eden okullarda öğretmenlere örgütün başarısı adına büyük görevler düşmektedir. Öğretmenlerin örgütlerinden destek gördüklerine dair zihinlerine ve kalplerine yerleşen duygu ve düşünceler, onların örgütsel vatandaş olma yolunda hızla ilerlemesine vesile olabilmektedir. Ancak bu yolla öğretmenler örgütlerine ait olduklarını düşünerek örgüt yararına daha çok çalışabilirler. Öğretmenlerin kendilerini örgütlerinin birer parçası olarak görebilmesi algıladıkları örgütsel desteğin varlığı ile kendini daha fazla hissettirebilir. Bunun için de öğretmenlerin bulundukları okullarda ne tür bir destek algısına sahip olduklarının ortaya çıkarılması gerekebilir. Örgütünden yönetici desteği mi, meslektaş desteği mi, materyal desteği mi yoksa işin niteliğine bağlı mı destek gördüğü ya da beklediği öğretmenlerin performansını etkileyebilir. Bu etkinin neticesinde örgüt verimi de kendi grafiğini oluşturabilir. İşte bu grafiğin sürekli yükselen bir eğitim izlemesi örgütlerce arzulanan bir durumdur (Çelikten, Ayyıldız ve Çelikten, 2019, s.2855-2856; Girgin, 2019,s. 391-398).

Öğretmenlerin örgütlerine karşı geliştirebilecekleri tutum ve davranışlar yalnızca örgüt tarafından sağlanamayabilir. İşte böyle durumlarda öğretmenlerin kendi bireysel özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bu bireysel özelliklerden belki de en önemlisi, bir bireyi hayatta tutan, olumlu ruh halidir. Bireylerin sahip oldukları pozitif özelliklerin onları çalışma hayatında da ayakta tutması beklenebilir. Bireyin sahip olduğu olumlu pozitif gelişme diye isimlendirilen psikolojik sermaye, mesleği öğretmenlik olan bireyler için daha bir öne çıkmaktadır. Çünkü öğretmenlerin görev aldıkları örgütlerin meydana getirdiği sistemin hammaddesi insandır. Bir öğretmenin şekil vereceği öğrenci, çoğu zaman öğretmenin başarısı ölçüsünde başarılıdır. Bu nedenledir ki öğretmenlerin özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık düzeyi anlaşılarak örgütlerine katkıları biçimlendirilebilir (Akman, 2016). Bu boyutlardan eksik olanların güçlendirilmesi

ya da güçlü olanları belirginleştirmek yoluna gidilerek okullarda öğretmenler yoluyla oluşturulabilecek verim artırılabilir.

Alanyazın taramasında örgütsel destek kavramı ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Önderoğlu (2010) tarafından; örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Üren ve Çobancıoğlu (2012); Nayır (2011) ve Akalın (2006) tarafından; örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Eser (2011) tarafından; örgütsel destek ile örgütsel sinizmi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Tokgöz (2011) ve Kalağan (2009); örgütsel destek ile çalışanların işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Yıldız (2008); Yüksel (2006) ve Özdevecioğlu (2004) tarafından yapılmış çalışmalara rastlanmıştır. Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan alanyazın taraması sonucunda çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi ile performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013) ve Polatçı (2011); psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Dönmez (2014); Akçay (2012); psikolojik sermaye ile politik beceri arasında ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Özdemir ve Gören(2016) ; psikolojik sermaye ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla F(2014) tarafından yapılmış çalışmalar mevcuttur. Ayrıca alanyazında psikolojik sermaye kavramının iş doyumu (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007), iş stres düzeyi, iş performansı (Luthans vd., 2008) gibi kavramlarla ilişkisini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. İş doyumu ile ilgili yapılan alanyazın taraması sonucunda Büyükgöze ve Özdemir (2017); Cebeci (2019); Çubukcu (2018); Donat (2019); Günbayı ve Toprak (2010); Özkul (2018); Özdemir ve Yimibeş (2016), Karaca (2011); Karslı ve İskender (2009); Zaman Kılıç (2008) tarafından yapılmış çalışmalar mevcuttur.

Bu bilgiler ışığında eğitim ve diğer disiplinlerde örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu değişkenlerinin ikili olarak ilişkilerini ortaya koyan araştırmalar yapılmış olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat eğitim alanında psikolojik sermayenin örgütsel destek algısı ile iş doyumu arasındaki ilişkide aracı rolünü ortaya koymaya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide onların sahip oldukları psikolojik sermayenin etkisini ortaya koymaktır.

Örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında, örgütsel destek ile iş doyumunu arasında, psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında bulunan anlamlı ilişkilere rağmen bu üç değişkenin birbiri arasındaki ilişkisine dair eğitim alanında kapsamlı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmada değişkenler ile ilgili çalışmalar ışığında değişkenler arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılacaktır.

Örgütlerince desteklendikleri algısına sahip olan çalışanların olumlu psikolojik sermaye boyutlarına ulaşarak işlerine karşı olumlu duygular geliştirmesi ve böylelikle iş doyumuna varmaları beklenmektedir (Çalışkan ve Pekkan, 2017). Tüm bu düşünceler ışığında psikolojik sermaye, örgütsel destek ve iş doyumunu kavramlarının birbirlerinin nedeni ve sonucu olabilecek nitelikte olduğu düşünülmüş ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin önemli olduğu değerlendirilmiştir. Eğitim bilimleri alanında bu ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamış olunması nedeniyle alan yazındaki boşluğun doldurulması beklenmektedir.

Okullarda verimliliği ve etkililiği artırmanın bir yolu olarak görülen öğretmen özelliklerinin belirlenmesinin yanında öğretmenlerin de mesleklerinden memnun olmaları verimliliğin ve etkililiğin artırmanın diğer bir yolu olarak belirlenebilir. Görevlerini yapmaktan mutlu olan ve işlerinde yeterli doyuma ulaşmış olan öğretmenlerin de okullara olumlu katkı sağlaması beklenebilir. Bu doyumun ne düzeyde olduğu ve öğretmenin destek algısı ve psikolojik sermaye düzeyi ile arasında ilişki günümüz rekabet koşullarında okulların başarısı için koyulacak kotanın belirlenmesinde önemli bir rol oynayabilir. Bunun içindir ki okullarımızda görev yapan öğretmenlerin örgütlerinin etkililiği ve verimliliği açısından örgütlerine katkılarını artırmak için bu araştırmada algılanan örgütsel destek, psikolojik

sermaye ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi, bağlı oldukları değişkenlerin saptanması ve aralarındaki ilişkinin ortaya konması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda bu çalışmada öğretmenlerin destek, psikolojik sermaye ve iş doyum algıları arasındaki ilişki incelenerek elde edilen bulguların öğretmenlerin iş doyumuna sahip olabilmelerini sağlayacak özelliklerin belirlenmesi başta olmak üzere öğretmenlerin desteklenmesi yoluyla da okulların verimliliği ve etkililiğinin sağlanabilmesi umut edilmektedir.

Araştırma Problemi

Lise öğretmenlerinin örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumuna ilişkin algıları arasında bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler. Çalışmanın alt problemleri şu şekilde oluşturulmuştur:

1. Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları;
 1. Cinsiyetlerine
 2. Yaşlarına
 3. Medeni durumlarına
 4. Öğretmenlikte geçen hizmet sürelerine (mesleki kıdem)
 5. Görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine (kurumdaki kıdem)
 6. Eğitim durumlarına
 7. Branşlarına
 8. Görev yaptıkları lise türüne

göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

9. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları ne düzeydedir?
10. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları;
 1. Cinsiyetlerine
 2. Yaşlarına
 3. Medeni durumlarına
 4. Öğretmenlikte geçen hizmet sürelerine

5. Görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine
6. Eğitim durumlarına
7. Branşlarına
8. Görev yaptıkları lise türüne

göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

9. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları ne düzeydedir?

10. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları;

1. Cinsiyetlerine
2. Yaşlarına
3. Medeni durumlarına
4. Öğretmenlikte geçen hizmet sürelerine
5. Görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine
6. Eğitim durumlarına
7. Branşlarına
8. Görev yaptıkları lise türüne

göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

9. Öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyum algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

10. Öğretmenlerin örgütsel destek ile iş doyum algıları arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracılık etkisi göstermekte midir?

Sayıtlılar

Bu araştırmada, veri toplama araçlarının araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülmeyle birlikte ölçülmek istenen özellikleri güvenirlik ve geçerlik şartlarına uygun biçimde ölçtüğü varsayılmaktadır. Ayrıca uygulanacak veri toplama araçlarına öğretmenlerin samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2018-2019 Eğitim Öğretim yılı Giresun ili merkez ve ilçelerinde bulunan genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumuna ilişkin algıları ile sınırlıdır.

Tanımlar

Araştırmada yer alan bazı kavramların tanımları aşağıda yer almaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanın örgütün kendini değerli görmesi ve önemsenmesi yönündeki olumlu algısıdır (Eisenberger, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986).

Psikolojik Sermaye: Bireylerin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan olumlu bir pozitif gelişme durumudur (Luthans vd., 2007).

İş Doyumu: Bir kişinin iş deneyimleri neticesinde hissettiği olumlu duygu halidir (Locke, 1976).

Lise: İlköğretimden sonra öğrenciyi hayata ve yükseköğretime hazırlayan ortaöğretim kurumlarının genel adıdır (MEB, 1739 Sayılı Kanun, madde 28-29).Araştırmada geçen lise kavramı Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı resmi genel ve mesleki liselerdir.

Öğretmen: Öğretmenlik özel bir ihtisas mesleği olup öğretmen, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan kişilerdir (MEB,1739 Sayılı Kanun, madde 43). Araştırmada geçen öğretmen kavramı Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı genel ve mesleki liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerdir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu hakkında kuramsal bilgiler verilmiştir. Her bir değişken ile ilgili kuramsal bilginin ardından bu değişkenler ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmaların bazılarına değinilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütlerin çağımız yeniliklerine ayak uydurabilmeleri için çalışanlarını desteklemeleri büyük önem arz etmektedir. Ancak bu sayededir ki örgütler ayakta kalmayı ve yaşamlarını sürdürmeyi başarabilirler. Kaldı ki örgütler gelişi güzel şekilde bir araya gelen insan toplulukları olmayıp ortak bir amaç etrafında toplanan bireylerin meydana geldiği yapılardır ve amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için belirli özelliklere, değerlere ve yol haritasına sahip olmaları gerekmektedir. Tüm bu örgüt bileşenlerinin verimli bir yapı içinde bulunabilmesi ile örgütün lokomotifi olan çalışanlarının örgütçe desteklenmesi verimliliği amaçlayan örgütler için elzem bir görevdir. Bu görevi yerine getirirken örgütler çalışanlarının kendilerini değerli ve gerekli hissetmelerini sağlamak durumundadır. Bu da onların ihtiyaçlarına ve gereksinimlerine eğilmek ile mümkün olabilir. Örgütsel destek sayesinde saygı duyulduğunu, değer ve onay gördüğünü hisseden çalışanlarda da örgütlerine karşı bağlılık duyguları gelişebileceği gibi kişisel olarak olumlu duygular görülebilir. Örgütler çalışanlarının önerilerine, eleştirilerine, yaratıcı fikirlerine önem vererek onları destekleyebileceği gibi onları başarılı olduğu hususlarda takdir edip iş güvencesi vererek ya da örgüt içi iletişimi ve örgüt iklimini üst düzeyde pozitif tutarak da destekleyebilir (Gül, 2010).

İşgörenlerin örgütten aldığı destek, verdiği katkıya atfedilen önem, fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması ve mutlu olmaları örgütten destek aldığıının doğrudan göstergeleridir. Bu göstergeler karşılıklı bir etkileşim sonucunda

gerçekleşmesinden ötürü bireyin örgütsel desteği algılaması da bu etkileşimin gerçekleşmesi ile doğrudan ilintilidir (Eisenberger vd., 1986, s. 501).

Çalışan için örgütsel destek algısı, örgütün kendisine neler kattığına, refahına verdiği öneme, sosyal kimlik oluşturmaya verdiği desteğe ve katkısı karşısında ödüllendirilmesine göre de gelişmektedir. Çalışan örgütün kendisine karşı gerçekleştirdiği bu destekleri hissetmesiyle birlikte örgütsel desteği algılamakta ve doğrudan hissetmektedir (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997, s. 812).

Çakır (2001) örgütsel destek kavramına farklı bir açıdan bakmıştır. Çakır (2001)'a göre örgütsel destek çalışanların fikirlerinin önemsenmesiyle başlamaktadır. Gerek işyerinde gerekse çalışma alanı dışında çalışanların ihtiyaç duyduğu alanlarda yardımcı bir yaklaşım geliştirilmesi ve bu konuda çalışanların dikkate alınması örgütsel desteğin başlangıç noktasıdır. Bu gerçekleştiği durumlarda çalışanların örgütsel destek algıları oldukça yüksektir (Çakır, 2001, s. 154).

Çalışanların örgütle ilgili öneri ve şikâyetlerinin dinlenmesi çalışanların algıladığı örgütsel desteği arttıran bir diğer husustur. Çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri örgütle ilgili görüş ve önerilerinin dikkate alınması, örgütsel destek algılarını da aynı oranda etkilemesi sonucunu doğurabilir (Özdevecioğlu, 2003, s. 117).

Algılanan örgütsel desteği arttıran bir diğer durum ise ödüllendirme sisteminin kurulmasıdır. Çalışanların gösterdikleri performans neticesinde ve buna ek olarak gerçekleştirdikleri ek çalışmalar neticesinde ödüllendirilmesi çalışanların algıladıkları örgütsel desteği de önemli ölçüde arttırmaktadır. Ödüllendirme mekanizmasının iyi bir şekilde işlediği örgütlerde, çalışanlar örgütsel desteği önemli ölçüde hissetmektedirler (Eisenberger vd., 1997, s. 812).

Saygı, onaylama ve önem verme çalışanların örgütsel destek algısını arttıran diğer yaklaşımlardır. Çalışan eğer örgüt içerisinde kendisine saygı duyulduğunun farkında olursa, yaptığı işlerden dolayı önemsendiğini hissederse

ve üstleri tarafından onaylanırsa, çalışanın örgütsel destek algısı da önemli ölçüde yüksek olacaktır (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998, s. 296).

Örgütsel destek, çalışanların örgütçe kendilerine sağlanan desteğin ne şekilde gördükleri ile alakalıdır. Bu destek birey ile örgüt arasında ilişkinin gelişmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel destek çeşitli yollardan sağlanabilmektedir. Bunlar; çalışanlara rahat bir iş ortamı sağlanması, parasal ve çeşitli kaynakların sunulması, iş arkadaşlığının desteklenmesi şeklinde sıralanabilir.

Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Alanyazının incelenmesi sonucunda algılanan örgütsel destek kavramının kuramsal temellerini açıklamaya yönelik sosyal takas bakış açısı ve karşılıklılık ilkesi ön plana çıkmaktadır.

Sosyal takas bakış açısı; zorunlu olmadığı halde bireyin bir başkasına iyilik yapması ve gelecekte bu iyiliğine karşın ondan bir iyilik beklemesi fikrine dayanmaktadır. İyiliklerin uzun vadede değişimine odaklanan bu kurama göre taraflar karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirdikçe sosyal takas ilişkisi devam etmektedir. Taraflar ödüllendirilecekleri düşüncesi ile güven temelinde girdikleri bu ilişkiyi sürdürme eğilimindedirler (Blau, 1964, akt. Coyle- Shapino ve Convay, 2006:3).

Blau'nun 1964 yılında ileri sürdüğü bu kurama göre birey performansı ve çabasını örgütün kendisine gelecekte sağlayacak olduğu maddi ve manevi ödüllere göre biçimlendirmektedir. Bu yaklaşıma göre toplumsal değişim tanımlanmamış zorunlulukları gerektirir. Yani bir birey karşısındaki bir kişiye iyilik yapmış ise ne zaman ve ne şekilde geri döneceğini bilmemesine karşın yaptığı iyiliğe karşılık bir beklenti içinde olur. Kuramın kökeninde ilgi, değer, davranış ve iletişim gibi kavramlar yer almaktadır. Sosyal açıdan en çok yarar sağlayacak ve en az zarar verecek davranışlar ile biçimlenen ilişkiler ekseninde açıklanan kurama göre birbirine bağlı bu ilişkilerin örgütün kalitesini artıracığı düşünülmektedir. Bu bakış açısına göre yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkide

yöneticinin adil davranışlar sergilediğini gören çalışanların da bunun karşılığı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi beklenmektedir (Blau, 1964, s.88-90).

Sosyal takas bakış açısına göre şekillenen örgütsel destek ilk olarak örgütün refahı ve kuruluş amacına uygun bir yükümlülük belirlemelidir. Sonrasında şefkat, onay ve saygı ile çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamalı ve onlara örgütsel kimlik kazandırmalıdır. Son olarak ise çalışanların inançlarını güçlendirmeli ki bu sayede örgütün performansı artsın. Örgütsel desteği oluşturan bu süreçler neticesinde hem çalışanlar iş doyumunu ve olumlu ruh hali gibi hem de örgütler artan bağlılık ve performans gibi olumlu sonuçlara sahip olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698-699).

Kısaca belirtmek gerekirse yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar da örgütlerine karşı etkili çalışma ortamı ortaya koyacaktır. Bu şekilde karşılıklı bir alışveriş söz konusu olacak ve hem örgüt hem de çalışanlar bu durumdan fayda sağlamış olacaktır. Sağlanan bu fayda için sosyal takas kuramı gereğince pazarlık yapılmaması gerekmektedir.

Gouldner'a göre karşılıklılık ilkesine göre başkalarından yardım almış olan bireylerin bu yardıma karşın o kişilere yardım etmeleri gerektiği düşüncesine sahip olmaları gerekmektedir. Bu karşılıklı sosyal ilişkide her iki tarafın da eşit ve dengeli olarak birbirlerine bir şeyler vermesi gerektiği, bunun zıttı durumun ters bir etki yaratacağı savunulmuştur. Karşılıklılıkta işleyiş negatif yöne doğru olmayıp ileriye doğru seyretmelidir. Birey zor bir durumda olduğu zaman diğer bireylerin onun yardımına koşması karşılıklılık durumunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu ilkeden hareketle, çalışanların kendilerine adil davranan yöneticilerine karşılık verme duygusu neticesinde örgütüne fayda sağlayacak işler yapması beklenmektedir. Bu durum da çalışanlarda örgütsel vatandaşlık duygusunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Gouldner, 1960, s.174).

Karşılıklılık ilkesi gereğince; çalışanlar yaptığı işin başarılı olması sonucunda takdir edilme içgüdüleriyle; örgüt ise çalışana yaptığı yatırımın pozitif sonucunu görme beklentisi ile hareket eder. Bu durumda örgütün çalışanlarına

yapmış olduğu yatırım çalışanlarca bir destek şeklinde algılanmaktadır. Bunun karşılığı olarak da çalışanlarda da işle ilgili olumlu duygularının gelişmesine sebep olabilmektedir. Örgütsel destekte de bir nevi karşılıklılık durumu görülmektedir. İş görenlerin iyi ya da kötü performans sergilemeleri örgütlerine karşı iyi veya kötü niyet beslemelerinin bir karşılıklılık durumu, bir sonucu olabilmekte, bunun neticesinde de olumlu ya da olumsuz yönde bir örgütsel bağlılıktan bahsedilmektedir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001, s.825).

Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

Algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı farklı algılanan örgütsel destek öncüllerinden bahsedilmiştir. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılmış olan 70 den fazla çalışmayı gözden geçirdiği meta analiz çalışması neticesinde algılanan örgütsel desteğin öncüllerini adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve uygun iş koşulları olarak belirlerken; Turunç ve Çelik (2010) küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel desteğin, iş stresinin yönetilmesi ve örgütsel özdeşleşmesi ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart ve Adis (2015) yaptıkları araştırmada örgütsel desteğin öncüllerini örgüt üyeleri tarafından yapılan iyileştirmeler, çalışan- örgüt ilişkisinin kalitesi, insan kaynakları uygulamaları ve iş koşulları olmak üzere üç kategoriye ayırmışlardır. Tüm bu araştırmaların ışığında örgüt çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyini etkileyen öncülleri şu şekilde sıralamak mümkün olabilmektedir: Örgütsel adalet, örgütsel güven, işin niteliği ve ödüller, yönetim desteği, insan kaynakları yönetimi gibi örgütle ilgili değişkenler ile çalışanların kişilik özellikleri, demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem) gibi çalışan ile ilgili değişkenler. Bu değişkenlerin algılanan örgütsel destek ile ilişkilerinin şiddeti değişik boyutlarda olmakla birlikte bu değişkenlerin açıklaması aşağıdaki şekilde yapılmıştır:

Örgütsel Adalet. Örgütsel adalet, örgütteki uygulamaların bireyden bireye değişmemesini, değişse bile bu durumun şeffaf bir şekilde açıklanmasını, uygulamaların dayandığı ilkelerin anlaşılabilir olmasını öngören bir kavramdır (Koçel, 2014, s.530). Yöneticilerin ücret, ödül, ceza, terfi gibi örgüt kaynaklarını kullanmasına karşın çalışanın gösterdiği olumlu tepki, duyduğu olumlu duygu ve geliştirdiği olumlu tutum algılanan örgütsel adaletin birer göstergesi şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel adalet üç alt boyutta incelenmiş olup bunlar; dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaletidir. Dağıtım adaleti, örgüt kaynaklarının çalışanlar arasında adil bir şekilde paylaşılması üzerinde durmaktadır. Çalışanlar elde ettikleri çıktıları ve bu çıktıları elde etme şekillerini düşünerek örgütlerin adaletleri hakkında hüküm vermektedir. Örgütteki kaynakların dağıtımında kullanılan süreçlerin ne kadar adaletli olduğuna ilişkin çalışan algısı işlem adaletini açıklamaktadır. Bu kaynaklar terfi, statü, ikramiye ve takdir şeklinde olabilmektedir (Greenberg ve Lind. , 2000'den akt.,Eren,2001, s.551-554). Örgüt çalışanlarının kendilerine karşı sergilenen davranışların saygılı ve düşünceli olup olmadığı ile ilgili algılarına ise etkileşim adaleti denmektedir. Bu boyutta kararların alınırken, planlanırken ve diğer süreçlerin yürütülmesindeki davranışların adil olup olmaması beklenir. Bu adalet boyutuna göre çalışan yöneticisinin kendisine karşı yapmış olduğu olumsuz bir harekete yine aynı şekilde cevap vermektedir (Robbins ve Judge, 2019,s.224-225). Etkileşim adalet boyutu ise çalışanları yeteri kadar bilgilendirme ile alakalıdır.

Rhoades ve Eisenberger (2002, s.699) tarafından yapılan araştırma neticesinde örgütsel adaletin örgütsel desteğin öncüllerinden biri olduğu sonucuna varılmıştır.

Yönetici Desteği. Örgütleri tarafından desteklendiği algısına sahip olan çalışanların genel kanısı, örgütlerine sağlamış oldukları katkıların değer görmesi olmuştur. Bu görülecek değerde tabii ki de örgütün bir temsilcisi konumunda bulunan yöneticilerin büyük rolleri bulunmaktadır. Çalışanlarının mutluluğu ile ilgilenen yöneticilerin sahip olduğu statüye oranla çalışanlar da örgütün

amaçlarına ulaşması yönünde yöneticinin beklemiş olduğu davranışlara da o kadar katkıda bulunacaktır.

Rhoades ve Eisenberger (2002)'e göre yöneticiler astlarına karşı ücretlendirme, terfi imkanları, performans değerlendirme gibi yetkileri ellerinde bulundurduğundan onların olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışları algılanan örgütsel desteğin belirleyicilerinden biri olarak nitelendirilmektedir. Bu durumda algılanan örgütsel destek çalışanların kendi davranışlarından çok yöneticilerinin sergiledikleri davranışları algılamasından ortaya çıkmaktadır.

İşin Niteliği ve Ödüller. Çalışanlar örgüt içerisinde işlerinden ne kadar memnun olursa o kadar rahat ve iyi çalışmaktadırlar. Aynı zamanda çalışanların örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri işin niteliği ve yapısı da örgüte desteği etkilemektedir. Çalışanlar gerçekleştirdikleri işin kendilerinin de gelişimine katkıda bulunduğunu ve ödüllendirici nitelikte olduğunu fark ettiklerinde işlerini daha anlamlı bulmaktadırlar. Bu durumda da çalışanlar örgüte yaptıkları katkıların ve emeklerin örgüt tarafından karşılık göreceğine ve değer atfedileceğine inanmaktadırlar. Örgütsel destek de böylece artmış olacaktır (Kutaniş, 2014, s.154).

İşgörenin Kişilik Özellikleri. Kişilik, çalışanların tutum ve davranışlarını belirlemektedir. Kişilik yapıları farklı kişilerin örgütsel desteği algılamaları da kişilik yapıları ile orantılı olarak farklı olmaktadır. Pozitif yapıya sahip olan çalışanlar iyi iş ilişkileri oluşturarak örgüt ikliminin de olumlu olmasını sağlayacakken agresif veya çekingen davranışlar sergileyebilecek kişilik yapısına sahip olanlar ise örgütte destek algısının azalmasına sebep olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s.701).

Holland'ın kişilik ve meslek özellikleri arasındaki ilişkiye dayalı olarak ortaya attığı mesleki kişilik kuramına göre insanların kişilik yapısı ile yaptığı iş arasında ilişki vardır ve bunun neticesinde insanlar severek girdikleri işi başarmaktadır (Uğur ve Devcar, 2018, s.99-100). Bu durumda olumlu kişilik yapısına sahip kişilerin örgüt ortamında algıladıkları desteğin de olumlu olması

beklenmektedir. Bu durumda algılanan örgütsel destek çalışanların kişilik yapılarından etkilenmekte; kişilik özelliklerinin bir yansıması olan davranışlar olumlu bir iletişim ortamını meydana getirerek olumlu bir destek algısının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Akçin, 2018).

Verimli örgütlerin en çok göze çarpan yönlerinden birisi de çalışanlarının kişilik yapılarını analiz etmek ve bu analizi yorumlayarak örgüte yön verebilmek olmuştur. Bu nedenle çalışanların davranışlarının temellerinden birisini teşkil eden kişilik örgütler açısından önemli hale gelmiştir. Çalışanlarının kişilik özelliklerini anlayan, yorumlayan bu durumu lehine çevirebilen örgütler beşeri sermayeyi iyi yönetebilmişlerdir (İştin, 2018).

Demografik Değişkenler. Rhoades ve Eisenberger (2002) yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri ile örgütsel destek arasında az da olsa ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Demografik değişkenler ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışılan kimi çalışmalarda şu sonuçlara varılmıştır: Rhoades ve Eisenberger (2002) yaş ve eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuş olup yaş değişkeni arttıkça algılanan örgütsel desteğin de artacağı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Yoon ve Lim (1999)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre yaşlı erkek çalışanların genç kadın çalışanlara göre daha fazla örgütsel destek algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Güven, örgütte çalışan bireyler için en önemli unsurlarda biridir. Bireyin kendini güvende hissetmesi gerek performansının artması gerek ise kişinin daha verimli çalışması ve örgüte faydalı olabilmesi için en temel kriterlerden birisidir. Bu bağlamda algılanan örgütsel destek de ön plana çıkmaktadır. Çalışanın algıladığı örgütsel destek ile güvende hissetmesi arasında doğru orantı mevcuttur. Algılanan örgütsel destek sebebiyle örgütün çalışanları kendilerini güvende hissedebilmekte bu durum da çalışanların işe ve örgüte bağlılığını arttırmakta dolayısıyla da işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Özdevecioğlu,

2004, s. 101). Böylece örgüt istikrarlı çalışan, verimli ve aynı zamanda da işe hâkim çalışanların uzun vadede çalışmasıyla daha başarılı noktalara gelebilecektir.

Algılanan örgütsel desteğin bir diğer sonucu da çalışanın örgüte karşı tutumunu belirlemesidir. Örgütün çalışanları iş sürecindeki bilgi akışının ve çalışma sürecini evrensel olarak kabul edilebilecek belirli değer yargılarıyla değerlendirmekte ve bunun sonucunda da örgüte karşı bir tutum geliştirmektedir. Bu tutum örgütün bir bütün olarak verimini ve süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Çalışan birey algılanan örgütsel desteği gerçek anlamda hissettiğinde bilgi akışı ve çalışma sürecini tarafsız bir gözle sürece karşı ön yargılı olmadan değerlendirecek hatta belki de evrensel değerlere göre olumsuz olan süreçleri daha olumlu bir değerlendirme süzgecinden geçirecektir. Bu süreç sonucunda algı olumlu yönde değişmekte ve örgüt daha verimli ve sürdürülebilir bir işleyişe kavuşmaktadır (Erdoğan, 1996, s. 2). Diğer bir deyişle çalışanların algıladığı örgütsel desteğin yüksek olması neticesinde örgütü ve iş sürecini değerlendirmesi de olumlu olacak ve bu olumlu durum da hem örgüte hem de örgütün çalışanına pozitif yansıyacaktır.

İş stresi her iş ortamında gerek çalışanların özel hayatlarındaki çevrelerinden aldığı çeşitli duygu ve uyanlarla gerekse iş ortamında gerçekleşebilecek her türlü anlaşmazlık, iş yetiştirme gibi sebeplerle sıklıkla yaşanabilmektedir (Güçlü, 2001, s. 92). Dolayısıyla da örgütler için başa çıkılması gereken ve çalışanların verimini düşüren başlı başına dikkat edilmesi gereken bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. İş stresi başta çalışanın verimini düşürmek olmak üzere, ekip çalışmasını aksatmak, sorumluluklarda aksama, iş süreçlerinde aksama vb. gibi birçok farklı soruna da sebep olmaktadır (Şahin, 1995, s. 73). Bu sorunlarla başa çıkabilmek için kişinin iş stersini azaltmak ve daha da önemlisi bu durumla başa çıkabilmesini sağlamak gerekmektedir. Bireyin iş stresi ile başa çıkmasını sağlayabilmenin en temel yolu ise bireyin algıladığı örgütsel destekten geçmektedir. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu bir örgütte bireyler iş stresi ile daha rahat başa çıkabilmekte netice itibariyle de iş stresinin ortaya çıkardığı sorunları da çözebilmektedir. Bu durum

hem örgüt için hem de çalışan açısından önemli bir sorunun da halledilmesi anlamına gelmektedir (Makanjee, Hartzer ve Uys, 2006, s. 120).

Çalışanların kendilerine örgüte ait hissetmesi, örgütle özdeşleşebilmeleri ve bunun neticesinde de örgütü sahiplenmeleri durumu iş verimi ve örgütün pozitif yönden etkilenebilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Çalışanların kendilerini örgüte ait ve örgütle özdeşleşmiş hissetmelerinin en temel yolu ise örgütten algıladıkları örgütsel destek ile sağlanabilmektedir. Görüşlerine saygı duyulan ve aynı zamanda da örgüt içerisinde önemleri hissettirilen çalışanların algıladıkları örgütsel destek de yüksek olmakta bu durumda çalışanların örgütle özdeşleşmelerine olumlu ve doğrudan yansımaktadır. Diğer bir deyişle algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu örgütler çalışanların da örgütsel özdeşleşmesi aynı oranda yüksek olmaktadır (Cheung ve Law, 2008, s. 229).

Algılanan Örgütsel Desteğin Çeşitli Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Algılanan örgütsel destek birçok değişkene göre farklılık gösterebilmektedir. Demografik yapıda meydana gelen yaş, cinsiyet, ırk gibi birçok değişkenin algılanan örgütsel destek üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisi mevcuttur. Bu minvalde yapılan çeşitli araştırmalar demografik yapı ile bireylerin algıladığı örgütsel destek arasında ilişki olduğunu da doğrulamaktadır.

Örgütsel destek en basit tanımlamayla bireyin kendisini çalıştığı örgüt içerisinde kıymetli ve önemli görmesi ve bunun bireye örgüt tarafından çeşitli yollar vesilesiyle hissettirilmesidir. Bununla birlikte bireylerin örgütsel desteği algılaması da çeşitli değişkenler vesilesiyle artış ya da azalma göstermektedir. Çalışanların demografik yapılarının onların algıladıkları örgütsel destek üzerinde ciddi bir etkisi olduğu birçok araştırma ile ortaya konmuştur. Diğer bir deyişle algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler mevcuttur. Bu faktörler genel adıyla demografik yapı olsa da alt değişkenlere inildiğinde yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet ve hizmet süresi gibi çeşitli değişkenlerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701).

Bu değişkenlerden ilki olan yaşı ile bireyin örgütten algıladığı destek arasında net ve açık bir ilişki yapılan çeşitli araştırmalara rağmen net olarak ortaya konmamıştır. Diğer bir deyişle yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır ki bazı araştırmalarda ve farklı bölgelerde bireyin yaşının ilerlemesi bireyin örgütten algıladığı örgütsel desteği arttırmaktadır. Buna karşılık tam tersi olan yani bireyin yaşı ilerledikçe örgütten algıladığı desteğin azaldığını hissettiği durumlar da araştırmalarda ortaya konmuştur.

Farklı kantitatif araştırmalarda farklı yaşı ile algılanan örgütsel destek arasında farklı sonuçların çıkması üzerine kesin bir kanıt olmamasına rağmen toplumda yaşlılara gösterilen tutum ile de açıklanmaya çalışılmıştır. Diğer bir deyişle yaşı değişkeninin artması sonucunda algılanan örgütsel desteğin de artması daha çok yaşlılara önem atfedilen ve değer verilen kültürel yapılar içerisinde mümkün olmaktadır. Örnek vermek gerekirse Güney Kore gibi saygı görmek için yaşı olmanın yeterli olduğu bir toplumda bireyin yaşı ilerledikçe örgütsel desteğin de arttığı görölmektedir (Yoon ve Lim, 1999, s. 936).

Demografik yapının bir diğer alt değişkeni olan cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında ilişki olduğu sayılı araştırma ile ortaya konmuşsa da genellenebilirlik ilkesine uyabilmesi için gereken çalışma sayısına henüz ulaşılmamıştır (Yoshimura, 2003, s. 12). Araştırmaların büyük çoğunluğu kadınların erkeklere göre örgütsel desteği daha düşük seviyede algıladığını ortaya koysa dahi bu durum genellenebilirlik prensibinin geçerli olması için yeterli değildir. Bununla birlikte kadınların algılanan örgütsel desteği daha düşük seviyede hissetmesinin de farklı sebepleri mevcuttur.

Örgütün kadın çalışanları mevcut iş ortamında örgüt içerisinde kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığı, terfi, ödöl prim sisteminde ayrımcılık, cezalandırmada daha belirgin bir tutum ya da yapılan hatalara karşı daha az tolerans gördükleri anda daha düşük seviyede örgütsel destek algılamaktadırlar (Amason ve Allen, 1999, s. 956). Bu durum da göstermektedir ki cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelerken ara değişkenler olabilecek diğer değişkenlere de dikkat etmek aynı zamanda da değerlendirmek gerekebilmektedir.

Cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında araştırmalarda ortaya çıkan bir diğer tutum ise mesleki iletişim durumudur. Gerçekleştirilen araştırmaların bazılarında ortaya çıkmıştır ki örgütteki erkeklerin iletişim düzeyleri kadınlara göre daha yüksektir. Bu durum ise cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye erkeklerin örgütten algıladıkları desteğin daha yüksek olması şeklinde tezahür etmiştir (Kamer, 2001, s. 18).

Bir diğer değişken olan eğitim düzeyine bakıldığında ise algılanan örgütsel düzeyi ile eğitim düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 708). Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar eğitim düzeyi daha düşük olanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksek örgüt desteği algılamaktadırlar.

Eğitim düzeyi gibi hizmet süresi ile de algılanan örgütsel destek arasında genellikle pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Hizmet süresi yüksek olan çalışanlar örgütlerinden çoklukla daha fazla örgütsel destek algılamaktadırlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701). Buna rağmen araştırmalarda nadiren de olsa tam tersi durum da çıkabilmektedir. Bu durum da esasen bireylerin kendi içlerindeki çatışma ve anlaşmazlık durumu ile açıklanmaktadır. Zaman içerisinde örgütte çeşitli çatışmalar ve anlaşmazlıklardan dolayı bireyler artan hizmet süresine rağmen daha düşük örgütsel destek hissedebilmektedirler (Akalin, 2006, s. 106).

Basañes ve Dagol (2021) tarafından Filipinlerdeki San Jose bölgesinde kamu ilkokullarında çalışan 167 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçları ortaya koymuştur ki algılanan örgütsel destek seviyesi, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve okuldaki pozisyon olmak üzere birçok değişkenden etkilenmektedir (Basañes ve Dagol, 2021, s. 1).

Algılanan örgütsel desteğin demografik yapıya göre değişiklik göstermesine en iyi örneklerden birisi de demografik yapıyı belirleyen değişkenlerin dünyanın farklı bölgelerinde gerçekleştirilen araştırmalarda da farklılıklar ortaya koymasıdır. Basañes ve Dagol (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ortaya konan sonuç çalışan kişinin yaşı ile algılanan örgütsel destek arasından olumlu bir ilişki bulmasıdır. Buna karşılık Kartal, Yirci ve Özdemir (2015) ortaya koydukları araştırma bu durumun tam tersini

göstermektedir. 2013-2014 eğitim öğretim yılında Bartın il merkezindeki devlete bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 290 öğretmenin katıldığı araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel destek algısı ile arasında anlamlı bir ilişki ortaya konmamıştır (Kartal vd., 2015, s. 477).

Bu alanda Kartal vd. (2015) ile aynı sonuca ulaşan bir diğer çalışma Nartgün ve Taşkın (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Nartgün ve Taşkın, 2014-2015 yılında Bolu ilindeki Anadolu Liselerinde görev yapan 240 öğretmen ile araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel kimlikleri algıları ile demografik yapı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi, yaş ve sendikaya üye olma durumları ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur (Nartgün ve Taşkın, 2017, s. 1940).

Doğan (2020) ortaya koyduğu araştırmada önceki iki yaklaşıma göre daha farklı bir sonuç elde etmiştir. Doğan (2020)' in Ankara İli Polatlı İlçe Merkezi'nde devlet ve özel ilkokullarında görev yapan 295 öğretmen ile gerçekleştirdiği araştırmada algılanan örgütsel desteğin çeşitli demografik değişkenler ile anlamlı ilişki göstermesine rağmen bir kısmıyla da anlamlı bir ilişki göstermediği şeklinde bulgular elde edilmiştir. Demografik yapı değişkenlerinden olan yaş kavramı bu araştırmada algılanan örgütsel destek ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Buna karşılık ulaşılan diğer sonuç olarak 5 yıl ve daha az süredir görev yapan öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin, lisans mezunu öğretmenlerin ve bekar öğretmenlerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Doğan, 2020, s. 361-362). Bu araştırma ortaya koymaktadır ki demografik yapının kendi içerisindeki değişkenler ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki karşılaştırıldığında örgütsel desteğin demografik yapının değişkenleri ile olan ilişkisi bölgeye göre değişiklik göstermektedir.

Bu duruma bir diğer örneğini ise Çobanoğlu ve Derinbay (2016) tarafından ortaya konan çalışmada görmek mümkündür. 17 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan toplamda 494 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek demografik yapının değişkenlerinden

yaş açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan sonuca göre 23-30 yaşa arasındaki öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek diğer yaş gruplarına göre en yüksektir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek 31-38 yaş aralığında düşmekte 39-46 yaş aralığında ise en düşük seviyesine ulaşmaktadır. 47 yaşından sonra ise algılanan örgütsel destek ancak 31-38 yaş aralığındaki öğretmenlin algıladığı örgütsel desteğe yaklaşabilmektedir. Buna ek olarak demografik yapının diğer değişkenleri olan cinsiyet ve eğitim durumu gibi değişkenler ile algılanan örgütsel arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Çobanoğlu ve Derinbay, 2016, s. 176-182). Benzer bir çalışmada Erkol (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Erkol (2015) ortaöğretim öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile bireysel özellikleri arasındaki ilişkiyi (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı okul türü, çalıştığı kadro, öğretmenlikteki hizmet süresi ve şu anda çalıştığı okuldaki hizmet süresi) incelemeyi hedeflemiştir. Ortaya çıkan sonuçta araştırmaya katılan ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile medeni durumları, cinsiyetleri, kıdemleri ve hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken yaş değişkeni ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki ortaya konmuştur (Erkol, 2015, s. 11).

Algılanan örgütsel destek bireyin çalıştığı ve parçası olduğu örgütün içerisinde kendini önemli ve kıymetli hissetmesi anlamına gelmektedir. Bireyin kendini önemli ve kıymetli hissetmesi durumu bireyin yapısına göre değişiklik göstermesinden ötürü de görece bir durumdur. Bu sebeptendir ki örgütün çalışanlarının yaşları, cinsiyetleri, medeni halleri gibi birçok farklı değişken algılanan örgütsel desteği etkilemektedir.

Algılanan Örgütsel Destekle İlgili Yapılan Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle algılanan örgütsel destek ile ilgili yurt içinde çeşitli disiplinlerde yapılmış olan araştırmalar irdelenmektedir. Ardından, konu ile ilgili yurt dışı araştırmalara yer verilmektedir.

Yurt İçi Araştırmalar. Algılanan örgütsel destek ile ilgili yurt içi araştırmalar incelendiğinde, söz konusu kavramın çeşitli sektörlerde yer alan örgütlerde incelendiği ve genellikle farklı değişkenlerle ilişkisinin ele alındığı

görülmektedir. Bu çalışmalardan öncelikle eğitim alanında yapılmış olanlar irdelenmeye çalışılmıştır. Bunlardan biri Gül (2010) tarafından Ankara ilindeki Çankaya, Altındağ, Keçiören, Yenimahalle ve Gölbaşı olmak üzere beş ilçedeki lise öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının nasıl olduğu ve devlet ya da özel lise oluşlarına göre bu algıların farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği araştırmada; özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısından daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmışken; özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel destek algısının kıyaslandığında ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre örgütsel destek algısının yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte örgütsel destek algısının hizmet yılı ve lise türü bakımından bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Yine eğitim alanında Eğriboyn (2013) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Bolu il merkezinde 72 yönetici ve 529 öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimci üzerinde yaptığı araştırmasında çalışanların örgütlerince desteklendikleri hissine sahip oldukları zaman güvenlerinin daha güçlü olduğu sonucuna varmıştır.

Kartal vd. (2015) ortaya koydukları çalışmalarında öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma Bartın ili merkezindeki devlet ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde 2013-2014 eğitim- öğretim yılında görev yapan 290 öğretmenin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmanın bulguları neticesinde cinsiyet değişkeninin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Buna ek olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile yaşam memnuniyetleri arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Sonuç olarak bakıldığında öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri orta seviyede çıkmıştır.

Çobanoğlu ve Derinbay (2016) ortaya koydukları araştırmalarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri incelemiştir. Araştırmaya 17 ilköğretim okulundan 494 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örgütsel desteği en yüksek düzeyde öğretimsel destek boyutunda, en düşük düzeyde ise yönetsel destek boyutunda algılamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek yaş değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna karşılık algılanan örgütsel destek cinsiyet, eğitim düzeyi, branş ve mesleki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna ek olarak öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel destek algıları adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Kenek'in (2017) Ankara ilinde bir kamu kurumunda çalışan 198 katılımcı ile gerçekleştirmiş olduğu ve amacının etkileşimsel adalet, duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkilerinin incelenmesi ve algılanan örgütsel desteğin diğer değişkenler üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığının ortaya konması olan araştırmada çalışanların örgütsel destek algıları ile duygusal bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yine örgütsel destek algıları ile etkileşimsel adalet algıları arasında da olumlu yönde bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca çalışanların, örgüt tarafından desteklendikleri yönündeki hislerinin onların etkileşimsel adalet algıları ve duygusal bağlılıkları arasında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Erol ve Bozbayındır (2018) gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algısı, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya toplamda 335 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta seviyede olduğu, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin çok yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermaye arasında hem pozitif yönlü hem de anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meriç, Çitfçi ve Yurtal (2019) gerçekleştirdikleri çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Toplamda 20 ilkokul ve ortaokul düzeyinde gerçekleştirilen araştırma Ordu ilinin en büyük üç ilçesi olan Altınordu, Ünye ve Fatsa hedef örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Buna ek olarak öğretmenlerin işe adanmışlıklarının %14,7 oranında algılanan örgütsel destek düzeylerine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Gizir ve Fakiroğlu (2020) gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmenlerin öğretimsel, yönetsel ve adalet boyutlarında algıladıkları örgütsel desteğin okullarındaki iletişim iklimine yönelik algılarını ölçümlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın evreni Hatay ili merkez ilçeleri olan Antakya ve Defne'deki ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan toplam 405 öğretmen ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonrasında ortaya çıkan bulgular neticesinde algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin iletişim iklimine yönelik algılarını yordayıcı bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır .

Yurt Dışı Araştırmalar. Yurt içi alanyazında yer alan araştırmalara benzer şekilde, yurt dışında da algılanan örgütsel destek kavramı ile ilgili çeşitli disiplinlerde çalışmalar yapılmıştır. Bunlara ait kısa bilgiler aşağıda sunulmuştur:

Gouldner (1960) gerçekleştirdiği çalışmasında bireylerin birbirleri arasındaki ilişkilerin üzerinde durmuştur. Gouldner'a göre bir işyerinde çalışanlar birbirlerine destek olduklarında ya da karşılık beklemeden iş arkadaşlarına yardım ettiklerinde iş arkadaşlarının da yardım eden kişiye yardım etmesi ya da en azından yardım eden kişiyi zor durumda bırakmayacağını belirtmiştir. Diğer bir deyişle işyerinde çalışanlardan birisi gerek sosyal hayatında gerekse özel hayatında yaşadıkları zorluklar karşısında örgütünün ve iş arkadaşlarının desteğini hissettiğinde örgüte aidiyeti artmaktadır.

Rhodes ve Eisenberger'in (2002) örgütsel destekle ilgili 70'den fazla çalışmayı gözden geçirdikleri bir meta analiz çalışmasında çalışanlar ile örgüt arasındaki üç değişkenin algılanan örgütsel destek ile ilgili olduğu sonucuna

varılmıştır. Bunlar; i) adil örgütsel prosedürler, ii) yönetici desteği, iii)örgüt içi ödüller ile elverişli iş koşullarıdır. Algılanan örgütsel destek neticesinde çalışanlarda iş doyumu, olumlu ruh hali, örgüte karşı duygusal bağlılık gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çalışanların eylemleri neticesinde örgütlerince takdir edileceklerine olan inançları, örgütlerini destekleme yükümlülüğü, sosyo-ekonomik ihtiyaçlarının yerine getirilmesi ile ilgili düşünceler ve ödül beklentileri örgütsel destek teorisi tarafından üstlenilen süreçlere dayanmaktadır.

Dolcos ve Daley (2009) tarafından iş-aile çatışması, iş doyumu ve iş değiştirme niyeti arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla yapılan çalışmada örgütsel desteğin yönetici desteği, iş arkadaşı desteği, algılanan kariyer çıktıları ve örgütsel zaman talepleri olmak üzere dört boyutu ortaya konmuştur. Çalışanların yönetici ve iş arkadaşı desteği algılarının olumlu yönde olması neticesinde iş doyum düzeylerinin artacağı sonucuna varılmıştır. Ayrıca algılanan yönetici desteğinin iş-aile politikalarının yürütülmesinde önemli bir rol üstlendiği gözlemlenmiştir.

Riggle, Edmondson ve Hansen (2009) algılanan örgütsel destek ve iş sonuçları arasındaki ilişkiyi incelenmek amacıyla 167 eseri içeren bir meta-analitik çalışma yürütmüştür. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, iş doyumu, performans ve işten ayrılma niyeti olmak üzere dört çalışan çıktıları üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmadan elde edilen bulgular şöyledir: Algılanan örgütsel desteğin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde güçlü bir etkiye sahip olduğu; çalışan performansı üzerinde olumlu yönde ılımlı bir etkiye sahip olduğu; işten ayrılma niyeti üzerinde ise olumsuz yönde güçlü bir etkiye sahip olduğudur.

Boateng (2014) ortaya koyduğu çalışmasında Gana'daki polislerin etkinliği ile algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Boateng'e göre polislerin hissettiği örgütsel destek ne oranda artarsa etkinlikleri de aynı oranda artış göstermiştir. Aynı zamanda polisler örgütsel desteği hissettikleri durumlarda daha fazla sorumluluk alma, sahip olması gereken değerlere daha fazla sahip çıkma ve örgütü daha çok önemseme gibi sonuçlar da göstermiştir.

Giorgi, Dubin ve Perez (2017) tarafından işyerinde refahı artırmak amacıyla algılanan kurumsal desteği ortaya koymak için geliştirilen bir regresyon ağacı modeli çalışmasında 6000'den fazla İtalyan bankacının iş ile ilgili stresini, algılanan örgütsel desteği, işyerinde algılanan eğitim kalitesini, güvenli ve sağlıklı ortam algısını ortaya koymak için ölçekler uygulanmış olup algılanan örgütsel desteğe en çok katkıda bulunan faktörün eğitim olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırma neticesinde algılanan örgütsel destek hususunda yöneticilerin desteklerinin önemi belirginleşmiş, meslektaşların desteği ise modele önemli katkıda bulunmayacağı düşünülmüş ve uygulama dışı tutulmuştur. Rol çatışmasının algılanan örgütsel desteği belirleme etkisi beklenenden düşük çıkarken, iş talebi faktörlerinin etkisi ise sınırlı çıkmıştır.

Aldabbas, Pinnigton ve Lahrech (2021) gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel desteğin çalışanların yaratıcılıklarını nasıl ve ne ölçüde etkilediği üzerine yoğunlaşmışlardır. Araştırmaya 492 çalışan gönüllü olarak katılmıştır. Aldabbas vd.'e (2021) göre örgütsel desteği hisseden çalışanlar iş yerlerinde sorumluluk alma konusunda daha cesur olmaktadır. Çalışanların daha fazla sorumluluk almalarının iki farklı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlardan ilki çalışanların arasındaki işbirliği artmaktadır. Çalışanlar birbirlerine işlerinde destek olmaktadır. İkinci sonuç ise örgütsel desteği hisseden çalışanlar iş yerleri ile güçlü bağlar hissetmektedirler. Dolayısıyla örgütsel desteği önemli ölçüde hisseden çalışanların yaratıcılıkları ortaya çıktığı gibi bu durum örgüt içerisinde verimliliği ve işbirliğini de arttırmaktadır.

Aragasi ve Pangandaman (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında eğitimcilerin endişe düzeyi ile örgütsel destek arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Covid-19 pandemisinin sürdüğü günlerde eğitimciler kapalı ortam olan sınıflarda birçok kişiyle ders işlemek durumunda kalmalarından dolayı endişe düzeylerinde gözle görülür bir artış olmuştur. 116 eğitimcinin katıldığı araştırmada örgütsel desteği hisseden eğitimcilerin Covid-19 pandemisinin yarattığı endişe ile kaygıları daha rahat kontrol edebildiği, bunlarla daha kolay başa çıkabildiği ve aynı zamanda adapte olunması gereken teknolojik yenilikleri gibi konularda da örgütsel destek hissedildiğinde daha başarılı ve verimli oldukları ortaya konmuştur.

Greer, Buxton, Pauly ve Bungay (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarında müşterilerle sürekli ve doğrudan ilişki halinde olan satış personelinin karşılaştıkları kötü davranışa karşılık duygu durumunun örgütsel destek ile nasıl değiştiği üzerinde durmuşlardır. Müşteriler ile doğrudan muhatap olan çalışanların işyerlerinde stres düzeyi en yüksek olan ve aynı zamanda iş tanımları kesin çizgilerle belirtilmemiş çalışanlardır. Bu çalışanlar günlük iş yaşamı içerisinde kendilerini daha değersiz ve işlevsiz hissedebilmektedirler. Araştırmaya göre çalışanların bu durumdan kurtulabilmesi için de gerekli eğitimleri almaları aynı zamanda da mutlak surette örgütsel desteği hissetmeleri zaruri görünmektedir.

Jin ve Tang (2021) gerçekleştirdikleri araştırmada eczacıların rekabetçi ve stresli çalışma şartlarında örgütsel desteğin bu şartları nasıl etkilediği üzerine eğilmişlerdir. 300 eczacı arasında gerçekleştirilen araştırmada örgütsel desteği hisseden eczacıların iş yaşamında ki stresi daha az hissettikleri ve bu durumda iş yerlerindeki verimlerini arttırdığı ortaya konmuştur. Aynı zamanda rekabetçi ortamda çalışan eczacıların örgütsel destek ile birlikte yüksek rekabetin getirdiği zorlukları aşmakta daha rahat hissettikleri ve rekabetin kendileri için daha kolay baş edilebilir bir sorun olduğunu da ortaya koymuşlardır.

Kusi, Zhao ve Sukamani (2021) ortaya koydukları çalışmada algılanan örgütsel desteğin ve dönüşümcü liderliğin sürdürülebilir örgütsel performansa nasıl etkilediği üzerinde çalışmışlardır. Çalışma örgütsel performansın sürdürülebilir örgüt performansında kısmi etkisi olduğunu ve tek başına yetersiz kaldığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte dönüşümcü liderlikle desteklenen örgütsel destek ile örgütsel performansın da arttığı gözlemlenmektedir.

Lartey, Amponsah-Tawiah ve Osafo (2021) ortaya koydukları çalışmalarında duygusal zeka ve algılanan örgütsel desteğin hemşireler ve ebeler üzerindeki duygusal yorgunluğa etkilerini araştırmışlardır. Hemşireler ve ebeler çalışma günleri boyunca sürekli hasta ve bakıma muhtaç kişilerle ilgilenmelerinden ötürü mesai saatlerinin sonunda duygusal olarak oldukça yorgun bir hale gelmektedirler. Araştırma ortaya koymaktadır ki hemşire ve ebelerin yaşları, kadroda bulundukları yer ile algıladıkları örgütsel destek,

kendilerinin algıladıkları duygusal yorgunlukların üzerinde önemli ölçüde bir etki bırakmakta ve yorgunluğu azaltmaktadır.

Masoom (2021) gerçekleştirdiği araştırmasında eğitimcilerin özsaygıları üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Masoom çalışmasında eğitimcilerin işle ilgili algıladıkları stresin, örgütsel desteğin ve öz saygılarının nasıl bir ilişki içerisinde olduğu üzerine çalışmışlardır. Araştırma sonucuna göre öz saygısı düşük olan eğitimciler örgütsel stresi yoğun olarak hissetmektedirler. Bununla birlikte örgütsel desteği yüksek oranda hisseden eğitimciler de örgütsel stresi tam tersi olarak oldukça az oranda hissetmekte ve daha rahat başa çıkabilmektedirler.

Raza, St-Onge ve Ali (2021) ortaya koydukları çalışmalarında müşterilerin agresif davranışlarına maruz kalan çalışanların endişe ve kaygılarını yönetmede örgütsel desteğin rolü üzerinde durmuşlardır. Araştırma hizmet ve turizm sektöründe müşterilerle doğrudan temas halinde olan çalışanların satışları doğrudan etkilediği ve bu çalışanların rekabette kendi firmalarının diğer firmaların önüne geçmelerini sağladıklarını ortaya koymuştur. Bununla birlikte bu çalışanlar yaşanan olumsuzluklarda, olumsuzluk kendilerinden kaynaklanmasa dahi doğrudan müşterinin agresif davranışlarına maruz kalabilmektedirler. Bu durum ise çalışanlarda endişe ve kaygı yaratabilmektedir. Raza vd.'ye göre örgütsel destek hisseden çalışanlar bu endişe ve kaygılarla daha rahat ve kolay başa çıkabilmektedir.

Sears ve Han (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında hissedilen örgütsel desteğin çalışanların kişiliğini nasıl etkilediği üzerine çalışmışlardır. 141 kişi üzerinde yapılan araştırmaya göre algılanan örgütsel destek, çalışanların performansı, işyerine bağlılıkları, işine titizlik göstermeleri ve duygusal olarak istikrarlı olmaları üzerinde olumlu etkide bulunmaktadır.

Takeuchi, Takeuchi ve Jung (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel desteğin örgüte yeni başlayan çalışanın kariyer yolunu nasıl etkilediği üzerine araştırma yapmışlardır. Araştırmaya göre okuldan işe geçiş dönemi çalışanların en zor adapte olduğu dönemdir. Bu aşamada örgütsel destek gören çalışanlar işe daha hızlı adapte olabilmekte ve kariyerlerinde daha hızlı yükselme

şansı yakalayabilmektedirler. Aynı zamanda bu çalışanlar kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde, kariyerlerini yönlendirirken de değişikliklere açık olabilmekte ve değişiklik yapmakta daha cesur ve atak davranabilmektedirler.

Wahyuni ve Muafi (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında işyerinde yalnızlık hisseden çalışanların örgütsel destek ile birlikte örgüte bağlılığının nasıl değiştiğini ortaya koymuşlardır. Wahyuni ve Muafi'ye göre işyerinde yalnızlık çeken ve sosyal bir çevre içerisinde yer almayan kişilerin örgüt ile olan bağları oldukça zayıftır. Bu zayıflık ise örgütsel destek ile birlikte aşılabilmektedir. Eğer kendisini yalnız hisseden çalışan örgütsel desteği hissederse yalnızlığını kırmakta ve sosyal bir çevre edinmekte daha sebatkâr davranabilecek ve bu durumda çalışanın örgüte olan bağlılığını önemli ölçüde attıracaktır.

Wanyama ve Eyamu (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarında doktora öğrencilerinin araştırmalarının denetlenmesi ve araştırmalarının bitme oranlarının örgütsel destekle olan ilişkini değerlendirmişlerdir. Wanyama ve Eyamu'ya (2021) göre örgütsel destek doktora öğrencilerinin tez danışmanları ile başlamaktadır. Tez danışmanları ile başlayan örgütsel desteği hisseden doktora öğrencileri üniversiteleri ile duygusal bir bağ kurarak çalışmalarını bitirme ve örgütsel desteğe karşılık verme durumunda hissetmektedirler. Bu hissiyat doktora öğrencilerinin çalışmalarını bitirme oranını da arttırmaktadır.

Woznyj, Shanock, Heggstad ve Banks (2021) ortaya koydukları çalışmalarında işyerlerinde ortaya çıkan deneyimlerin, duygusal dalgalanmaların ve olumsuz olayların örgütsel desteğin olduğu ve olmadığı durumlarda kişiyi nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel desteğin günlük olarak azalıp artabildiği ve çalışanın hissettiği örgütsel desteğin de günlük olarak azalıp artabildiği ortaya çıkmıştır. Bu artış ve azalmanın da işyerindeki çalışanların duygu durumlarında aynı nispette dalgalanmaya yol açtığı da çalışmada ortaya konmuştur.

Psikolojik Sermaye

İkinci Dünya Savaşı'na kadar psikologlar insan doğası ile ilgili pozitif unsurlarla ilgilenmek yerine negatif unsurların yarattığı etkileri ortadan kaldırmaya çaba harcamıştır. Bu durum günümüze yaklaştıkça değişmiş; mutluluk, sevinç, iyi olma hali, sevgi, affetme, estetik, sorumluluk, fedakârlık, kibarlık gibi pozitif insan niteliklerinden faydalanmayı odak noktası yapmış olan pozitif psikoloji kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Martin Seligman'ın önderliğinde isim yapmaya başlamış olan pozitif psikoloji akımı insan odaklı çalışmalarda olumsuz nitelikleri ortadan kaldırmakla sorunun çözümü kavuşturulamayacağını belirtmiştir (Toyata, 2020, s.2).

Pozitif psikoloji kavramına ilk kez 1954 yılında Maslow "Motivation and Personality" isimli kitabında yer vermiştir (Maslow, 1954, s.292). Bu kitapta ilk defa bahsedilen bu kavram zamanla geliştirilerek birçok iş alanında kullanılmaya ve kişilerin iş tatmininden hayata bakış açılarına ya da azimlerine kadar birçok alanda etkisi ölçümlenmeye çalışılmıştır.

Luthans, vd. (2004, s.46) finans ve fiziksel varlıklar şeklinde sahip olunan geleneksel sermayenin örgütlerin rekabetçi ortamda güç kazanmaları hususunda yeterli olmadığını bu nedenle insan sermayesi ve sosyal sermayenin de artık hesaba katılması gerekliliğini belirtmiştir.

Ekonomik sermaye somut kavram, insan ve sosyal sermaye soyut kavram olarak pozitif psikolojik sermayenin oluşumunda yer almaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı ile amaçlanmak istenen şey sürdürülebilir insan odaklı rekabetçi üstünlüktür Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir, geliştirilebilir, özgün ve performans üzerinde etkili olması yönünden insan kaynakları uygulamaları kapsamında yer almaktadır. Bu özellikleri nedeniyle birey ve örgüt seviyesinde zorlukların üstesinden gelinebilecek birçok fırsatın oluşmasında belirleyici olabilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, bireysel düzeyde pozitif kişilik özelliklerine, örgütsel düzeyde ise kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu vatandaşlığı incelemektedir. Pozitif psikolojinin geliştirilmesi iş performansının

artmasına bununla birlikte artan iş performansı da tutum ve davranışların şekillenmesine sebep olacaktır (Toyata, 2020, s.69).

Pozitif psikolojik gelişim durumu şeklinde ifade edilen psikolojik sermaye kavramı ile ilgili olarak araştırmalar ve birçok diğer değişken ile ilişkisinin ölçümlenmeye çalışması ile ilgili büyük ölçekli çalışmalar ise 20. Yüzyılın son 10 yılında gerçekleşmeye başlamıştır. Goldsmith, Veum ve Darty (1997,s. 815) gerçekleştirdikleri çalışmalarında psikolojik sermaye ile maaş beklentisi arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Araştırmanın hipotezi psikolojik sermayenin kişinin işyerindeki dikey pozisyonunu doğrudan etkileyebileceği ve bu durumun da maaşına yansıtacağı üzerine kurulmuştur.

Luthans, Luthans ve Luthans (2004, s.45-46)'ye göre yıllardır ekonomik yaklaşımlar kurumların rekabet edilebilirliğinin ve başarısını doğrudan kullandığı yeni teknolojilere, ortaya koydukları yeniliklere, çalışanların aldıkları ücrete ve hükümetler tarafından desteklenmesine bağlamıştır. Bunlarında etkisi olduğunu kabul etmekle birlikte araştırmacılar kurumların başarısının ve bireylerin iş doyumlarının psikolojik sermaye ile de doğrudan alakalı olduğunu savunmuştur.

Luthans, Vogelgesang ve Lester (2006) gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik sermayeye sahip olmayan kişilerin hayatları boyunca iş doyumunu yaşayamadıklarını ve dolayısıyla da sıklıkla iş değiştirdiklerini, iş ortamında esnek olamadıklarını vurgulamıştır. Gerçekleştirdikleri araştırmalarında ABD İşçi İstatistikleri Bürosunun verilerini kullanarak ortalama bir ABD vatandaşının hayatı boyunca 10 kez iş değiştirdiğini ortaya koymuşlardır. Bu veri üzerine araştırmacılar işe alımlarda İnsan Kaynakları departmanlarının hangi kriterlere baktıklarını incelemişlerdir. Seçilen örneklem grubundan hayatı boyunca 10dan fazla işten ayrılan kişilerin çalıştıkları işyerlerinin insan kaynakları departmanlarının psikolojik sermayeye önem atfetmediği daha çok kişinin kabiliyetlerine, yeteneklerine ve bilgi birikimine önem verdiği ortaya konmuştur (Luthans vd., 2006, s.25).

Larson ve Luthans (2006) pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı kapsamında çalışanlar üzerinde ölçümlemeye çalıştığı bir diğer durum da kişinin işyerindeki

tutumu ile pozitif psikolojik sermayesi arasındaki ilişki olmuştur. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayeye sahip kişilerin işyerinde, iş arkadaşlarına, müşterilere, yöneticilere ve işine karşı tutumunun daha düzgün olduğu ortaya konmuştur (Larson ve Luthans, 2006, s.87).

Pozitif psikolojik sermaye konusunda çalışan ve örgütsel yapısının da pozitif psikolojik sermayeden etkilendiğini öne süren bir diğer araştırma da Avey, Wernsing ve Luthans (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Avey vd. (2008) çalışmasına pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanların örgütte pozitif bir değişikliğe neden olup olamayacağı sorusuyla başlamıştır. 21. Yüzyılda küreselleşme ile birlikte örgütlerin hızla değişmesi ve hızlı değişime de ayak uydurması gerektiği düşüncesi yöneticilerin büyük bir kısmı tarafından kabul edilen bir gerçektir. Bu gerçek ışığında çalışanları da örgütün dönüşümüne ayak uydurmak durumundadır. Buna rağmen değişim her zaman olumlu sonuç vermeyebilmektedir. Değişime ayak uyduramayan ya da değişime direnen çalışanlar örgütün pozitif anlamda değişmesinin önünü tıkamakta ve değişime direnç göstermektedirler. Avey vd. (2008) bu durumda pozitif psikolojik sermayeye sahip kişilerin örgütlerin olumlu değişimi üzerindeki etkisini ölçümlemeye çalışmışlardır. Buna göre yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanların örgütün değişimine olumlu katkıda bulunduğu, değişime direnç göstermedikleri ve değişime hızlı bir şekilde ayak uydurdukları sonucuna varmışlardır (Avey vd., 2008, s.66).

Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye kavramının özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır.

İyimserlik . Goleman'a göre iyimserlik ya da optimizm bireylerin kendileri için genel hale getirdiği olumlu beklentileri vasıtasıyla gelişen olumlamaları ifade etmektedir. Diğer bir deyişle iyimserlik insanların yaşadıkları zorluklara karşı olumlu düşünceleri ve en iyisinin olacağını ummalarıdır (Goleman, 2007,s.5).

Psikoloji çerçevesinden bakıldığında iyimserlik bireyin karşılaştığı her duruma iyi tarafından bakması ve kendisini buna göre şartlamasıdır. Bu durumdaki bireyler kötü durumları geçici olarak nitelendirmekte ve iyiye odaklanmaya çalışmaktadırlar (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005, s.410).

İyimserlik düzeyine göre bireylerin yüz yüze geldikleri olaylara karşı yaklaşımları da değişmektedir. İyimser bireyler karşılaştıkları zorluklarda genellikle kendi paylarının olmadığı düşüncesinde olurken kötümser bireyler ise tam tersi olarak karşılaştığı her zorlukta tüm sorunun kendisinde olduğunu düşünmektedir (Luthans, 2002, s.57).

İyimserlik, yeni durumlar karşısında pozitif duygu, düşünce, tutum ve davranışlara sahip olmaktır. Luthans ve Church (2002) iyimserliği, pozitif örgütsel davranışın kalbi olarak tanımlamıştır (Luthans ve Church, 2002, s. 64).

İyimserlik aynı zamanda bireyin gelecekle ilgili beklentileri üzerinden de değerlendirilebilir. İyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler ulaşmak istediği tüm hedef ve amaçlarına eğer gereken çabayı gösterirse ulaşabileceği düşüncesi içerisinde. Bu bireyler amaçlarına ulaşmak için bir zorlukla karşılaştıklarında zorluğu aşabileceklerini düşünerek zorluğa karşı gereken çabayı gösterme yoluna gitmektedirler. Buna mukabil kötümser bireyler ise zorluklar karşısında çabuk pes etme vazgeçme yolunu seçmektedirler.

Özyeterlilik . Özyeterlilik kavramı ilk olarak Albert Bandura tarafından Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change makalesinde ortaya konmuştur (Bandura, 1977). Bireylerin özyeterlilikleri ve bu alanda kendilerine olan inançlarının bireylere iki yönlü olumlu etkisi bulunmaktadır. Bu etkilerden ilki birey özyeterlilik sahibi ise kendisi motive edebilmekte ve hedeflerine de bu motivasyon sayesinde ulaşabilmektedir. İkinci olarak ise özyeterlilik sahibi bireyler hedeflerine ulaşmakta daha sebatkâr olmaktadır. Diğer bir deyişle kişi zorlukla yüz yüze geldiğinde bu zorluklara karşı ne kadar sebat edeceği özyeterlilik düzeyi ile doğrudan ilişkilidir (Kurt, 2012, s.196).

Stajkovic ve Luthans (1998) özyeterliliği kişilerine becerilerine olan inancı şeklinde tanımlamıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında örgüt üyelerinden

özyeterlilik düzeyi yüksek olanların daha gayretli olduğunu gösterirken; düşük olanların ise daha çabuk pes etme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998, s. 243).

Luthans vd. (2007, s.544) özyeterliliği beş temel unsur altında toplamışlardır. Bu unsurlar;

1. İşe uygun olma: Birey bir işte bir özyeterlilik oluşturduğunda bu özyeterlilik başka işlere aktarılamaz ya da özyeterlilik geliştirdiği işten başka işlerde kullanılamaz.
2. Gelişime açıklık: Birey bir ya da birkaç hususta kendisini kalifiye ve yeterli hissedebilir. Bu hissiyat kişiyi kendisini geliştirmekten alıkoymamalıdır. Birey en kalifiye olduğu alanlarda dahil olmak üzere kendisini daha da kalifiye hale gelecek alanların olduğunu bilmelidir.
3. Çevreye adapte olma ve değişkenlik gösterebilme: Kişinin sahip olduğu özyeterlilik öncelikli olarak kendisine bağlı olmakla birlikte kendi kontrolünde olmayan çevresel faktörlere de bağlıdır.
4. Uygulamaları içermek: Kişi bir işe başladığında ve bu işi başarı ile bitirdiğinde kendi özyeterliliğine katkıda bulunmuş olmakta ve özyeterliliği pozitif olarak etkilenmektedir. Bununla birlikte tam tersi olarak da birey yetersiz ve kalifiye olmadığı, deneyimlemediği işlerde de özyeterliliğinden bahsedilmemektedir.
5. Etkilenme: Kişi kendine yakın, amaçları benzerlik gösteren insanların başardıkları ile özyeterliliğini attırabilmekte ve özgüvenini besleyebilmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık . Psikolojik dayanıklılık kişilerin risk faktörüne sahip veya değişiklik gösteren durumların üstesinden gelmesini konu edinmektedir (Polatçı ve Tınaz, 2021,s.2892). En temel tanımlamasıyla psikolojik dayanıklılık birey(ler)in olumsuz durumlar ile başa çıkabilme kabiliyetlerinin bütünüdür. (Luthans ve Church, 2002, s. 58).

Birey hayatı boyunca belirli zorluklarla karşılaşmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ise bireylerin karşılaştığı zorluklara karşı kendisini toparlayabilme ve yola devam edebilme gücünü bireye sağlamaktadır. Bireyin karşı karşıya kaldığı zorluklara karşı pozitif bir kararlılık gösterebilmesi psikolojik dayanıklılığın bir sonucudur (Luthans vd., 2007, s.542).

Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan kişiler yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları olumsuzluklara ve zorluklara karşı yılmadan mücadele edebilmekte aynı zamanda da değişen şartlara hızlı uyum sağlayabilmektedir (Luthans vd., 2004, s.47).

Psikolojik dayanıklılık sadece yüz yüze gelinen zorluklara karşı yılmadan mücadele etmek anlamına da gelmemektedir. Psikolojik dayanıklılık aynı zamanda bireylerin hızlı değişen çevre, sosyal ve ekonomik şartlara da çabucak adapte olabilmesi ve bu değişimlerin getirdiği ek sıkıntılara da dayanabilmesi anlamına da gelmektedir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2007,s.80).

Umut. Umut kavramı kavramsal olarak ilk kez Snyder tarafından kişinin belirlediği hedef ve bu hedefi gerçekleştirmek için harcadığı emek ile takip ettiği yol olarak tanımlanmıştır (Snyder, 2000,s.5).

Luthans (2002)'a göre umut, kişilerin zorlu zamanlarla karşılaştığında her şeyin yeniden düzeleceği inancına sahip olmasıdır. Umut boyutuna sahip olan kişinin hedeflerine ulaşmak için her yolu denemesi ve bunu yaparken de kendi kendini motive etmesi beklenir (Toyata, 2020).

Luthans ve Jensen'e (2002) göre umut sahibi kişiler görevlerini ifa ederken performanslarını arttırmak için dört farklı yol izlemektedirler. Bunlar (Luthans ve Jensen, 2002, s. 73);

1. Motivasyon ve özgüvenlerini yüksek tutmak,
2. Kararlı davranmak
3. Alternatifli planlar yaparak çözüme ulaşabilmek
4. Zorluklardan yılmamak

Snyder, Rand ve Sigmon (2002) çalışmalarında umuda sahip bireylerin amaçlarına ulaşmak için her alternatifi düşündükleri, zorlukların karşısına çıkması durumuna karşı alternatifli planlar hazırladıkları ve yüz yüze kalabilecekleri sorunların farkında olduklarını belirtmiştir (Snyder vd., 2002, s. 258).

Umut düzeyi yüksek kişiler genellikle belirli kıstaslara veya sınırlamalara bağlı kalmadan düşünmektedirler. Bu sebeple enerjilerini alternatifli planlar üretmeye ve yüz yüze kalacaklarını tahmin ettiği zorlukları aşmaya harcamaktadırlar. Aynı zamanda bunun doğal sonucu olarak başarıya ulaşma ihtiyacı hissetmektedirler (Luthans vd., 2007, s.545). Dolayısıyla umut kişinin iş doyumunu, verimliliğini ve performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Örgütün psikolojik sermayesine katkı yapan umut aynı zamanda şunların gerçekleştirilmesini de sağlamaktadır (Luthans vd., 2007, s.545- 546);

1. Zorlu hedeflerin ortaya konması
2. Zorluklara karşı alternatifli planların yapılması
3. Çalışanların fikirlerine değer verilmesi ve karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanması
4. Adil ödüllendirmenin gerçekleşmesi

Psikolojik Sermayenin Çeşitli Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Psikolojik sermaye kavramı pozitif psikoloji kavramında türeyen ve onunla birlikte ortaya çıkan bir kavramdır. Kavramın kendini ayırttığı nokta ise bireyin olumsuz ve eksik olarak tanımlanan özellikleri yerine değiştirilebilir, geliştirilebilir özelliklerini ele almaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım insanı olumlayarak ve olumlu olarak ele alarak pozitif değerlendirmede bulunmaktadır.

Psikolojik sermaye kendi içerisinde umut iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere alt değişkenlere de ayrılmaktadır. Bu değişkenler psikolojik sermayenin yakın dönem çıktıları olarak da adlandırılabilmeyle birlikte

psikolojik sermaye düzeyi bu değişkenler aracılığıyla yüksek olan bireyler uzun dönem çıktı olarak sürdürülebilir performans gösterebilmektedir.

Buna rağmen psikolojik sermaye herkes için aynı şekilde gelişmemekte ve aynı düzeyde olmamaktadır. Bu durumda demografik yapının önemi de ortaya çıkmaktadır. Bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri demografik yapının değişkenlerine göre de farklılık göstermektedir.

Bu alanda gerçekleştirilen az sayıda araştırmada yaş, hizmet süresi, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi demografik yapının alt değişkenleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Bu araştırmalardan en çok dikkat çekenlerden birisi olmakla (genellenebilirlik ilkesini gerçekleştirmemekle birlikte) az sayıdaki çalışmaların bazılarında kadınlar erkeklere oranla daha düşük psikolojik dayanıklılık seviyesine sahiptir (Avey, 2014, s. 141). Aynı şekilde yaş ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise beta katsayısı anlamlı iken demografik yapının diğer değişkenleri anlamlı birer sonuç vermemiştir. Bu alanda gerçekleştirilen araştırmalarda da görülen bir diğer farklılık dünya üzerindeki farklı bölgelerde farklı sonuçlar elde edilebilmesidir. Dolayısıyla bir kural olabilmesi ve araştırma metodlarına göre genellenebilir olması aslında mümkün değildir.

Mvana ve Louw (2020) Güney Afrika'nın Guateng'deki Güney Tshwane bölgesinde görev alan 208 öğretmen ile ortaya koydukları çalışmalarında psikolojik sermaye ile demografik yapı (yaş, cinsiyet, ırk, medeni durum, eğitim seviyesi, hizmet süresi) gibi değişkenler arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Araştırmaya göre belirtilen bölgede öğretmen olarak çalışan bireyin yaş, ırk ve hizmet süresi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Mvana ve Louw, 2012, s. 12).

Alanda gerçekleştirilen bir diğer araştırma tam tersi bir durumu ortaya koymuştur. Koç ve Keklik (2019) ortaya koydukları çalışmalarında demografik değişkenler ile duygusal emek ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. 520 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada ortaya çıkan sonuçlardan birisi erkeklerin psikolojik sermaye seviyelerinin kadınlardan daha yukarıda olduğudur (Koç ve Keklik, 2019, s.

1054). Buna ek olarak yaş ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki de tespit edilmiştir. Araştırmaya göre örgüt içerisindeki bireylerin yaşları ilerledikçe psikolojik sermaye seviyeleri de yükselmiştir. Bu minvalde araştırmaya katılan kişiler arasındaki en yaşlı grup olan 40 – 49 yaş grubu psikolojik sermaye açısından en yüksek seviyeye sahiptir (Koç ve Keklik, 2019, s. 1056).

Akyürek (2021) gerçekleştirdiği çalışmasında öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Ankara ilinin merkez ilçelerinde yer alan resmi okullarda görev yapan toplamda 360 öğretmen katılmıştır. Araştırma aynı zamanda psikolojik sermaye ile demografik yapı arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bunun aksine cinsiyet ve medeni durum ile psikolojik sermaye değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ise bulunmamaktadır (Akyürek, 2021, s. 149). Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi 41-50 yaş aralığında en yüksek seviyededir. Öğretmenlerin psikolojik sermayesinin en düşük olduğu dönem ise 21-30 yaş aralığıdır bu yaş aralığından sonra artmaya başlayan psikolojik sermaye düzeyi 41-50 yaş aralığında en üst düzeye çıkarak sonra yeniden belirli bir miktar daha aşağı düştüğü görülmektedir (Akyürek, 2021, s. 159).

Alandaki psikolojik sermaye ile demografik yapı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer araştırma Koç, Koca Ballı ve Keklik (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, unvan ve gelir gibi demografik faktörler açısından pozitif psikolojik sermayenin farklılıklarını tespit etmek olarak belirtilmiştir (Koç vd., 2020, s. 386). Toplamda 2249 çalışanı katıldığı araştırma sonucunda çalışanların yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, çalışma sürelerine ve aylık gelirlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya konmuştur (Koç vd., 2020, s. 386).

Psikolojik Sermaye bireylerin pozitif psikoloji neticesinde umut, iyimserlik öz dayanıklılık kavramlarının bireyin yaşamında yer etmesi ve bunların düzeylerinin yüksek olması anlamına gelmektedir. Kısa vadeli olarak pozitif

psikoloji sayesinde bu alt değişkenlerde yüksek seviyeye ulaşan kişi uzun vadede ise sürdürülebilir bir şekilde verimli olan pozitif bir insana dönüşecektir. Kişinin pozitif psikolojisi demografik yapı içerisindeki alt değişkenlerden de etkilenmektedir. Bu alt değişkenler bireyin psikolojik sermaye seviyesini etkileyebilmektedir. Bu sebeptendir ki gerçekleştirilen araştırmalarda yaş, cinsiyet, ırk, medeni durum gibi değişkenler ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmektedir.

Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde yapılmış olan araştırmalar irdelenmektedir. Ardından, konu ile ilgili yurt dışı araştırmalara yer verilmektedir.

Yurt İçi Araştırmalar. Psikolojik sermaye ile birçok değişkenin ilişkisi araştırmalara yansımıştır. Bireylerin zyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan olumlu bir pozitif gelişme durumu olarak kabul edilen psikolojik sermayenin diğer değişkenlerden nasıl etkilendiği durumu örgütler için oldukça önem arz eden bir konudur. Bu alanda yurtiçinde yapılan araştırmaların bazıları şu şekilde sonuçlara ulaşmıştır.

Kaya, Balay ve Demirci (2014) ortaya koydukları araştırmalarında şanlıurfa İli merkezindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri; cinsiyet, mezuniyet düzeyi, branş alanı, kıdem, aylık okunan insan ilişkileri ve kişisel gelişim kitabı sayısı değişkenlerine göre incelemişlerdir. 2012-2013 eğitim ğretim yılında şanlıurfa ili merkezinde görev yapmakta olan 1932 ortaokul ğretmeni ile birlikte gerçekleştirilen araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin; zyeterlilik, umut ve iyimserlik boyutlarında "orta düzeyde" olduğu, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet ve branş değişkenine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği ancak kıdemlerine göre incelendiğinde kıdem yılı 0-5 olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdem yılı 20 ve üzeri olan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, ön lisans

ve lisans mezuniyet derecesine sahip olan meslektaşlarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve aylık 3-5 kitap okuyan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, 1-2 kitap okuyanlardan ve kitap okumayanlardan (0) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Altinkurt, Ertürk ve Yılmaz (2015) ortaya koydukları çalışmalarında öğretmenleri psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik derecelerini incelemiştir. Muğla ilinin Milas ilçesinde 284 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada umut, özyeterlilik ve dayanıklılık seviyeleri düşük olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Kelekçi ve Yılmaz (2015) Kütahya il merkezi ve ilçelerindeki kamu okullarında görev yapan 424 öğretmen ile gerçekleştirdikleri araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksek, öğretmen yeterlik inançları boyutları olan kişisel yeterlik inançları yüksek, genel yeterlik inançları ise orta düzeydedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinde görev yeri değişkenine göre gruplar arasında fark vardır. Öğretmenlerin yeterlik inançlarında branş ve okul türü değişkenlerine göre gruplar arasında fark vardır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile kişisel yeterlik inançları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile genel yeterlik inançları arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri yükseldikçe kişisel yeterlik ve genel yeterlik inançları yükselmektedir.

Özdemir ve Gören (2016) tarafından 2013-2014 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Ankara ili Altındağ ilçesinde 15 ilkokul ve ortaokulda görev yapan 325 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olan araştırma bulguları ile politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin politik beceri ve psikolojik sermaye algılarının görece yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ile politik beceriler arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki

saptanmıştır. Aynı araştırmanın bir diğer bulgusuna göre psikolojik sermaye alt boyutlarının politik becerinin birer yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Karadağ, Tüzel-İşeri ve Kahraman (2019) tarafından Adıyaman, Cumhuriyet ve Gaziosmanpaşa Üniversitelerinde görev yapmakta olan 15 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda, öğretim elemanlarının iyimserlik boyutuna ilişkin öz değerlendirmelerinin yaşanan süreçler bağlamında değişiklik gösterebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca güven boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri incelendiğinde kurallara uymak, görevi aksatmamak, etik ilkelere bağlılık, yasalara uygun hareket etmek gibi noktalara dikkat çektikleri görülmüştür. Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşenine ilişkin öz değerlendirmeleri incelendiğinde öğretim elemanlarının amaçlara ulaşma sürecinde itici güç olarak görülen bireysel gelişim, başarılı olma arzusu, duyguların farkında olmak ve işin gereklerinin yerine getirmek gibi içsel motivasyon unsurlarına vurgu yaptıkları görülmektedir.

Yalçın (2019) gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile cinsiyet, medeni durum, görev aldığı okul türü ve kıdem arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Erzincan şehir merkezinde yer alan ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde çalışan 217 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik yeterlilik düzeyinin alt değişkeni olan öz yeterlilik ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile psikolojik sermaye arasında anlamlı benzerlik bulunamamıştır.

Ergül (2020) araştırmasında psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Siirt il merkezinde görev yapan 383 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olduğu öğretmen liderliği algısının orta düzeyde olduğu, öğretmen liderliğine dair beklentilerin yüksek düzeyde olduğu bulgularla ortaya konmuştur. Araştırmanın temel değişkenleri olan psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisine bakıldığında ise iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ocak ve Yetim (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında Türkiye’de Çalışanların Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi

ölçümlemeye çalışmışlardır. Çalışma 2012 ve 2020 yılları arasında 5835 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin kişinin tükenmişlik düzeyi ve dolayısıyla motivasyon eksikliği, işe gelmeme gibi durumlarla ters orantısı olduğu ortaya çıkmıştır. Kişinin psikolojik sermayesi ne kadar yüksekse karşı karşıya geldiği sorunlar sonrasında tükenmişlik sendromu yaşama oranı da aynı oranda azalmıştır.

Yurt Dışı Araştırmalar. Psikoloji bilimi tarih boyunca birçok aşamadan geçmekle birlikte geçtiği her merhalede alanını da genişletmiştir. Psikolojik sermaye kavramı ise psikolojinin iyi olması durumu diğer bir deyişle pozitif psikolojiye sahip olma durumunun altında şekillenen ve oluşan bir alan olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye üzerine gerçekleştirilen çalışmadan birinde psikolojik sermayenin var olduğu durumlarda çalışanların performanslarının arttığı ve sahip oldukları kabiliyetlerin geliştiği üzerinde durulmuştur (Luthans ve Jensen, 2002,s.311). Psikolojik sermaye ile ilgili yurt dışında yapılan diğer çalışmalardan aşağıda bahsedilmiştir.

Envick (2005) psikolojik sermaye üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında örgüt bünyesinde görev yapan kişilerin verimli olma gayesiyle çeşitli sermaye türleri olan beşeri, sosyal ve ekonomik sermayelerini pozitif şekilde kullanma kabiliyetlerinin tümü olarak tanımlamıştır. Psikolojik sermaye üzerine gerçekleştirilen çalışmaların tümü ortaya koymaktadır ki psikolojik sermayenin önkoşulu pozitif psikolojidir. Pozitif psikoloji ile birlikte neyin olması gerektiğinin ortaya konması ve çalışanların özgüven (özyeterlilik), umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olarak tanımlanan özelliklerinin de gelişmesi ile birlikte örgütteki verimlilikte ve kişilerin kabiliyetlerinde de artış görünmektedir.

Seligman'ın kurucusu olarak adlandırıldığı pozitif psikoloji kavramı örgütsel davranış için de adapte edilmeye ve kullanılmaya başlanmıştır. Pozitif psikolojinin temel argümanı olan doğru olana eğilim ve yönelme kavramı örgütsel davranış için de aynı şekilde uygulanmaya başlanmış ve örgütlerde doğru olanın tespiti olarak kendini göstermeye başlamıştır (Avey vd. 2008).

Bu alanda yapılan bir diğ er çalışmada ise pozitif psikolojinin psikolojik sermayenin  onkoşulu olduğu ortaya konmuştur. Diğ er bir deyişle pozitif psikoloji uygulanmayan bir  org t yapısının içerisinde psikolojik sermayenin olamayacağı vurgulanmıştır (Luthans vd., 2015).

Li, Zhao, Lu, Yu ve Li (2018) ortaya koydukları çalışmalarında  niversite öğrencileri arasındaki sosyal dışlanma ve depresyonun, psikolojik sermaye ve sosyal sermaye ile olan ilişkisini incelemişlerdir.  in'de 553  niversite öğrencisinin katıldığı araştırmada sosyal dışlanma ve depresyonun, psikolojik sermaye ve sosyal sermayeyle doğrudan ilişkisi olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayesi ve sosyal sermayesi düşük olan bireyler sosyal hayattan kendilerini soyutlama,  niversitenin sosyal ortamlarından dışlanma, depresyon, daimi üzüntü, halsizlik gibi belirtiler göstermeye psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerden daha yatkındırlar. .

Ali, Cole, Ahmed, Hamasha ve Panos (2020) gerçekleştirdikleri araştırmalarında hastane hemşirelerinin psikolojik sermayeleri ile iş aidiyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 350 hastane hemşiresi ile gerçekleştirilen araştırmaya göre psikolojik sermaye ile hemşirelerin kendilerini işe ait hissetmeleri arasında doğrudan ve oldukça kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Yaptıkları iş sebebiyle birçok zorluklarla karşılaşan hastane hemşirelerinden psikolojik sermayesi yüksek olanlar işlerine daha fazla bağlılık göstermekte bu bağlılık aynı zamanda hastane hemşirelerinin hastalarına yaklaşımını da olumlu yönde etkilemektedir.

Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi ve Otto (2020) ortaya koydukları araştırmalarında üniversitelerinin son yılında okuyan öğrencilerin kariyer sorumlulukları ve istihdam edilebilme durumları psikolojik sermaye üzerinde değerlendirilmiştir. Bu alanda daha önce gerçekleştirilen araştırmalar psikolojik sermayeleri yüksek olan öğrencilerin okul hayatından iş hayatına daha kolay geçiş yaptıkları ve iş hayatına daha kolay adapte oldukları ortaya konmuştur. 516 son sınıf  ğrencisi tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise psikolojik sermayenin son sınıf  ğrencilerinin istihdam edilmelerini doğrudan etkilediği ortaya konmuştur. Aynı zamanda da psikolojik sermayesi yüksek olan

öğrencilerin okul hayatından iş hayatına geçişi daha kolay gerçekleştirdiği, işyerinde verimli oldukları ve işlerinden psikolojik sermayesi düşük yeni mezun ve iş hayatına atılmış öğrencilerden daha memnun oldukları ortaya konmuştur.

Bak, Jin ve McDonald (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında dönüşümcü liderin yaratıcı iş davranışı arasındaki ilişkiyi psikolojik sermaye üzerinden incelemişlerdir. Güney Kore’de gerçekleştirilen araştırma 2070 merkezi ve yerel hükümet çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin, psikolojik sermayenin ve iş davranışının aynı kökten geldikleri ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle dönüşümcü liderlik çalışanların psikolojik sermayeleri ve iş davranışı üzerinde olumlu etki bırakmaktadır.

Barratt ve Duran (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermaye ve sosyal desteğin çevrimiçi uzaktan eğitime adaptasyonu ve tükenmişlik düzeyini araştırmışlardır. 465 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada psikolojik sermaye ile adaptasyon arasında doğru orantı tükenmişlik düzeyi arasında ters orantı ortaya çıkmıştır.

Carmona-Halty, Salanova, Llorens ve Schaufeli (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarında pozitif duygular ve akademik performans arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye ve akademik sorumluluklar üzerinden bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma 14 – 17 yaş aralığındaki 497 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre 14 – 17 yaş aralığındaki lise öğrencilerinden pozitif duyguları ağır basanların psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu ve akademik performanslarının da psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu oranda üst düzeyde olduğu çalışma tarafından ortaya konmuştur.

Grözinger, Wolff, Ruf ve Moog (2021) yaptıkları araştırmalarında psikolojik sermayeye farklı bir bakış açısından yaklaşarak organizasyonel psikolojik sermayenin dış kaynaklı kriz esnasında şirketlerin performanslarına etkisini araştırmışlardır. 379 çalışan arasında gerçekleştirilen araştırma psikolojik sermaye kavramına organizasyonel açıdan yaklaşmıştır. Araştırma sonucunda organizasyonel psikolojik sermayesi yüksek olan şirketlerin kendi kontrolünde olmayan ve dış kaynaklı olan krizlere karşı daha yüksek direnç gösterebildikleri aynı zamanda da performanslarını koruyabildikleri ortaya çıkmıştır.

He, McCabe ve Jia (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında inşaat işçilerinin güvenlik davranışları ile psikolojik sermaye arasında ilişkiyi incelemişlerdir. İnşaat sektöründe işçilerin güvenliklerini sağlamak, aynı zamanda da işçilerin bu alanda kendi güvenliklerini sağlayacak önlemleri takip etmeleri ve uygulamaları büyük önem arz etmektedir. Birçok farklı adımı olan inşaat güvenliğinde işçilerin bu önlemlere dikkat etmeleri ve uygulamaları açısından değerlendirildiğinde psikolojik sermayeleri yüksek olan inşaat çalışanlarının psikolojik sermayesi düşük olan inşaat çalışanlarına göre inşaatla alınacak tedbirlere, iş güvenliği önlemlerine ve uymaları gereken kurallara daha fazla dikkat ettiği ortaya konmuştur.

Huang ve Zhang (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında Covid-19 pandemisindeki uzaktan eğitim süresince üniversite öğrencilerinin aldığı sosyal destek ve psikolojik sermayelerinin mutluluklarını nasıl etkilediği üzerine çalışmışlardır. 515 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmada alınan sosyal desteğin öğrencilerin psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilediği ve bu öğrencilerin yaşamdan daha fazla tatmin oldukları ortaya konmuştur. Aynı zamanda alınan psikolojik sermayesi güçlü olan öğrenciler, Covid-19 pandemisi süresince uzaktan eğitim aldıkları dönemde katıldıkları uzaktan derslerde psikolojik sermayesi zayıf olan öğrencilere göre daha başarılı olmuşlardır.

Li vd. (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında otel çalışanlarının psikolojik sermayelerinin, sosyal sermayelerinin ve insan sermayelerinin stres ve iş bırakma niyetlerini araştırmışlardır. Çalışma 380 otel çalışanı ile gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayesi, sosyal sermayesi, insan sermayesi yüksek olan otel çalışanlarının stresle başa çıkma düzeyleri oldukça yüksektir. Aynı zamanda bu çalışanlar işten kaçmamakta ve işlerinden ayrılma isteği daha az olmaktadır.

Mutonyi (2021) gerçekleştirdiği araştırmasında yükseköğretimde çalışanların psikolojik sermayesi ve yaratıcı düşüncenin etkisini araştırmaktadır. Norveç'te çalışan 250 öğretim üyesi ile gerçekleştirilen araştırmada Norveç'te çalışan 250 öğretim üyesinin psikolojik sermayesi ile yaratıcı düşüncesi arasında doğrudan ilişki vardır. Öğretim üyeleri arasında psikolojik sermayesi yüksek

olanların yaratıcı davranışı psikolojik sermayesi düşük olan öğretim üyelerine göre daha kolaylıkla gerçekleştirdiği görülmüştür.

Narsa ve Wjayanti (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermayenin dini oryantasyon ve iş stresine etkisini incelemişlerdir. 208 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmanın ortaya konan sonuçlarına göre içsel dini oryantasyon iş stresi ile negatif psikolojik sermaye ile pozitif etkisi bulunmaktadır.

Patnaik, Mishra ve Mishra (2021) ortaya koydukları çalışmalarında psikolojik sermayenin iş ortamında yaşanan stresi ve iş güvensizliğini ne oranda etkilediği, azalıp arttırdığı araştırılmıştır. 234 yetişkin bireyin katıldığı araştırmaya göre psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler iş ortamının yarattığı stresten daha az etkilenmekte ve işten atılma korkusunu da daha az yaşamaktadırlar. Diğer bir deyişle psikolojik sermaye iş güvensizliği ve stresi önemli ölçüde azaltmaktadır.

Singla, Mehta ve Mehta (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermayenin ruhani zekaya ve yaşam kalitesine etkisini ölçümlemeye çalışmışlardır. 451 üniversite öğretim üyesi ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda psikolojik sermayenin yüksek olmasının öğretim üyelerinin yaşam kalitelerini, iş performanslarını ve verimliliklerini ciddi şekilde arttırdığı araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Villanueva-Flores, Diaz-Fernandez, Hernandez ve Engen (2021) ortaya koydukları çalışmalarında psikolojik sermaye ile girişimcilik arasındaki ilişkiye cinsiyet çerçevesinden bakmışlardır. Ortaya çıkan sonuçlara göre psikolojik sermayeye sahip bireylerin cinsiyet farkı toplumun belirlediği sübjektif normlar tarafından inşa edilmektedir. Bireylerin psikolojik sermayeleri farklılık gösterse dahi girişimcilik söz konusu olduğunda toplumun belirlediği normlar sebebiyle kadın ve erkek bireyler eşit davranışları gösterememektedir.

Welter ve Scrimpshire (2021) ortaya koydukları çalışmalarında psikolojik sermaye ile girişimcilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Girişimcilik için gerekli olan özgüven, umut, optimizm ve yılmazlık gibi özelliklerin tamamı psikolojik sermayesi yüksek bireylerde görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre girişimcilik için gerekli olan özelliklerin psikolojik sermayesi yüksek

olan kişilerde görüldüğü ve bu kişilerin girişimci olarak psikolojik sermayesi az olan kişilere oranla işlerinde ve yatırımlarında daha başarılı oldukları görülmüştür.

Zeng ve Wei'nin (2021) bireylerin psikolojik sermaye ile uyuşturucu kullanıp bırakmış ve yeniden başlamış kişilerin yeniden başlama eğilimleri arasındaki bağlantı üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada hayatlarının bir döneminde uyuşturucu bağımlısı olarak tedavi görmüş 977 kişi üzerinde çalışmıştır. Araştırmaya göre psikolojik sermayesi güçlü olan kişilerin uyuşturucuya yeniden dönem başlama eğilimleri diğerlerine göre daha az olmakta, uyuşturucu tedavisi sonrası hayatlarını daha rahat bir şekilde kurabilmekte ve yaşamlarını idame ettirebilmektedirler.

Zewude ve Hercz (2021) ortaya koydukları çalışmalarında psikolojik sermaye ile öğretmenlerin mutluluk düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 836 öğretmenin katıldığı araştırmaya göre psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler iş yerlerinde, öğrencilerle ilgilenirken, sosyal hayatlarında ve evlerinde daha mutlu olmaktadır. Mutluluk düzeylerinin artması da öğretmenlerin işyerindeki verimliliğine ve işyerindeki meslektaşları ile işbirliği kurmasına sebep olmaktadır.

İş Doyumu

Modern hayatın en büyük sorunlarından birisi insanların karşı karşıya kaldığı yaşam koşulları, rekabet, kazanç endişesi vb. gibi birçok endişe ile aynı anda başa çıkmaya çalışması bunun yanı sıra da düzenli olarak sorumluluk gerektiren bir işte mesai harcamasıdır. Birey sorunlarının arasında aynı zamanda işinde de tatmin duygusu elde edemediğinde verimliliği düşmekte ve çalışan olarak örgütte yeterince sorumluluk alamamaktadır (Çetinkanat, 2000, s.2-3).

İnsanlar hayatlarını idame ettirebilmek için kazanmaları gereken değeri çalışmaları sonucunda elde etmektedirler. Diğer bir deyişle bireyin hayatını idame ettirmesi için zorunlu olan maddi kazancı elde edebilmesinin yolu işe sahip olmasından geçmektedir (Aşık , 2010, s.32).

İş tatmini ya da iş doyumu kavramı yeni bir kavram değildir. Kavram ilk olarak Robert Hoppock (1935) tarafından kullanılmıştır. O zamanki en basit

tanımlamayla bireyin işinden olan memnuniyetini ifade edebilmek ve açıklayabilmek için kullanılan kavrama iş doyumunu denilmektedir. Kavram aslında I. Dünya Savaşı sonrasında çalışanların, işyerleri ile problemlerinin fark edilmesi ve bunun üzerine çalışmalar gerçekleştirilmesiyle ortaya konmuştur. Bu dönemde daha çok yüzeysel kalan araştırmalar genellikle çalışanların işyerindeki konforu ile iş doyumunu arasındaki ilişki üzerinden incelenmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında ise ortaya çıkan işgücü azlığı ve üretimin hızla artması gerekliliği sonucunda iş doyumunu kavramı daha detaylı incelenmeye başlanmıştır. Temel amacın işçilerin kısa sürede işlerinden ayrılmasının önüne geçmek ve verimliliklerinin artırılması olmasıyla birlikte kavram önem kazanmaya başlamıştır (McMahon ve Ivancevich, 1976, s.80).

21. yüzyılda ise artan rekabet ile birlikte örgütlerin ayakta kalabilmeleri için teknoloji, ile birlikte insan faktörünün de önemi artmaya başlamıştır. Örgütün tüm kaynaklarının verimli kullanılması önemliyken bu kaynaklardan en optimum verimi almak da önem kazanmıştır. Örgütün en kıymetli kaynaklarından birisi olan insan kaynağında da durum aynıdır. Modern yönetim anlayışına sahip örgütlerde çalışanların verimliliğinin artırılması, motivasyonlarının sağlanması ve işlerini daha iyi yapmaları için gereken ortamın sağlanmasının işlerine katkı sunacağı fark edilmiştir (Türk, 2007, s.71). Böylece çalışanların iş doyumuna ulaşması önemli hale gelmiştir.

İş Doyumunun Kuramsal Temelleri

Alanyazının incelenmesi sonucunda iş doyumunu kavramını açıklamaya yönelik ortaya atılan kuramların büyük çoğunluğu iş doyumunu ile güdülenme arasındaki ilişkiyi ele almıştır. İş doyumunu farklı açıdan inceleyen kuramları kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak iki grupta incelemek mümkündür. Kapsam kuramları bir işyerinde çalışanların motivasyon kaynaklarının neler olduğunu ortaya koymaya çalışmaktadır. Buna mukabil süreç kuramları ise çalışanların işyerlerinde sahip oldukları motivasyonu etkileyen süreçlerin neler olduğu üzerinde durmaktadır.

Kapsam Kuramları. Kapsam kuramları örgüt dahilindeki çalışanlara odaklanarak onların davranışlarına temelde iki soru yöneltmektedir. Bu sorular nasıl ve neden sorularıdır. Kapsam kuramları bireylerin gerçekleştirdikleri davranışlarda hangi saiklerle hareket ettiklerini araştırmakta ve çalışanları çalışmaya kanalize eden faktörleri ortaya koymaktadır. Kapsam kuramları aynı zamanda örgüt bünyesindeki çalışanların ihtiyaçlarının ne şekilde giderileceğine de odaklanmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996, s.254- 259).

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı. Maslow bireylerin ihtiyaçlarını 5 ayrı kategoride toplamıştır. Bu ihtiyaçlardan ilki ve en alt basamağı fizyolojik ihtiyaçlardır. Fizyolojik ihtiyaçlar yeme, içme, ücret, yan ödeme, iyi çalışma koşulları gibi en temel dürtüleri yansıtmaktadır. İkinci basamakta güvenlik ihtiyacı bulunmaktadır. Bu da bireyin can güvenliği, iş güvenliği gibi kavramları yansıtmaktadır. Hiyerarşinin üçüncü basamağında sosyal ihtiyaçlar bulunmaktadır. Sosyal ihtiyaçlar başka bireylerle dostluk kurma, onlar tarafından kabul görmeyi yansıtmaktadır. Dördüncü basamak saygı görme ihtiyacıdır. Bu basamak bireylerin başkaları tarafından kendisine saygı gösterilme, kendine güven duyulması gibi kavramları içermektedir. Son basamak ise insanın kendini gerçekleştirmesidir. Bireyin kendine koyduğu hedeflere ulaşması ve bu başarıdan tatmin olması bu basamağı oluşturmaktadır (Dönmez , 2020, s.189). Maslow'a göre bireyin tüm ihtiyaçları aslında hiyerarşik bir düzen içerisinde yer almaktadır. Bu düzen içerisinde birey de hiyerarşik düzeni takip etmektedir. Birey üst basamağa ancak bir alt basamağı gerçekleştirdiğinde geçebilmektedir (Küçüközkın, 2015, s.89).

Maslow'un kuramına göre örgütte çalışanların bu beş basamaktaki ihtiyaçları ne derecede karşılanıyorsa çalışan o derecede doyuma ulaşmış olur (Başaran, 2000, s.216).

Çift Faktör Kuramı. F. Herzberg tarafından ortaya atılan Çift Faktör Kuramının ortaya çıkışı 200 muhasebeci ve mühendisin katılımı ile yapılan bir araştırmaya dayanmaktadır. Herzberg, araştırmada sorduğu "işinizde kendinizi ne zaman en iyi ve en kötü hissettiğinizi detaylı olarak açıklayınız" açık uçlu

sorusuna aldığı cevaplardan oluşan bulguları iki farklı grupta toplamıştır. Birinci grubu işin kendisinden kaynaklı olan motive edici faktörler oluştururken ikinci grubu ise işle ilgili olmakla beraber işin dışında kalan hijyen faktörleri oluşturmaktadır (Herzberg, 1976, s.73). Bu kuramda gruplandırmanın ilk kısmını oluşturan motive edici faktörler çalışanın işyeri ile bağlantısını kuvvetlendiren ve işyerine bağlayan faktörlerdir. Hijyen faktörleri ise çalışanları negatif duygulara iten faktörlerdir (Yusoff, Kian ve İdris, 2013, s.20-21).

Bu kurama göre hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörler olup bunlar yoksa çalışanları motive etmek mümkün değildir. Bu faktörlerin varlıkları sadece motivasyon için gerekli ortamı yaratmaktadır. Motivasyonu ise motive edici faktörler sağlamaktadır. Hijyen faktörlerini sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak çalışanı motive etmeye yetmeyecektir. Bu kuramın çift faktör olarak adlandırılmasının nedeni hijyen ve motivasyon faktörlerinin varlığı ve ilişkileridir (Koçel, 2014,s.738).

Herzberg'in kuramına göre, örgüt tarafından hijyen faktörlerinin karşılanması, çalışanlarda iş doyumunu sağlamaz, fakat bu faktörlerin yokluğu ya da az karşılanması iş doyumunu azaltır (Başaran, 2000, s.217).

Başarı Gereksinimi Kuramı. Kuramın temel yaklaşımı insan ihtiyaçlarının öğrenmeyle bağlantılı olduğunu savunmasıdır. Sosyal varlıklar olarak toplum içerisinde diğer insanlarla bir arada yaşayan bireylerin, diğer insanlarla olan ilişkilerinde belirli amaçları ve hedefleri mevcuttur. Toplumun mensupları olan bireyler hedeflerine ulaşabilmek için rekabete girmektedirler. Bu rekabette başarılı olmanın yolu ise öncelikle öğrenmekten geçmektedir. Bireyler öğrenme aşamasından sonra ihtiyaçlarını saptamaktadır (Royle ve Hall, 2012, s.21).

Kuramın kurucusu olan McClelland insanların ihtiyaçlarını üç ayrı başlıkta sınıflandırmıştır. Bunlardan ilki ilişki kurma ihtiyacıdır. Bireyler sosyal varlıklar olarak toplumun diğer üyeleri ile ilişki kurma ihtiyacındadırlar. İkinci sınıflandırma ise bireylerin güç kazanma ihtiyacıdır. Her birey toplum içerisinde güç kazanmayı

amaçlamaktadır. Son olarak bireylerin başarıma ihtiyacıdır. Bireyler yaşadıkları toplum içerisinde başarıma ihtiyacı hissetmektedir (Koçel, 2014, s.738-739).

Bu üç sınıflandırma çerçevesinde kuram, insanların davranışlarının sosyal toplumun yarattığı çevrenin etkisini de hesaba katarak bireylerin güç ve başarıyı nasıl kazanacağını üzerinde durmaktadır.

McClelland'ın sınıflandırması incelendiğinde ortaya çıkan durum bu üç ihtiyacın kendi aralarında etkileşim halinde olduğu aynı zamanda da farklı seviyelerde de olsa iş doyumu ile ilişkisi olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle her ihtiyaç belirli seviyede bir iş doyumu sağlamaktadır. Bireyin başarı ve güç ihtiyacına erişebilmesi için iş yerinde başarılı olabilmesi bunun içinde iş tatminini sağlayabilmesi gerekmektedir. İş tatmininin sağlanmadığı durumlarda ise başarıma ve güç ihtiyacı olsa dahi birey iş hayatında başarılı olamayabilmektedir (Harrell ve Stahl, 1984, s. 241).

ERG Kuramı . Alderfer tarafından ortaya konulan bu kuramda bireyin ihtiyaçları üç ayrı kategoride incelenmiştir. Bunlar, var olma, ait olma ve gelişmedir. Alderfer'in yaklaşımına göre insan bu ihtiyaçları sırası ile karşılamaktadır. Eğer birey bir basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayamama durumu ile karşı karşıya kalırsa daha alt seviyede ihtiyaçları geri dönüş yapacaktır (Alderfer, 1969, s.143-145).

Alderfer'in kuramının Maslow ile benzerliği birey bir basamağı gerçekleştirdiğinde bir üst basamağa çıkması durumudur. Alderfer buna aynı zamanda geri dönüşü de eklemiştir. Birey eğer bir üst basamağa veya en üst basamağa çıktıktan sonra başarısız olursa oluşan tatminsizlik ile birlikte daha önceki basamaklara dönüş yapacaktır (Caulton, 2012,s. 76).

Alderfer'in hiyerarşisinin en alt basamağında bulunan var olma ihtiyacı aslında iş ortamındaki çalışma koşulları ile ücret gibi faktörlerden memnun olma ihtiyacına denk gelmektedir. İş ortamında en alt koşullar olan gıda, su, ücret ve uygun çalışma koşullarının sağlanmaması durumunda bireyin iş tatmini yeterince sağlanamayacaktır. İkinci basamakta kurulan ilişki ihtiyaçları esasen bireylerin iş

ortamında güvenlik aidiyet ve saygı kavramlarını içermektedir. Bireylerin iş tatminlerinin artması için iş arkadaşlarıyla ve üst yönetim ile etkileşiminin olumlu olması ve kendisine saygı duyulduğunun hissedilmesi gerekmektedir. ERG kuramındaki son basamak olan gelişme ihtiyacı ise yaratıcı katkılarda bireyin ihtiyacıdır. Birey bu aşamada aynı zamanda başarmaya odaklanmıştır. Eğer bireyin işyeri de iş tatminini sağlamak için ilerleme ve yükselme imkanını sağlarsa gelişme düzeyindeki bireyin iş tatmini önemli ölçüde artacaktır (Çoban ve Özdemir, 2020, s. 2019-220).

Süreç Kuramları. Motivasyonu oluşturan faktörler hem dinamik hem de birbirleri arasında ilişkiye sahiptirler. Süreç kuramları da bu faktörler arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Süreç kuramı davranışı bir süreç olarak görmektedir. Sürecin başladığı andan itibaren sonuna kadar olan zaman çizgisinde ortaya çıkan faktörleri açıklamaktadır. Bu faktörlere odaklanıldığında bireylerin kişisel farklılıkları da ortaya çıkmaktadır. Süreç kuramları aynı zamanda bu farklılıklara da dikkat etmektedir (Gülner, 2007, s.99).

Beklenti Kuramı . Beklenti kuramı bireyin davranış sonucunda ortaya çıkan durumla ilgili beklentisi ile ifade edilmektedir. Bireyin davranış sonucunda elde edeceğini düşündüğü ödül kuramın temel argümanıdır. Kurama göre birey belirli davranış setleri arasından bilinçli olarak seçim yapmaktadır. Yapılan seçimde birey faydacılığını ön plana çıkararak kazancını ve tatmin duygusunu en üst düzeye çekmek istemektedir.

Bireyin bir hedef içi güdülenmesi ilk basamaktır. Birey kendi beklentisinin yüksek olduğu ve ulaşmak istediği hedefler için ekstra emek verecek çabalayacaktır. Buna karşılık eğer bireyin sonuç beklentisi düşük ise ve sonucunda ödüle ulaşabileceği konusunda umudu az ise birey amacı için yeteri kadar özen göstermeyecek ve çaba sarf etmeyecektir. Bireyin çaba göstermediği bir diğer durum ise bireyin yeteri kadar istemediği ödüllerde olacaktır. Sonuç elde etme oranı yüksek olsa da eğer bireyin bu yönde bir talebi mevcut değilse bireylerin harcadığı çaba oranı yine düşük olmaktadır (Lunenburg, 2011, s.3-4).

Bireyin iş tatminini sağlanması için çalışması sonunda ödüllendirileceğinin ve çabasının karşılığını alacağını bilmesi önemlidir. Bu durumda aslında bireyin hedef için güdülenmesini sağlamaktadır. İşyerindeki yönetim bireyleri gerek yönetim kabiliyetleri ile gerek ise ücret, çalışma şartlarının iyiliği ve terfi yollarıyla güdülemesi durumunda bireyin iş tatmini kolaylıkla sağlanabilecektir.

Amaç Kuramı . Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç kuramı bireyin amaçlarını ön planda tutmaktadır. Bu kurama göre bireyin amacı gerek bireyin performansı gerekse davranışları üzerinde oldukça etkin bir rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle bireyin amacı ile motivasyon düzeyi arasında da doğru orantılı bir ilişki vardır (Locke ve Wood, 1990, s.6-8).

Kuram motivasyonu belirlerken bireyin ulaşmak istediği amaçlarla ilgili şöyle bir bağlantı kurmuştur. Eğer bireyin seçtiği amaç kolay ise motivasyonu da buna oranla düşük olacaktır. Fakat eğer birey ulaşılması zor bir hedef seçerse motivasyonu da artacaktır. Dolayısıyla birey ulaşılması zor hedeflere ulaşmak istediğinde motivasyonu da artacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise örgüt içerisinde belirlenen hedeflerde hedefin açık ve net bir şekilde anlaşılır olmasıdır. Birey böylece net olarak anladığı hedef ya da hedeflere göre motivasyonunu arttırabilmektedir (Locke ve Latham, 2002, s.713-714).

Eşitlik Kuramı . Bu kuram 1963 yılında Jay Adams tarafından General Elektrik Şirketinde yapılmış olan araştırmalar sonucunda ortaya atılmıştır. Adams'a göre çalışanların adil bir şekilde ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi onların işlerine motive olmaları ve örgütlerine karşı bağlılık ve güven duymaları için şarttır (Eren, 2001, s.465).

Çalışanların ücret seviyesi, zam ve işten dolayı tanınma gibi yaptıkları işin neticesinde aldıkları ile iş için gayret, eğitim ve deneyim gibi işe verdikleri arasındaki algıları neticesinde oluşturdukları çıktı- girdi oranını diğer çalışanlarla mukayese etmesi sonucunda eşitsizlik algıladığında ortaya bir takım olumsuz tutum ve davranışlar çıkabilmektedir. İşte çalışanların bu olumsuz tutum ve davranışların tekrar dengeye getirmek adına herhangi bir davranışta bulunmak

için motive olacağını ileri süren bu kurama Eşitlik Kuramı denmektedir. Çalışanlar kendilerini aynı örgütteki aynı pozisyonda çalışan kişilerle karşılaştırabileceği gibi farklı pozisyonundaki kişilerle hayatta farklı örgütteki diğer çalışanlarla da karşılaştırabilmektedir. Bu karşılaştırmada yaş, eğitim durumu, kıdem gibi kriterler söz konusu olmaktadır. Kurama göre eşitsizlik algılayanların farklı davranış seçenekleri bulunmaktadır. Bunlar: 1) daha az ücret için daha az çalışma ya da daha fazla ücret için daha çok çalışma şeklinde kendi girdilerini değiştirme, 2) parça başı ücret alanların kaliteyi düşürüp daha fazla üreterek daha fazla kazanabilmesi şeklinde kendi çıktılarını değiştirme, 3) kendisine ilişkin algısını çarpıtma, 4) başkalarına ilişkin algısını çarpıtma, 5) kıyaslama için üçüncü bir kişiyi seçme, 6) işten ayrılma (Robbins ve Judge, 2019, s.135). Eşitlik teorisine göre çalışanlar örgütün tüm kaynaklarının dağıtımında eşitlik aramaktadırlar.

Pekiştirme Kuramı . Olumsuz yahut olumlu olabilen pekiştirme kavramı bireyi iki farklı türde motive edebilmektedir. Olumlu pekiştirme olarak adlandırılan pekiştirmede bireyin davranışı doğru ve istenilen davranışa doğru yönlendirilerek olumlu sonuçlar kullanılmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015, s.52). Bir satış personelinin kotasının tutturması sonucunda ekstra prim alması olumlu pekiştirmeye bir örnektir. Buna karşılık olumsuz pekiştirme diye adlandırılan kavramda olumsuz veya istenmeye sonuçlar birey için ortadan kaldırılabilir. Satış kotasını tutturabilen satış personelinin daha zor satış yapabileceği başka bir ürün grubuna yönlendirilmemesi olumsuz pekiştirmeye örnektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus olumsuz pekiştirme ceza değildir. Her iki pekiştirme türü de bireyin davranışı tekrarlama olasılığını arttırmaktadır.

Okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki ilişkide pekiştirme kuramının kullanımına rastlamak mümkündür. Öğretmenlerin görevlerini eksiksiz yerine getirdiklerinde ya da branşlarında eğitim verdikleri öğrencilerin başarı düzeyleri arttığında okul yönetimi olumlu pekiştirmeyi kullanarak öğretmenlere ilçe milli eğitim müdürlüğünün oluruyla başarı belgesi verebilmektedir. Öğretmenin başarı belgesi sayısını 3'e ulaşması durumunda ise üstün başarı belgesi ilçe kaymakamı tarafından törenle sunulmaktadır. Bu durumda aynı zamanda valiliğin de onayıyla

ek maaş ikramiyesi de verilebilmektedir. Bu durum olumlu pekiştirme yoluyla öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilmektedir. Olumsuz pekiştirmeye örnek vermek gerekirse öğretmenlerin sigara örneği verilebilmektedir. Okul yöneticilerin öğretmenlerin okul dışındaki sigara alanlarındaki oturakları, sigara tablalarını ya da yağmurdan korunmaları için bulunan çatıyı kaldırtmaları olumsuz pekiştirmedir.

İş Doyumunun Önemi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en tepesinde insanın kendini gerçekleştirme vardır. Bu isteğe karşılık olarak, birey hayatı boyunca kabiliyetlerini keşfetme eğilimindedir. Bu alanda desteklenen bireyler işyerlerinde de daha başarılı olabilmektedir. Kişilerin iş hayatlarında mutlu olabilmeleri, örgüt içerisinde verimlilik gösterebilmelerinin temelinde iş doyumunu bulunmaktadır. İş doyumunu olmayan birey psikolojik olarak negatif etkilenecek ve bunu da verimine yansıtacaktır. Aynı şekilde birey yaptığı işte ne kadar tatmin sağlar ve mutlu olursa gerek örgüt sadakati gerekse verimi de aynı oranda artacaktır (Erdoğan, 1996, s.6).

İş doyumunun bir diğer önemi ise bu kavramın aynı zamanda çalışanların psikolojik durumları ile de ilgili olmalarından kaynaklanmaktadır. Modern çağda hayatlarının büyük bir kısmını işyerlerinde ve iş ortamında geçiren birey için huzurlu bir ortamın sağlanması bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasını da sağlamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.59).

İş doyumunu sadece çalışanlar açısından değil aynı zamanda örgütler için de önem arz etmektedir. Yöneticiler eliyle örgütlerin iş doyumunu sağlaması ile birlikte çalışanları negatif davranışlarının önüne geçilmekte ve çalışanlar arasında dayanışma da artmaktadır. Bu dayanışma ile birlikte çalışanlar birbirlerini daha verimli hale getirmekte aynı zamanda da iş ortamında daha vasıflı hale gelmektedirler. Sonuç olarak hem verimlilik artmakta hem de ortaya çıkan iş ya da ürün daha kaliteli olarak üretilmektedir (Luthans, 2011, s.143).

İş Doyumunun Boyutları

İş doyumu kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; içsel doyum ve dışsal doyum şeklindedir.

Örgüt içerisinde çalışan bireyin başarısı, diğer arkadaşları ve üstleri tarafından tanınması ya da gerçekleştirdiği işler sebebiyle takdir edilmesi, işin kendi yapısından ileri gelen tatmin duygusu, işin bireye yüklediği sorumluluk sebebiyle gelen tatmin duygusu, bireyin çalışmalarından dolayı terfi ettirilmesi ve buna bağlı olarak gerçekleşen görev değişikliklerinin tümü iş doyumunda içsel doyum anlamına gelmektedir (Weiss vd., 1967, s. xxii). Diğer bir deyişle içsel doyum örgüt içerisinde çalışan bireyin işin içsel niteliğinden ve özelliklerinden dolayı gerçekleştirdiği başarılarından ve aynı zamanda bu başarılar sayesinde aldığı terfi tanınma takdir gibi içsel geri dönüşlerdir.

Buna karşılık dışsal doyum ise işin çevresine ait unsurlardan kaynaklanan ve bunlarla değerlendirilen iş tatmininin alt boyutudur. Bir örgütün işletme politikası, yönetim şekli, çalışanların ve yöneticilerin denetlenme şekli, astlarla ilişkileri, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait olan iş tatmin unsurlarının tamamı dışsal doyuma girmektedir (Weiss vd., 1967, s. xxii).

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler temelde ikiye ayrılmaktadır. Çalışanın örgütüyle olan ilişkisi birincil olarak iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışan örgütten elde ettiği kazanımları değerlendirirken birçok etmeni hesaba katarak bir çıkarım yapmaktadır. Bu etmenler, iletişim, örgüt kültürü, ödül (prim), kazanılan ücret, çalışanlar arası ilişkiler ve rol çatışmasıdır. Bu etmenler iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Lawler, 1973, s.61-88).

İş doyumunu sağlayan diğer faktör ise bireysel faktörlerdir. Bireylerin iş doyumunun artması ya da azalması durumu kişisel ihtiyaçlar ya da fizyolojik etmenlere bağlı olarak da değişebilmektedir. Bireysel faktörlerin örgütsel faktörlerden farkı ise kişiden kişiye değişiklik gösterebilmesi durumudur (Sezgin,

2010, s.148). Çalışanın yaşı, eğitimi, evli ya da bekâr olması, cinsiyeti gibi birçok etmen bireysel iş doyum faktörünü doğrudan etkilemektedir (Bayram, 2005; Fidan, Ercan, Yılmaz ve Şehirli, 2016, s. 120 ; Groot ve Van Den Brink, 1999, s. 344; Negiz, Oksay, ve Akman, 2011, s. 207; Glenn, Taylor, ve Weaver, 1977, s. 189; Koçak ve Tunç, 2020, s. 2020).

Bireysel Faktörler. Bireysel faktörler kişiden kişiye farklılık gösteren ve kişilerin karakteristik özellikleri ya da demografik yapıdan etkilenen özelliklerdir. Diğer bir deyişle tüm bireylerde ortak olmayıp değişkenlik gösteren özellikler bireysel faktörlerdir. Örgütte çalışanların örgüt yapısından ve yönetiminde öncelikli beklentileri bireysel özellikleri çerçevesinde şekillenmektedir. İş doyumuna etki eden bireysel faktörler, çalışanın yaşı, eğitim düzeyi ve cinsiyeti olarak kabul edilebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s.27-28).

Yaş. Bireyin yaşı gerek hayata gerek diğer insanlara gerekse işine karşı olan tutumu konusunda büyük bir etkiye sahiptir. Özellikle sıradanlığın olduğu ve yeniliklere kapalı örgütlerde bireyler orta yaşa geldikçe iş doyumunda gözle görülür bir azalma görülmektedir. Bu azalma aynı zamanda çalışanın kendisiyle ve tatminsizlik hissiyatıyla da mücadelesini ortaya çıkarmaktadır. Birey bu mücadeleden başarı ile çıktığında iş doyumunda yeniden yükselme görülmektedir (Eğinli, 2009, s.38-39).

Cinsiyet. İş doyumuna bireysel etkilerden en tartışmalı olanı ve araştırmalarda da en farklı sonuçlara erişilen faktör cinsiyettir. Çalışanların iş doyumuna erişmelerinde cinsiyetlerine göre farklılıklar oluşabildiği gibi bazı araştırmalar şunu da ortaya çıkarmaktadır ki farklı cinsiyetteki çalışanlara eşit ve optimum koşullar sağlandığında iş doyumuna ulaşma konusunda önemli bir farklılık görülmemektedir (Eğribay, 2015, s.40). Bu alanda oluşan farklılık ise toplumun doğuştan itibaren cinsiyetlere yüklediği ve inşa ettiği sosyal kimliklerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Bu sosyal kimlik inşası vesilesiyle farklı cinsiyetteki çalışanların işten ve dolayısıyla da iş doyumundan beklentileri farklı olabilmektedir. Bu durumda farklı cinsiyetteki çalışanlar işe karşı farklı davranışlar geliştirebilmektedir. (Fields ve Blum, 1997, s.191).

Eğitim Seviyesi. Bireyin eğitim seviyesi iş doyumuna etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeridir. Yapılan çalışmalar ve araştırmalar göstermektedir ki eğitim seviyesinin artmasıyla bireyin iş doyumunu arasında doğru orantı mevcuttur. Çalışanın eğitim seviyesi ne kadar artarsa iş doyumunu da o oranda artış göstermektedir (Aşık , 2010, s.39). İş doyumunu eğitim düzeyi ilişkisinde iş doyumunu sağlamak için dikkat edilmesi gereken bir diğer unsur da çalışanların eğitim düzeylerine uygun işlerde değerlendirilmesidir. Aksi olması durumunda çalışanlar mutsuz olabilmekte ve dolayısıyla da iş doyumunu gerçekleştirmemektedir (Eğimli, 2009, s.38-40).

Örgütsel Faktörler. İş hayatında yer alan çalışanların büyük bir bölümü evlerinden çok işyerlerinde zamanlarını geçirmektedir. Çalışanların bu kadar fazla vakit geçirdiği bir ortamda örgütün çalışanlar ve çalışanların iş doyumları üzerine önemli bir etkisi bulunmaktadır (Aşık, 2010, s.32). Ücret, çalışma şartları, yönetim kabiliyeti, terfi iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak ön plana çıkmaktadır.

Ücret. Ücret iş doyumunu en çok etkileyen faktörlerden birisidir. Çalışanlar doğal olarak kendi ücretlerini diğer çalışanlarla karşılaştırma eğilimindedirler. Özellikle şirket içerisinde aynı işi yapan kişilerin farklı ücretler alması ve aynı zamanda daha az iş yapanların daha fazla ücret alması çalışanların iş doyum düzeylerini azaltmaktadır (Saygılı ve Çelik, 2011, s.67).

Çalışma Şartları. Çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş ortamlarındaki çalışma şartları çalışanların iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanların işyerlerindeki çalışma şartlarının iyiliği çalışanların verimliliklerini de olumlu olarak etkilemektedir. Aynı zamanda çalışma şartlarının iyi olması çalışanlarda iş doyumunu da olumlu yönde etkileyecektir (Öztürk, 1993, s.50- 52). Çalışanlar için rahat, gürültüsüz, ısıtma ve soğutmanın yeterli yapıldığı ve konforu arttıran mobilyaların bulunması çalışanların iş doyumuna da büyük oranda katkı sağlamaktadır (Eğriboyun, 2015, s.87).

Yönetim Kabiliyeti . Örgütteki yöneticilerin çalışanların iş doyumunu sağlamak ve sonrasında da yüksek seviyede kalmasını garanti altına almak için

alışmaları gerekmektedir. Yönetim kadrosunun iş doyumunun bir kere sağladıktan sonra bu alanda sürekliliği de sağlamaları gerekmektedir (Bingöl, 1996, s.273). ağa ayak uyduramayan ve çalışanlarına ekibin birer parçası olarak davranmak yerine mecbur oldukları bir işi yapmak zorunda gibi davranmak diğer bir deyişle katılımcı davranmamak çalışanların iş verimliliğinin düşürdüğü gibi iş doyumlarını da düşürmektedir. Bu sebeple yöneticilerin vizyoner, empati kabiliyeti olan ve çalışanları ile sürekli iletişim halinde olan kişiler arasından seçilmesi iş doyumunun sağlanmasında etkili olabilir (Özpehlivan, 2018, s.55).

Terfi. Çalışanlar için iş doyumunu etkileyen bir diğer örgütsel faktör terfilerdir. Bireylerin çalıştığı örgüt içerisinde yükselmesi ve daha iyi bir konuma gelebilme ihtimali iş doyumunu arttırmaktadır. Terfi için dikkat edilmesi gereken birinci husus üst kadroya yükseltilecek olan kişilerin kimler olduğudur. Doğru şekilde verimli çalışan ve hak eden kişilerin yani liyakat sahibi kişilerin terfi alması tüm kadroların iş doyumunu yükseltmektedir. Bunun tam tersine terfi konusunda beklentilerin flu olması, terfiinin sübjektif kriterlere göre hak etmeyene verilmesi iş doyumunu negatif olarak etkilemektedir (Özpehlivan, 2018, s.52-53).

İş Doyumunun ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Birey hayat boyu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir işe sahip olmak istemektedir. Bu ihtiyaçlar para kazanmak ve daha iyi bir yaşam kalitesine kavuşmak gibi ekonomik ihtiyaçlar olabileceği gibi sosyal bir varlık olan insanın diğer bireylerle bir arada zaman geçirmesi ve sosyalleşmesini sağlayan bir ihtiyaç ya da bir şeyleri başarabilme dürtüsünün verdiği psikolojik ihtiyaçtan da kaynaklanabilmektedir. Bir örgütte çalışanlar örgütten, yönetim kadrosundan ve işlerinden gelen beklentileri her neler ise bunlara ulaştıklarında hem daha sonrası için motive hem de psikolojik olarak doygun olurlar. Çalışanların bu doyumunu bireysel faktörlerden etkilenebildiği gibi örgütsel faktörlerden de etkilenebilmektedir.

Bireyin iş doyumuna ya da doyumsuzluğunun birçok sonucu olabilmektedir. Bu sonuçlar bireyi iş hayatının sonraki aşamasında motive veya demotive olarak

devam etmesine, örgüte bağlılığına ve hedeflerine ulaşma isteğine kadar birçok alanda etkileyebilmektedir.

İş Doyumunun Sonuçları. Bireyin iş hayatında çalıştığı işe dair birçok beklentisi mevcuttur. Bu beklentilerin karşılanması ise örgütün ve dolayısıyla yönetim kadrosunun sorumluluğundadır. Çalışanların iş yerinde stresinin azalması, yönetici kadrosu ile iletişim kanallarının açık olması örgütün büyümesini ve en iyiye ulaşmasının önünü açmaktadır. Çalışanların örgütsel karar almaya katılmaları durumu iş yaşamının stresini azaltacağı gibi aynı zamanda motivasyonu da arttıracaktır (Eğimli, 2009 ,s.37). Artan motivasyon, iş stresinin azalması bireyi psikolojik olarak besleyeceği gibi işinden alacağı doyumu da arttırmaktadır.

Örgütler çalışanlarında iş doyumunu yaratabilmek için çeşitli yöntemler uygulamaktadır. Örgüt eşit işe eşit ücret ve daha fazla sorumluluk alanlara daha yüksek ücret ödemek, çalışma şartlarını iyileştirmek, kabiliyetli ve çözüm odaklı yöneticilerle çalışmak son olarak da adil bir terfi düzeni sağlayarak bireylerin iş doyumunun artışıını desteklemektedir. Örgütün bireysel faktörlere doğrudan dahil olamasa da örgütsel faktörleri kontrol altına alabilmesi ile iş doyumunu için büyük bir adım atmış olacaktır.

Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlarda ilk olarak performans, motivasyon, güven hissi ve işteki etkinliği artmaktadır. Birey psikolojik olarak güvende ve mutlu hissettiği alanda endişe ve stres yaşamayacak bu durumda bireyin verimliliğine ve aynı zamanda da psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yakalanmasına engelleyici görevi yapacaktır (Davies, 1981, s.8-9). İş doyumunu aynı zamanda çalışanların iş başarısı için de en önemli etmenlerden birisi olarak göze çarpmaktadır. İş doyumuna ulaşan bir kişi için kazanç örgüt ve birey üzerinde olmak üzere iki taraflıdır. Bireyin kazancı rahat, huzurlu, stressiz bir ortamda memnuniyet içerisinde çalışmaktır. Örgütün kazancı ise yüksek motivasyona ve verimliliğe sahip bir çalışana sahip olarak işten kaytarma ya da sürekli rahatsızlık izni ile rapor almasının önüne geçilmesidir. Böylece birbirinin parçası olan birey ve örgüt iki taraflı kazanç sağlamaktadır.

Çalışanların iş doyumunun bir diğer olumlu etkisi de bireylerin yeteneklerini geliştirmeye çalışmasına destek olmasıdır. Bir çalışan yeteneklerine uygun bir işte değerlendirilir ve iş doyumunu sağlarsa, çalışan da yeteneklerini geliştirmek ve daha iyi performans göstermek için de ek çaba gösterecektir. Diğer bir deyişle çalışanlar yüksek verim ve tatmin duygusuna erişebilecekleri kabiliyetlerine göre bir işle görevlendirildiklerinde çalışanlarda buna yüksek iş doyumunu, performans, yeteneklerini geliştirme ve verimlilik olarak geri dönüş yapacaktır (Çetinkanat, 2000, s.16-17).

Sonuç olarak iş doyumunu bireyin beden sağlığına, fizyolojik ve psikolojik sağlığına olumlu etki yapmaktadır. Bu etki ile birlikte birey işe gitmede hevesli olacak ve işten kaçmayacaktır. İş doyumuna sahip birey örgüt içinde birçok avantaja sahiptir. Bu avantajlardan ilki işyerinde devamsızlık yapmayan ve verilen sorumlulukların zamanında yerine getirileceğinin bilinmesidir. İkinci olarak psikolojik ve fizyolojik olarak sağlıklı olan çalışanlar iş kazalarından da sakınabilecekler, daha dikkatli davranabileceklerdir. Son olarak iş doyumuna ulaşan çalışanların işten ayrılma isteği de az olacaktır.

İş Doyumsuzluğunun Sonuçları. Çalışanın işinden memnun olmaması ve işyerinde mutsuz olması o kişinin iş doyumunun düşüklüğüne işaret etmektedir. Kişinin iş doyumuna ulaşmaması çeşitli davranış bozukluklarına sebep olmaktadır. Bu davranış bozuklukları uykusuzluk ve gerginlik gibi fizyolojik olarak gözlemlenebilecek sonuçlar doğurabildiği gibi hayal kırıklığı ve yüksek strese sahip olmak gibi psikolojik olarak da kendini gösterebilmektedir (Yaşın, 2013, s.3).

İş doyumumsuzluğunun olumsuz etkilerinden biri çalışanın ruh sağlığına olan etkisidir. Psikolojik olarak sağlam bir yapıya sahip olan bireyin yaşam kalitesi de aynı oranda artacaktır. Tam tersi açısından bakarsak psikolojik açıdan sağlam olmayan kişilerde iş doyumumsuzluğu, anksiyete, gerginlik, asabiyet ve korku gibi birçok rahatsızlık görülmektedir. Bu psikolojik etkiler işyerinde görüleceği gibi çalışanda işe gitmede isteksizlik olarak da kendini gösterebilmektedir. Çalışan yoğun olarak yukarıdaki duyguları yaşadığında işe gitme isteği azalmakta ve işe

gitmemek için çeşitli bahaneler ortaya koyabilmektedir (Greenberg ve Baron, 1995,s.170-177).

İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların örgütsel sonuçları da olmaktadır. Çalışanın örgüte bağlılığı ile işe doyum oranı arasında doğru orantı mevcuttur. Çalışan birey ne kadar iş doyumuna sahipse o nispette işini sahiplenecek ve verimini arttıracaktır (Bayrak-Kök, 2006, s.294- 295). İş doyumsuzluğunu ilk örgütsel etkisi çalışanın işte devamsızlık yapmasıdır. İş doyumunu olmayan çalışan psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklarının çokluğu sebebiyle işe gelmekten imtina etmektedirler. Bu kişiler genellikle rahatsız buldukları iş ortamlarında daha fazla bulunmak istemediklerinden dolayı bilinçsiz ya da rahatsızlıklarını bahane ederek bilinçli olarak izin alabilmekte ya da rapor kullanabilmektedirler (Çetinkanat, 2000, s. 2- 5).

İşte doyumsuz olan çalışanların örgütsel etkilerinden bir diğeri de bu çalışanların işte hata yapma durumlarıdır. İşte doyumsuzluğu çalışanlarda dikkatsizlik, odaklanamama gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu davranışlar doğrudan iş kazasına sebep olmayabilirse de iş kazası oranlarını ciddi oranda arttırabilmektedir. İş kazalarının gerçekleşmesi durumunda ise gerek çalışanlar gerekse işveren için önemli sorunlar doğmaktadır (Eren, 2001, s.275).

İş doyumunu düşük çalışanların örgütsel sonuçlarından bir diğeri ise fizyolojik ve psikolojik sebepli işe gelmemenin bir ileri adımı olan işten ayrılma durumudur. Uzun süre psikolojik ve fizyolojik sorunlara maruz kalan ve işe gitmek istemeyen çalışanlar belirli bir süre sonucunda işten ayrılmak istemektedir. İşten ayrılan kişinin yerine başka bir çalışanın istihdamı, bu çalışanın işe adapte olması ve gereken eğitimleri alması uzun bir süreç olacağından dolayı işverenler için tercih edilen bir durum değildir (Saal ve Knight, 1988, s.302).

İş Doyumunun Çeşitli Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıkan modern devletler çağının başlaması ile birlikte insanlar hayatlarını sürdürebilmek için sadece karınlarını

doğurabilmekten fazla sorunla yüzleşmek zorunda kalmışlardır. Endüstri devrimi ile birlikte birey düzenli bir iş sahibi olmaya ve hayatının önemli bir kısmını da bu işte geçirmeye başlamıştır. Bu durum iş stresi, işten bıkkınlık gibi birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bu sorunları çözebilmek için ise insanların iş doyumuna ulaşmaları yaptıkları işten tatmin ve mutlu olmaları gerekmektedir. araştırmalar göstermektedir ki iş tatminine ulaşmış bir örgüt çalışanı gerek verimi gerek ise işi ve örgütü ile kurduğu bağlantı sayesinde hem kendinde hem de örgüte daha faydalı olabilmektedir.

İş doyumunu ile demografik yapı arasındaki ilişkinin tespiti için birçok araştırma sonucunda neticenin genellenebilirliği psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel desteğe göre daha açık olarak görülmektedir. İlk olarak demografik yapının bir unsuru olan yaş değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında ileriki yaşlarda az da olsa dalgalanmalar olmakla birlikte genel eğilim yaşlı insanların iş doyumunun gençlere göre daha fazla olduğudur (Sığırı ve Basım, 2006, s. 134; Sevimli ve İşcan, 2005, s. 57). Bu alanda daha derinlemesine yapılan bir çalışma ise içsel ve dışsal doyum ile yaş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye içsel ve dışsal doyum çerçevesinden bakıldığında genç çalışanların daha az iş tatminine sahip olmalarının sebebi içsel doyumunu daha fazla önemsediklerinden dolayı olduğu ortaya konmuştur. Yaşlı çalışanlar ise daha çok dışsal doyumunu önemsediklerinden iş tatmini gençlere göre daha yüksektir (Lee ve Wilbur, 1985, s. 781).

İş doyumunu başlı başına bir değişken olmakla birlikte demografik yapıdaki değişimlere göre de farklılık gösterebilmektedir. Diğer bir deyişle iş tatminini sağlayan değişkenlerin hepsi sabit kalsa dahi demografik yapı iş tatminini etkileyebilmektedir. Green-Reese, Johnson ve Campbell (1991) araştırmalarında bu husus üzerinde durmuşlardır. 229 ortaokul öğretmeni ile birlikte gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş doyumunu ile demografik yapının bir alt değişkeni olan yaş arasındaki ilişkiye de odaklanmışlardır. Araştırma sonucunda yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer bir deyişle araştırma bulgularına göre yaş iş tatminini doğrudan etkileyen bir değişken olarak göze çarpmamaktadır (Green-Reese vd., 1991, s. 247).

Yücel ve Bektaş (2012) 157 öğretmen ile gerçekleştirdikleri benzer bir araştırmada iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre yaşları genç olan öğretmenler işlerine daha duygusal yaklaştıklarından dolayı duygusal durumlarına göre iş tatminleri ya çok düşük ya da çok yüksek olmakta ve ortalama bir düzeyde çıkmamaktadır. Buna karşılık daha yaşlı öğretmenlerin iş tatminleri ise ortalama bir seviyede görünmektedir (Yücel ve Bektaş, 2012, s. 1606).

Saner ve Eyüpoğlu (2012) yaş ile iş tatmini arasında gerçekleştirdikleri araştırmalarında da Yücel ve Bektaş (2012) ile benzer sonuçlara varmışlardır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki üniversitelerde çalışan akademisyenler arasında gerçekleştirilen araştırmada iş tatmini ile yaş arasında kısmi lineer bir ilişki görülmektedir. Bununla birlikte farklı yaş gruplarındaki çalışanların farklı iş tatminleri olduğu da araştırma bulgularında ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre yaş ilerledikçe içsel ve dışsal doyuma artış görülmektedir. Bununla birlikte dışsal doyum oranı 60 yaşından artmamakta ve düşüşe geçmektedir. İkisinin ortalaması olarak iş doyumuna bakıldığında ise 60 yaşına kadar sürekli olarak artan bir iş doyumunu olmakla birlikte 61 yaşından itibaren çok az düşüş gösteren bir iş tatmini görülmektedir (Saner ve Eyüpoğlu, 2012, s. 1023).

Tümkan (2008), ortaya koyduğu araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyini demografik değişkenlerle birlikte ele almıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin cinsiyet, branş, yaş, hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Tümkan, 2008, s. 64).

Üzümcü ve Müezzini (2018) yaptıkları çalışmada 2014 – 2015 eğitim öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görevli 529 öğretmenin iş doyum düzeyleri ve bilişsel esnekliklerini yaş ve cinsiyet ile birlikte değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyete ve yaşa bağlı olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya göre 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin 31-40 ve 41-50 yaş aralıklarındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ile mesleki doyum düzeylerine bakıldığında ise kadın

öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin erkek öğretmenlere oranla da yüksek olduğu ortaya konmuştur (Üzümcü ve Müezzın, 2018, s. 15).

İş doyumı kavramı demografik yapının değişkenleri ile birlikte değerlendirildiğinde tüm araştırmalarda aynı çıkan bir sonuç bulunmamaktadır. İki kavram arasındaki ilişki araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Örnek vermek gerekirse Tümkan (2018)'ın gerçekleştirdiği araştırmada iş doyumı ile demografik yapının alt değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken Üzümcü ve Müezzın (2018)'in araştırmasında iş tatmini ve demografik yapının alt değişkenleri olan yaş ve cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle iş doyumı ile ilgili yurt içinde yapılmış olan araştırmalar irdelenmektedir. Ardından, konu ile ilgili yurt dışı araştırmalara yer verilmektedir.

Yurt İçi Araştırmalar. İş doyumı ile ilgili yurt içi araştırmalar incelendiğinde, söz konusu kavramın çeşitli sektörlerde ele alındığı görülmektedir. Gümüşeli (2004) tarafından ilköğretim okul müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumı arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumı düzeyleri ile okul müdürlerinin çatışma yönetimi stillerinden tümleştirme, ödün verme ve uzlaştırma ile aralarında olumlu yönde bir ilişki bulunmuşken çatışma yönetimi stillerinden hükmetme arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.

Demirsoy (2009) araştırmasında iş doyumı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya katılan 119 öğretmen arasında iş doyumı olan öğretmenlerin örgüte bağlılığının daha fazla olduğu aynı zamanda da daha yaşlı öğretmenlerin iş doyumı ve örgüte bağımlılığını arttırdığı görülmüştür.

Zaman Kılıç ve Gümüşeli (2010) tarafından İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli 149 öğretim elemanlarının iş doyumı düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırma

sonuçlarına göre öğretim elemanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin yeterince yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada öğretim elemanlarının içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Özgan, Yiğit ve Cinoğlu (2011) gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında doğru ilişki olduğu ve kıdem arttıkça iş doyumunun da arttığı ortaya konmuştur.

Filiz (2014) gerçekleştirdiği araştırmada iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi ile demografik yapı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmaya göre erkek çalışanların, evli çalışanların ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumunun diğerlerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Özdemir ve Yirmibeş (2016) tarafından Zonguldak iline bağlı okullarda görev yapan 261 öğretmenin görüşlerine başvurularak yapılan araştırma ile okullarda liderlik ekibi uyumu ile öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi incelenmiştir. Yapılan araştırma bulguları okul yönetimi liderlik ekibi arasındaki uyumun yüksek düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca katılımcıların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma değişkenleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkilerin bulgusuna ulaşılmıştır. Bir diğer araştırma bulgusuna göre liderlik ekibi uyumu ile öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Büyükgöze ve Özdemir (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyum ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişki Duygusal Olaylar Kuramı çerçevesinde incelenmiştir. İlk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşüne başvurularak yapılan araştırmanın bulgularına göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ve kıdemli öğretmenlerin ise daha az kıdemli öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu; öğretmenlerin iş doyum ve iş performansı düzeyleri

arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve iş doyumunun öğretmenlerin performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür

Akyurt (2021) gerçekleştirdiği çalışmasında iş doyumunu ile stres düzeyi arasındaki ilişkiyi ölçümlemeye çalışmıştır. 207 radyoloji teknisyeni üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında stres düzeyi ve iş doyumunu arasında ters ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir deyişle çalışanların stres düzeyi arttığında iş doyumunu da o düzeyde düşüş göstermektedir. Araştırmada stres düzeyinin sebepleri araştırıldığında iş yükünün fazlalığı, gelir ve güvenlik ön plana çıkan unsurlar olarak ortaya konmuştur.

Ayar, Bektaş, Bektaş, Bülbül ve Cesur (2021) yaptıkları araştırmada profesyonel değerlerin iş doyumuna etkisini değerlendirmişlerdir. Yapılan araştırmada profesyonel değerlere sahip çalışanların çoğunlukta olduğu iş yerlerinde çalışanların farklı kültürlerle karşı duyarlılığının arttığı ve bu durumunda aynı zamanda çalışanların iş doyumuna olumlu katkı yaptığı ortaya konmuştur.

Yurt Dışı Araştırmalar. Yurt içi alanyazında yer alan araştırmalara benzer şekilde, yurt dışında da iş doyumunu kavramının çeşitli sektörlerde ele alındığı görülmektedir. Barnard'ın (1938, s.83-85) çalışması iş doyumunu sağlanan iş yerlerinde işbirliği kavramının ortaya çıktığını ortaya koymuştur. Barnard'a göre iş doyumunu gerçekleştiren çalışanlar kendi işyerlerinde iş tanımlarında olmasa dahi sorumluluk alabildiklerini, iş arkadaşlarına yardımcı olabildikleri ve iş arkadaşları ile aralarında işbirliği oluşturmaya meyilli olduklarını ileri sürmüştür. Barnard aynı zamanda bu durumun gerçekleşmesi durumunda yönetim kadrosunun otoriter davranması durumunda oluşacak olan olumsuzlukların da önüne geçebileceğini ileri sürmüştür.

Roethlisberger ve Dickson (1939, s.392) tarafından gerçekleştirilen ve yaklaşık olarak 12 yıl süren araştırma sonucunda ortaya çıkan araştırmasında iş doyumunun çalışma alanının fiziksel yeterliliği ile doğrudan ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmaya göre ofisin gün ışığı alması, aydınlık olması, ışık ofisin çalışanların rahatına göre düzenlenmesi, ortamın ısısının ayarlanması ve kısa mola uygulamasının gerçekleştirilmesi gibi düzenlemeler çalışanların iş

doyumunu arttırmaktadır. Bu araştırma sonucuna rağmen istisnai durumların olduğu yukarıda adı geçen etmenlerin düzenlenmesine rağmen iş doyumunun gerçekleşmediği de görülmüştür. Bu durumun arka planında yatan sebeplere bakıldığında da bireyin kendi hayatında içerisinde bulunduğu sosyal çevrenin olumsuz etkilediği görülmüştür.

Adams (1965) gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel desteği en çok etkileyen faktörlerden birisinin çalışanlar arasında adalet olduğunu belirtmiştir. Adams'a göre çalışanlar kendi getirilerini diğer çalışanların getirileriyle karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma aynı zamanda çalışanın işverene, yönetim kadrosuna, örgüte ve diğer çalışanlara tutumunu da etkilemektedir. Buna göre birey eğer çalışanlar arasında adaletin sağlanmadığı, eşit davranılmadığı kanısına düşerse iş doyumunda düşüş olacaktır. Bu durumda çalışanlar devamsızlık yapmaya, işleri ağırdan almaya ve işyerinde verimsiz davranmaya başlayacaklardır.

Eichinger (2000) tarafından gerçekleştirilen bir diğer araştırmada öğretmenlerin stres düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki bağlantı incelenmiştir. 132 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda iş stresi ve iş doyumunu arasında doğrudan bağ olduğu iş stresi yüksek olduğunda iş doyumunun azaldığı ve kadın öğretmenlerin daha fazla iş stresi altında olduğu ortaya çıkmıştır.

Stempien ve Loeb (2002) gerçekleştirdikleri çalışmada örneklem grubu olarak öğretmenleri seçmişlerdir. Öğretmenleri ilgilendikleri ve sorumlu oldukları öğrencilere göre sınıflandıran Stempien ve Loeb toplam 116 öğretmenin katıldığı araştırmalarında ilk grubu özel eğitim öğretmenleri arasından davranış bozukluğu gösteren öğrencilerle çalışanlardan, ikinci grubu standart gelişim dahilindeki öğrenciler ile ilgilenen öğretmenler arasından ve son grubu da hem standart gelişim dahilindeki öğrenciler ile ilgilenen öğretmenler arasından hem de davranış bozukluğu gösteren öğrencilerle çalışan özel eğitim öğretmenleri arasından seçmişlerdir. Çalışma göstermiştir ki standart gelişim dahilindeki öğrenciler ile ilgilenen öğretmenler iş doyumunu açısından en yüksek doyuma sahiptirler. Diğer bir deyişle Stempien ve Loeb'a göre iş ortamının mümkün olan

en az düzeyde sorunlu olması çalışanların iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir.

Abdullah, Uli ve Parasuraman (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada lise düzeyindeki öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada iş doyumunu ile ilgili bireysel ve örgütsel faktörler incelenmiştir. Yapılan araştırmaya göre bireysel ve örgütsel aktörlerin hepsinin öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili ilişkisi bulunmaktadır.

Horn-Turpin (2009) bir işyerindeki yönetim desteği ile iş doyumunu ve çalışanların örgüte olan bağlılığını araştırdığı araştırmasında 121 özel eğitim öğretmeni ile örneklem grubu oluşturmuştur. Yapılan araştırma sonucunda iş yerinde yönetim tarafından desteklenen ve ileri derecede destek gören öğretmenler hem iş doyumunu açısından hem de örgüte geliştirdikleri bağlılık açısından diğer öğretmenlere göre açık ara öndedir. Horn-Turpin araştırmasında bir noktayı daha açıklığa kavuşturmuştur. Buna göre yönetimler genellikle mesleki yeterlikleri yüksek olan öğretmenlere daha fazla destek vermeye meyillidirler. Diğer bir deyişle yönetim kadroları mesleki yeterlik açısından yetkin olduklarını düşündüğü öğretmenlere diğer öğretmenlere oranla daha fazla destek vermektedir.

Biggerstaff (2012) tarafından alanda yapılan bir diğer araştırmada ilköğretim düzeyinde okul müdürlerinin idare tarzının öğretmenlerin iş doyumunu arasında nasıl bir ilişkisi olduğu üzerine inceleme yapılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre müdürlerin yönetim şekilleri öğretmenlerin iş doyumunu gözle görülür şekilde etkilemektedir.

Urien, Osca ve García-Salmones (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada rol belirsizliği, örgüt bağlılığı ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda rol belirsizliğinin iş doyumunu azalttığı görülmüştür.

Guenzi, Rangarajan, Chaker ve Sajtos (2019) gerçekleştirdikleri araştırmalarında satış personelinin yaşadığı iş stresinin iş doyumuna etkisini

değerlendirmiştir. Yapılan araştırmalara göre satış personelinin yüzde 73'ü iş yaşamlarını stresli olarak değerlendirmektedir. Guenzi vd.'e (2019) göre satış personellerinin stres düzeyini kontrol altında tutmak için müdürlere ve idari kadronun diğer elemanlarının empati yeteneğine sahip olması ve çalışanları ile ilgilenmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleştiği ortamda çalışanlar iş doyumunu gerçekleştirebilmektedir.

Bibi, Khalid ve Hussain (2019) örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya göre örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ve çalışanlarda örgüte bağlılık arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür.

Andrade, Schill, Westover ve King (2021) gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanların cinsiyetlerinin iş doyumuna etkisini değerlendirmişlerdir. Gerçekleştirdikleri araştırmada ülkeler arasındaki jeopolitik ayrımın ya da kültürel ayrımın da bu araştırma için önemli olduğu yaklaşımına ulaşmışlardır. İş doyum modelinin batı temelli ve batı dünyası için üretilen ve geçerli olan bir yaklaşım olduğunu savunan Andrade vd. bu değerlendirme gerçekleştirilirken toplumların kültürel yapılarının ve aynı zamanda jeopolitik özelliklerinin de ön planda tutulması gerektiğini savunmuşlardır. Aksi halde batı perspektifinde üretilen bir modelleme olan iş doyum modelinin diğer ülkeler için uygulanması durumunun sağlıklı sonuç vermeyeceğini ortaya koymuş ve bunu eleştirmişlerdir.

Andrade, Westover ve Peterson (2021) gerçekleştirdikleri araştırmada işyerlerinde bulunan supervisor pozisyonunun çalışanlar üzerinde iş doyumunu nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırmaya göre supervisor işyerlerinde çok fazla sorumluluğu olan ve aynı zamanda da yüksek maaş alan bir pozisyon olarak tanımlanmıştır. Andrade vd.'e göre (2021) supervisor kadrosunun bulunduğu ve efektif bir şekilde bu kadronun işletildiği iş yerlerinde çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu, aynı zamanda çalışanların verimliliğinin arttığı ve birbirleriyle ilişkilerinde de gelişme görüldüğü ortaya konmuştur.

Choi, Lee ve Chun (2021) gerçekleştirdikleri araştırmada sabit bir iş sahibi olan kişilerle düzensiz işlerde çalışan kişilerin arasında iş doyumunu ile ilgili farklılığı

ölçme yoluna gitmişlerdir. Gerçekleştirdikleri araştırmaya göre düzensiz çalışanlar örgüte aidiyet hissetmedikleri, düzenli olarak endişe hissettikleri ve örgütte düzenli çalışan kişilerle sağlıklı bir iletişim modeli kuramadıkları için iş doyumu düzenli iş sahiplerine göre oldukça azdır. Aynı zamanda iş doyumu yüksek olan örgütlerde örgüte bağlılık ve çalışanların verimliliğinin de yüksek olduğu çalışmada Choi, vd.(2021) tarafından ortaya konmuştur.

Došenović ve Todorović (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş doyumu ile şirketlerin organizasyonel süreçlerini yönetebilmeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan araştırmada iş tanımlarının yeterli olduğu, şirketin iş süreçlerinin önceden belirlendiği ve çalışanların buna uydukları işyerlerinde çalışanların iş doyumunun bunların uygulanmadığı yerlere oranla daha yüksek olduğunun üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda iş süreçlerinin belirli olduğu iş yerlerinde çalışanların katılımcı bir yapı sergilediği ve katılımcı yapının da gerek çalışanların gerekse işyerinin verimliliği arttırdığı da vurgulanmıştır.

Feleki, Karamanis ve Arnis (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında ekonomik durgunluk ve daralma dönemlerinde çalışanların iş doyumlarındaki değişimi ölçümlemeye çalışmıştır. Araştırmaya göre ekonomik durgunluk ya da daralama dönemlerinde ülkenin parasının değer kaybetmesi, hayat pahalılığı gibi sebeplerden dolayı çalışanların kazandıkları ücret ile daha az şey alabilmeleri ve hayat standartlarının günden güne geriye gitmesi ile birlikte de çalışanların verimliliğinin azaldığı, bu durumun da çalışanların iş doyumunu doğrudan etkilediği ortaya konmuştur.

Isac, Dobrin, Raphalalani ve Sonko (2021) organizasyonel kültür ile çalışanların iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmaya göre kurum kültürü kuvvetli olan, çalışanların arasındaki ilişkiyi geliştirmeye çalışan, çalışanların kendilerini geliştirmesini destekleyen, ayrımcılığa izin vermeyen, çalışanların sorumluluk almalarını destekleyen, çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebildikleri, çalışanların risk almalarını ve yaratıcı olmaları konusunda cesaretlendiren kurumlarda çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Jalagat ve Aquino (2021) araştırmalarında iş doyumundaki motive edici faktörlerin etkisini ölçmüşlerdir. Gerçekleştirdikleri araştırmada terfi, maaş, işyerinden sağlanan yararlar ve iş ortamındaki koşullar iş doyumunu anlamlı derecede etkileyen pozitif faktörler olarak göze çarpmaktadır. Buna ek olarak Jalagat ve Aquino iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında da dikkate değer bir ilişki bulmuşlardır. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi ne kadar artarsa iş doyumları da aynı oranda artmaktadır. Araştırmada dikkate değer bir diğer sonuç da çalışanların işyerlerindeki pozisyonları arttıkça iş doyumlarının da arttığı olmuştur. araştırmaya göre iş yerinde yönetim kadrosuna doğru artan pozisyonlarla iş doyumunun artışı arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır.

Jankelová, Joniaková, Remeňová ve Némethová (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların işverenlerden ve iř yerlerinden beklentilerinin iř doyumlarını nasıl etkilediği üzerine çalışmışlardır. Bu araştırmaya göre motivasyonun çalışanın verimliliğini sürdüröbilmek ve arttırabilmek için birincil araç olduğu kabul edilerek araştırmaya başlanmıştır. Jankelová vd.'e (2021) göre finansal beklentilerin karşılanması tüm yař gruplarında iř doyumunu tartışmasız bir şekilde arttırmıştır. Gerçekleřtirilen araştırmaya göre çalışanların iř yerlerinden finansal beklentisinin karşılanması tüm çalışanlar için birincil önceliklidir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre aynı zamanda işlerini gerçek anlamda iyi yapan ve başarılı çalışanların ödüllendirilme beklentileri de mevcuttur. Bu beklentinin karşılanmaması durumu da çalışanların iř doyumunu azaltmaktadır. Tam tersi durumda da adaletli bir şekilde çalışan(lar)ın ödüllendirilmesi de iř doyumunu üzerinde olumlu etki yaratmaktadır.

Mrak ve Kvasic (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında güvenilir liderlik ve liderin organizasyonel performansının çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yapılan araştırmaya göre güvenilir liderlik, pozitif liderlik özelliklerine sahip kişinin eğitimi sonrasında ortaya çıkan bir liderlik özelliğidir. İkinci olarak güvenilir liderin çalışanlarına karşı esnek olabilmesi ve karşılaştığı özgün durumlara karşı özgün davranış modelleri geliştirmesi gerekmektedir. Güvenilir lider bunları gerçekleştirdiğinde işyerinde çalışanlar arasında verimlilik, işbirliği ve iş doyumunun arttığı öne sürölmüştür.

Setyaningsih ve Sunaryo (2021) makalelerinde iş yerlerindeki dönüşümcü liderlerin ve kendi kendine yetebilen çalışanların iş doyumu üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre dönüşümcü liderlere sahip olan iş yerlerinde çalışanların iş doyumu ve verimlilikleri daha yüksek çıkmaktadır. buna ek olarak kendi kendine yetebilen ve sorunlara kendi başlarına çözüm bulabilen çalışanların daha fazla olduğu iş yerlerinde de çalışanların iş doyumu diğerlerine göre daha fazla olmaktadır.

Singh ve Singh (2021) gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanlara işyerlerinde sağlanan olumlu çalışma ortamının çalışanların iş tatminini nasıl etkilediği üzerine bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. 25-59 yaşları arasındaki 315 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda çalışma ortamındaki hiyerarşinin arttığı ve çalışanların katılımcı bir tavır sergileyemediği durumlarda çalışanların iş tatmininin düştüğünü ortaya koymuşlardır. Özellikle aynı işi yapan fakat tecrübe yönünden farkları olan mühendis grubu araştırıldığında hiyerarşinin altında olan çalışanların iş doyumunun hiyerarşinin üzerinde olanlara göre oldukça düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Walter, Kreutzer ve Kreutzer (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş doyumu ile yönetim kadrosunun çalışanlara ve çalışanların kendi iş arkadaşlarına kontrol mekanizması geliştirmesinin iş doyumuna etkisini ölçmeye çalışmışlardır. 356 gönüllü arasında gerçekleştirilen çalışma dikey ve yatay olarak kontrol mekanizmasının işlemesine odaklanmıştır. Araştırma sonucunda dikey olarak işletilen kontrol mekanizmasının iş doyumunu arttırdığı görülürken, yatak kontrol mekanizmasının ise tam tersine iş doyumuna gözle görülür bir etkisi olmadığı hatta aynı mevkideki kişiler tarafından gerçekleştirildiğinde iş doyumunu dikkat çekici bir düzeyde azalttığı ve verimliliği düşürdüğü görülmüştür.

Yansen, Supriyati ve Kadir (2021) gerçekleştirdiği araştırmada işyerinde uygulanan terfi sistemi ile çalışanların birbirleri ve idari kadrodaki kişilerle iletişimlerinin iş doyumunu nasıl etkilediği üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda ortaya üç sonuç çıkmıştır. İlk olarak dikey iletişimin alt kademedeki çalışanlar için önemi ortaya çıkmıştır. Dikey

iletişimin yeteri düzeyde olmadığı ya da hiç olmadığı işyerlerinde çalışanların iş tatmininin düşük olduğu ortaya konmuştur. İkinci olarak terfilerde eğer gerçekten iyi çalışan ve yetenekleri ile terfi edeceği makamı doldurabilecek kişilerin terfi ettirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Aksi durumda ise çalışanların özellikle de terfiini hak eden kişilerin iş doyumunun düştüğü ortaya konmuştur. Son olarak terfiinin bir işyeri için çok önemli olduğu ve hak eden kişilerin terfi etmesinin işyerindeki çalışanlar arasında işbirliğini, bir arada hareket etme güdüsünü ve dayanışmayı tetiklediği çalışma ile ortaya konmuştur.

Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Çalışanlar hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işyerlerinde karşılaştıkları tutum, kendilerine karşı takınılan tavır, fikirlerine ve görüşlerine önem atfedilmesi gibi kavramlar neticesinde gerek örgüte gerek ise işverene karşı bir tutum geliştirmektedirler. Bu tutumun da hem bireysel hem de örgütsel gerek pozitif psikoloji gerek ise pozitif örgütsel davranış olarak çıktıları da olmaktadır. Bu çıktılar aynı zamanda algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi de gündeme getirmiştir. Diğer bir deyişle algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında doğru orantı olması beklenmektedir.

Büyükgöze ve Kavak (2017) gerçekleştirdikleri araştırmalarında devlet liselerinde görev alan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ve bu öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğu sorusuna cevap aranmıştır. Ankara'da bulunan 8 devlet lisesinde 337 öğretmenin katıldığı bu araştırma neticesinde katılımcıların algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle algılanan örgütsel desteği yüksek olan bireyler bunu psikolojik sermayelerine yansıtmakta ve psikolojik sermayelerini de güçlendirmektedirler (Büyükgöze ve Kavak, 2017, s. 21).

Algılanan örgütsel desteğin bireyin psikolojik sermayesine etkisine yönelik gerçekleştirilen bir diğer araştırmada ise psikolojik sermayenin unsurları ile ilişkisi olup olmadığı incelenmiştir. Cömert ve Yürür (2017) gerçekleştirdikleri

araştırmalarında zor çalışma koşullarına sahip olan acil servis çalışanlarını seçmiş ve Kocaeli ilinde çalışmakta olan 131 acil servis çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre acil servis çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sermayenin unsurları olan umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik hususlarında anlamı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşılık algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermayenin başka bir unsuru olan dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Cömert ve Yürür, 2017, s. 29-30).

Algılanan rgtsel destek ile psikolojik sermaye arasında ilişkinin ölçüldüğü bir diğer araştırma ise Bitlis ilinde bulunan kamu çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Bitlis ilinde bulunan 478 kamu çalışanı arasında gerçekleştirilen araştırmada algılanan örgütsel destek ile bireyin psikolojik sermayesi ile doğrudan bir ilişkisi bulunduğu aynı zamanda bu olumlu ilişkinin de bireyin örgüt ile özdeşleşmesi konusunda da önem arz ettiği ortaya konmuştur (Erdem, Gökmen ve Tren, 2015, s. 51-52). Diğer bir deyişle algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Algılanan rgtsel Destek ile iş Doyumu Arasındaki İlişki

Algılanan rgtsel destek birçok alanda çalışanın psikolojik sermayesinden iş verimine, örgütle özdeşleşmesinden, iş stresi ile baş etmesine kadar önemli ve farklı değişkenlere etki etmektedir. Algılanan rgtsel desteğin etki ettiği bir diğer değişken ise örgüt içerisinde çalışan bireyin iş doyumudur. Algılanan rgtsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmek için çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmalar neticesinde tüm araştırmaların hemen hemen tamamının ortaya koyduğu netice iş doyumunu ile algılanan örgütsel destek arasında kısmi bir ilişki bulunduğudur. Daha detaylı açıklamak gerekirse ilk olarak algılanan örgütsel destek arttığında iş doyumunu da artış göstermektedir ama bu artış birçok farklı değişkene de bağlıdır. İş doyumunu sadece algılanan örgütsel desteğin artmasıyla artış göstermemektedir. Bununla birlikte iki değişken iş doyumunu ve algılanan

örgütsel destek arasındaki ilişki de kısmi kalmaktadır. Örgütte çalışan bireyin algıladığı örgütsel desteğin artmasıyla birlikte iş doyumu da eskiye göre artış göstermektedir. Fakat bu artış kısmi bir artıştır. Diğer değişkenlerin etkisi dışarıda bırakıldığında iki değişken arasındaki etki kısmi bir artışı beraberinde getirmektedir (Sökmen ve Benk, 2019, s. 2237).

Buna ek olarak kısmi artış durumu daha yorucu ve fiziki şartları zor işlerde ölçüldüğünde de iki değişken algılanan örgütsel destek ve iş doyumu arasındaki ilişkinin daha sıkı olduğu ve çalışanın örgütten aldığı desteğin arttığı nispette de iş doyumunun arttığı görülmektedir. Diğer bir deyişle iş şartları örgüt içerisinde çalışan kişileri zorlamaya başladığı nispette çalışanlar iş doyumlarını sağlayabilmek için örgütsel desteği algılamaya ihtiyaç duymaktadırlar. Buna rağmen buna benzer araştırmalarda da algılanan örgütsel destek ve iş doyumu arasındaki ilişkide kısmi bağ olduğu ortaya konmuştur (Polatçı, Ardiç ve Koç, 2014, s. 277).

Algılanan örgütsel desteğin az olması durumu iş doyumunu etkilediği gibi dolaylı olarak başka değişkenleri de etkileyebilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin az olduğu ya da olmadığı durumlarda örgütün içerisinde çalışanlar iş doyumunu sağlayamadıkları gibi mesleki açıdan tükenmişlik de yaşayabilmektedirler. Bu tükenmişlik bireyin verimini düşürmekten başlayarak işten ayrılmaya kadar giden birçok yelpazede hem örgütü hem de çalışanı etkileyebilmektedir. Diğer bir deyişle örgütte çalışan birey örgütsel desteği hissetmediğinde bu durum sadece çalışanın iş doyumuna değil aynı zamanda da çalışanın mental durumuna da doğrudan yansımakta ve çalışan birey mesleki tükenmişlik sendromu ile de karşı karşıya kalabilmektedir (Genç, 2018, s. 2340-2341).

Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu Arasındaki ilişki

Psikolojik sermaye bireyin karşı karşıya kaldığı zorluklarda gerek özel hayatında gerek ise iş hayatında bu zorluklarla daha kolay başa çıkabilmesi için sahip olması gereken bir sermayedir. Bu durum dolaylı olarak örgüt içerisinde çalışan bireyi birçok alanda da etkilemektedir. Günümüzde küreselleşme ile

birlikte kendini gösteren aşırı rekabetçi ve sürekli değişim ile dönüşüm içerisinde olma zorunluluğu ile birlikte bireylerin iş tatmini de riske girmiştir. Bireylerin çalıştıkları işten tatmin olabilmeleri için birçok değişkenin aynı anda bireye etki etmesi gerekmiştir. Bu değişkenlerden birisi de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye kişinin iş tatmini ile doğrudan ilişkili olup bireyin yaşadığı iş tatminin sonucunda daha verimli daha odaklanmış birer çalışan olması hususunda destekleyici olmaktadır.

Bu alanda gerçekleştirilen araştırmaların genelinde alınan sonuç psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında sıkı bir bağlantı olduğudur. Bu alanda gerçekleştirilen ölçümlerden birisi akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma ile Zeynel (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya katılan akademisyenler tarafından yapılan araştırma sonucunda psikolojik sermayesi yüksek olan akademisyenlerin iş tatmininin de yüksek olduğu ortaya konmuştur. İş tatmininin yüksek olması ise örgütte çalışan bireyin örgütle özdeşleşmesi ve veriminin artmasını da beraberinde getirmektedir. Araştırmaya daha derinden bakmak gerekirse, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik, dayanıklılık ve umut boyutları iş tatmininin alt boyutlarından biri olan içsel iş tatminini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır (Zeynel, 2018, s. 479).

Araştırmaların çeşitlenmesi ile birlikte ve gerçekleştirilen başka araştırmalar da psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında daha farklı ölçekte ilişkiler olduğu da görülmektedir. Buna göre, makine sektöründe bulunan bir kamu kuruluşunda 450 kişi üzerinden gerçekleştirilen araştırmada ortaya konan araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmininin arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunduğu saptanmıştır. Araştırma üzerinde saptanan bir diğer önemli fark ise işçilerin psikolojik sermayelerinin memurlara göre daha düşük olduğu bunun da aynı oranda iş tatminine yansıdığı olmuştur. Memurlara göre daha ağır koşullarda çalışmak durumunda olan işçiler gerek bu koşullar gerekse de daha düşük ücret almaları sebebiyle psikolojik sermayeleri dolayısıyla da iş tatminleri de daha düşük olmaktadır (Akçay, 2012, s. 137-138).

Psikolojik sermaye bireylerin gerek toplum gerek ise iş çevresinde yüz yüze geldikleri zorlukları karşılayabilmesi için belirli unsurları bünyelerinde bulundurmalarıdır. Yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır ki psikolojik sermaye birçok değişken ile doğrudan ilişkilidir. Bu değişkenlerden birisi de iş tatminidir. Örgüt içerisinde çalışan birey eğer psikolojik sermayeye sahipse ve bu sermayesi yüksek ise aynı zamanda iş tatmini de yüksek olmaktadır (Tetik, Ataç ve Köse 2018, s. 304).

Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu İlişkisi

Algılanan örgütsel destek çalışanın hem işvereni hem de çalıştığı örgüt ile olan ilişkisi açısından eğitim yönetimi alanında önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar örgütün verimliliğinin arttırılması ya da örgütlerin amaçlarına ulaşması hususunda örgüte katkı verebilmeleri ve aynı zamanda örgüt ile olan bağlılıklarının artması için de örgüt içerisinde önemli ve değerli olduklarını algılamak istemektedirler. Bu husus örgütün kendi bünyesinde çalışan bireyin gösterdiği çabası ile emeğinin farkında olması ve bireyin gerçekleştirdiği çalışmaları da örgüt için tatminkar düzeyde bulması gerekmektedir. Örgüt ise bunun karşılığında çalışanın örgüt bünyesindeki mutluluğunun ve refahının temin edilmesinden emin olması ve bununla alakalı gerekli işlemleri gerçekleştirmesi beklenmektedir (Randall, Cropanzaro, Bormann ve Birjulin, 1999, s. 159-160).

Çalışan ile örgüt arasında karşılıklı olarak gelişen bu ilişki sonucunda algıladığı örgütsel destek ile birlikte bireyin pozitif psikolojiye sahip olması ve pozitif psikoloji ile birlikte de daha verimli olabileceği kavramı da araştırmacılar tarafından detaylı olarak irdelenmiştir. Dolayısıyla pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramları algılanan örgütsel destek ile birlikte daha çok gündeme gelmeye başlamıştır. Bu kavramların gündeme daha çok gelmesinin neticesinde örgütün çalışanları için psikolojik sermaye kavramı gündeme gelmiştir. Bu kavram hem çalışan bireyin verimliliğin sağlanması hem de psikolojik olarak daha kuvvetli olması anlamında örgütler tarafından önem atfedilen bir kavram olmuştur. Umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlik olarak belirlenen dört alt değişken tarafından oluşturulan psikolojik

sermaye esasen bireyin psikolojik çerçeveden pozitif olarak gelişimi ile doğrudan bağlantılıdır. Buna ek olarak yapılan araştırmalar da ortaya koymuştur ki örgütün çalışanlarının psikolojik sermayeleri çalışanların örgüt içerisindeki tutum ve davranışları ile de ilişkilidir. Psikolojik dayanıklılık kavramının alt değişkenleri üzerinden örgüte etkilerine bakmamız gerektiğinde ortaya şu sonuçlar çıkmaktadır.

1. İyimserlik seviyeleri yüksek olan bireylerin örgüt içerisindeki iş süreçlerinde geleceklerine yönelik pozitif düşüncelere sahip oldukları (Scheier ve Carver, 1985, s. 219)
2. Umut seviyesi yüksek olan çalışanların örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunlara farklı açılardan bakabildiğine ve çözüme ulaşmak için ekstra çaba sarf ettikleri (Snyder, 2000, s. 18-19),
3. Öz yeterlilik seviyesi yüksek olan örgüt çalışanlarının hedeflerine ulaşma konusunda kararlı olduklarına ve emek harcamaktan asla çekinmedikleri (Parker, 1998, s. 835)
4. Psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların ise örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunlara karşı yılmaz oldukları (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011, s. 127-128) ortaya çıkmıştır.

Örgüt içerisindeki pozitif tutum ile psikolojik sermayenin alt değişkenleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkması ile birlikte araştırmacılar bir bütün olarak psikolojik sermayenin çalışanların iş doyumu ile iş performansına pozitif ve önemli bir katkı yaptığını ortaya koymuşlardır (Bıçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014, s. 97; Larson ve Luthans, 2006, s. 45; Harms ve Luthans, 2012, s. 589). Diğer bir deyişle psikolojik dayanıklılığın çalışanların örgüt içerisindeki tutumlarını pozitif yönde etkilediğinin tespit edilmesi üzerine psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki de dolaylı olarak değil doğrudan araştırılmaya başlanmıştır.

Sonuç olarak çalışmalar ortaya koymaktadır ki çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek yükseldiğinde bu durum örgütün çalışanlarına pozitif psikoloji olarak yansımaktadır. Pozitif psikoloji sahibi olan örgüt çalışanları ise

birçok açıdan psikolojik sermayenin alt değişkenlerine sahip olmakta ve bir bütün olarak da psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar olmaktadır. Aynı etki sonrasında iş tatminin üzerinde de görülmektedir. Algılanan rgtsel desteği yüksek olan ve sonrasında psikolojik sermayeleri yükselen çalışanlar çalıştıkları işten zevk almakta ve örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri eylemlerden mutluluk duymaktadırlar. Bu durum da çalışanların iş tatmin seviyesini doğrudan yukarı çekmektedir.



Bölüm 3

Yöntem

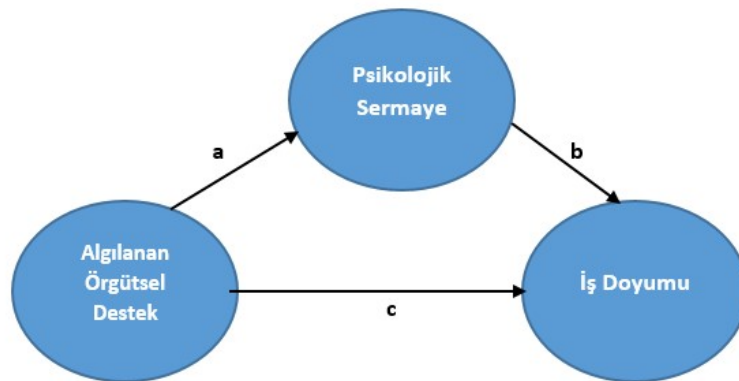
Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bununla birlikte veri toplama araçları açıklanmıştır. Toplanan verilerin nasıl bir süreçten geçerek analiz edildiğinden bahsedilmekle birlikte analiz için kullanılan istatistiksel yöntemlerin neler olduğu açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün saptanmasını sağlayan yordayıcı ilişkisel tarama deseni benimsenmiştir. Karasar'a (2007, s.81) göre ilişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasındaki değişimin varlığı ile derecesini ortaya çıkarmayı hedefleyen bir modeldir.

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış ayrıca psikolojik sermayenin aracı rolünü analiz etmek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) aracı etki analiz yöntemi kullanılmıştır.

Modelin oluşturulmasında Hayes'in önerisi ile bağımsız değişkenden bağımlı değişkene giden yol, "c yolu"; bağımsız değişkenden aracı değişkene giden yol "a yolu" ve son olarak da aracı değişkenden bağımlı değişkene giden yol "b yolu" olarak adlandırılmıştır (Montoya ve Hayes, 2017,s.4).



Şekil 1. Algılanan Örgütsel Destek İle İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü Modeli.

Şekil 1’de görüldüğü gibi, araştırma kapsamında oluşturulan modelde bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin aracı değişken olan psikolojik sermayeye doğrudan etkisi olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında geliştirilen modelde aracı değişken olan psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş doyumu üzerinde doğrudan etkisi olduğu varsayılmaktadır. Bunun yanı sıra, bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olan iş doyumu üzerinde hem doğrudan hem de aracı değişken olan psikolojik sermaye üzerinden dolaylı bir etkisi olduğu varsayılmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2018-2019 Öğretim Yılı’nda Giresun ilinde bulunan genel ve mesleki liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Toplam 16 ilçede yer alan 60 mesleki ve genel lisede görev yapan 1668 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrene ait bu bilgilere Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğü resmi internet sitesinde aracılığıyla ulaşılmıştır. Evrenin tamamına ulaşabilmek mümkün olmadığı için evreni temsilen örneklem belirleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğü ilçelerde görev yapan öğretmen sayıları dikkate alınarak aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmıştır (Anderson, 1990’dan akt. Balcı, 2009).

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2(N-1) + t^2 \times p \times q}$$

n: Örneklem sayısı

N: Evrendeki öğretmen sayısı (1668)

p: İncelenecek durumun görülme sıklığı (0.5)

q: İncelenecek durumun görülmemesi sıklığı (1-p) (0.5)

t: Teorik değer (1.96)

d: Sapma değeri (0.05)

$$n = \frac{1668 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2(1667) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

Hesaplama sonucunda örneklem sayısı 312 olarak bulunmuş ve bu sayının evreni temsil edecek yeterlilikte olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, araştırmanın örneklem büyüklüğünün en az 312 olmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın verilerini elde etmek amacıyla kullanılacak örneklem, her bir elemanın örneklemde yer alma şansına sahip olması amacıyla, olasılığa bağlı örnekleme tekniklerinden birisi olan tabakalı örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme tekniği ile evrendeki alt gruplar belirlenmiştir. Araştırmadaki her bir ilçe bir tabaka olarak kabul edilmiştir. Bu tabakaların evrendeki oranlarıyla orantılı olarak örnekleme eleman alınmıştır.

Örneklem büyüklüğü evrenindeki büyüklüğe bölünerek tabaka ağırlığı hesaplanmıştır. (Tabaka ağırlığı= $312 / 1668 = .18$). Böylece evreninin % 18 i alınarak örneklem büyüklüğü olan 312 öğretmen dengeli bir şekilde ilçe tabakalarına dağıtılmıştır. Diğer bir ifadeyle, ilçelerde görev yapan öğretmen sayısının % 18'i alınarak örneklemin çalışma evrenini temsil etmesi sağlanmıştır. Evrende yer alan okul ve öğretmen sayısı, örneklemdeki öğretmen sayısı, dönen ölçek sayısı ve örneklemdeki oranın belirtildiği tabaka ağırlıklarına göre ortaya çıkan dağılım Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Örnekleme Oluşturan İlçelerde Yer Alan Resmi Liselerin Sayısı ve Görev Yapan Öğretmen Sayılarının Evrendeki Oranı ile Örneklemdaki Sayısı

İlçeler	Lise Sayısı	Öğretmen Sayısı	Örneklemdaki Sayısı	Örneklemdaki Oranı	Dönen Ölçek Sayısı
1. Alucra	1	25	5	1.26	7
2. Bulancak	9	268	50	19.38	107
3. Çamoluk	1	4	1	0	0
4. Çanakçı	1	27	5	0.54	3
5. Dereli	2	52	10	3.44	19
6. Doğan kent	1	8	1	0.54	3
7. Espiye	3	92	17	5.25	29
8. Eynesil	2	22	4	1.63	9
9. Görele	5	113	21	5.61	31
10. Güce	1	25	5	1.63	9
11. Keşap	4	85	16	8.33	46
12. Merkez	16	587	110	31.88	176
13. Piraziz	3	118	22	7.06	39
14. Şebinkarahisar	5	87	16	5.25	29
15. Tirebolu	5	114	21	6.34	35
16. Yağlıdere	2	41	8	1.81	10
TOPLAM	61	1668	312	100	552

Tablo 1'e göre evreni temsil edecek olan örnekleme oluşturan 312 öğretmen, ilçelerde görevli öğretmen sayıları oranına göre belirlenmiştir. Bununla birlikte, örneklem büyüklüğü arttıkça yapılan araştırmada hata payının düştüğü bilinmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012, s.36). Bu nedenle, veri kayıpları hesaba katılarak örnekleme belirtilen değerden daha fazla sayıda ölçek uygulaması yapılmıştır. Bu bilgiler ışığında tabloya göre Alucra'dan 7, Bulancak'tan 107, Çanakçı'dan 3, Dereli'den 19, Doğankent'ten 3, Espiye'den 29, Eynesil'den 9, Görele'den 31, Güce'den 9, Keşap'tan 46, Merkez'den 176, Piraziz'den 39, Şebinkarahisar'dan 29, Tirebolu'dan 35, Yağlıdere'den 10 öğretmen araştırma örnekleme içinde yer almıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	245	51.1
	Erkek	234	48.9
Yaş	21-30 yaş	106	22.1
	31-40 yaş	169	35.3
	41-50 yaş	145	30.3
	51 yaş ve üzeri	59	12.3
Medeni Durumu	Bekar	116	24.2
	Evli	363	75.8
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	111	23.2
	6-10 yıl	94	19.6
	11-15 yıl	64	13.4
	16-20 yıl	75	15.7
	21 yıl veya üzeri	135	28.2
Kurumdaki Kıdem	1-5 yıl	289	60.3
	6-10 yıl	123	25.7
	11-15 yıl	37	7.7
	16 yıl veya üzeri	30	6.3
Eğitim Durumu	Lisans	394	82.3
	Lisansüstü	85	17.7
Branşı	Sayısal	188	39.2
	Sözel	291	60.8
Görev Yapılan Lise Türü	Fen Lisesi	57	11.9
	Anadolu Lisesi	129	26.9
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	47.0
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	14.2
Toplam		479	100.0

Tablo 2'e göre katılımcıların yaşlarına göre dağılımlarını incelendiğinde, %22.1'inin 21-30 yaş, %35.3'ünün 31-40 yaş, %30.3'ünün 41-50 yaş, %12.3'ünün 51 yaş ve üzeri, cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %51.1'inin kadın, %48.9'unun erkek olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %24.2'sinin bekâr, %75.8'inin evli, mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %23.2'sinin 1-5 yıl, %19.6'sinin 6-10 yıl, %13.4'ünün 11-15 yıl, %15.7'sinin 16-20 yıl, %28.2'sinin 21 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Kurumdaki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %60.3'ünün 1-5 yıl, %25.7'sinin 6-10 yıl, %7.7'sinin 11-15 yıl, %15.7'sinin 16-20 yıl, %6.3'ünün 21 yıl ve üzeri, eğitim durumları incelendiğinde, %82.3'ünün lisans, %17.7'sinin lisansüstü olduğu belirlenmiştir. Branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %39.2'sinin sayısal, %60.8'inin sözel, görev yapılan lise türüne göre dağılımları incelendiğinde, %11.9'unun Fen lisesi, %26.9'unun Anadolu lisesi, %47.0'inin Mesleki ve Teknik Anadolu lisesi, %14.2'sinin Çok Programlı Anadolu lisesi olduğu belirlenmiştir.

Verilerin Toplanma Süreci

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla kullanılan ölçekleri geliştiren ve uyarlayan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır (EK- A). Sonrasında araştırma sürecinin başlayabilmesi için İstanbul Okan Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır (EK-C). Etik kurul izin sonrasında Giresun Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma için uygulama izni alınmıştır (EK-Ç). Bu çerçevede araştırmacı tarafından Bulancak, Espiye, Keşap, Merkez, Piraziz ve Tirebolu ilçelerindeki genel ve mesleki liselere 11 Aralık 2018- 9 Ocak 2019 tarihleri arasında; Alucra, Çanakçı, Dereli, Doğankent, Görele, Güce, Eynesil, Şebinkarahisar ve Yağlıdere ilçelerindeki yine aynı türdeki okullara da 6- 17 Mayıs 2019 tarihleri arasında bizzat gidilerek öncelikle okul müdürleri ile iletişime geçilmiş, çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve gerekli izin belgeleri sunulmuştur. Okul müdürü ya da görevlendirdiği bir öğretmen tarafından araştırmacı, öğretmenler odasına gönderilmiş olup orada bilgilendirme yapmış ve çalışmanın gönüllü olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Çamoluk ilçesinde bizzat gidilemeyip veri toplama aracının ulaştırılması sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat hiç veri toplama aracı geri dönmemiştir.

Araştırmanın ölçek formu, araştırmacı tarafından örnekleme dahil edilen tüm öğretmenlere gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı anlatılmış ve araştırmada gizliliğin esas olup kimliği ortaya çıkarabilecek herhangi bir kişisel bilginin toplanmadığı ifade edilmiştir. Veri toplama aracı katılımcılara zarf içinde verilmiş ve yine katılımcılardan kapalı zarf içinde teslim alınmıştır. Bu yöntemle toplam 552 veri toplama aracı geri alınmış, yapılan değerlendirmelere göre hatalı veya eksik doldurulmuş formlar çıkarıldıktan sonra kalan 479 adet veri toplama aracı üzerinden veri analizine geçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik kapsamlı bir alanyazın taramasından sonra kullanılan değişkenleri en iyi biçimde ölçebilecek ölçekler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada üç değişken olduğundan veri toplama aracı olarak üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarının belirlenmesinde Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Gül (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği', psikolojik sermayeye ilişkin algılarının belirlenmesinde Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmış olan 24 madde ve dört boyuttan oluşan 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' , iş doyumuna ilişkin algılarının belirlenmesinde ise Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmış olan 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşan 'Minnesota İş Doyum Ölçeği' nin kısa versiyonu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmanın kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından öğretmenlerin demografik özelliklerini ortaya çıkarılabilmek üzere sekiz sorudan oluşturulmuştur. Bu sorular ile öğretmenlerin şu özelliklerine cevap aramıştır: Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdemi, kurumdaki kıdemi, eğitim durumu, branşı, görev yaptığı lise türü.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin görev yaptıkları okulları göz önüne alarak örgütsel desteğe ait algı düzeylerini ölçmek için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ve Gül (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan toplam 30 maddeden oluşan 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği' kullanılmıştır. 5'li Likert tipinde düzenlenen ölçeğin maddeleri araştırmaya katılan öğretmenler tarafından hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), çoğunlukla (4), her zaman (5) seçeneklerinden biri seçilerek cevaplandırılmıştır. Ölçeğin orijinaline ait Cronbach alfa katsayısı .95 olarak hesaplanırken, yapılan faktör analizi sonucunda anket maddelerin tümünün faktör yük değerlerinin 0.40 değerinden büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gül, 2010). Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler elektronik posta aracılığıyla alınmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmış olan 24 madde ve dört boyuttan oluşan 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' kullanılmıştır. 6'lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçeğin maddeleri araştırmaya katılan öğretmenler tarafından hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (6) arasındaki seçeneklerden biri seçilerek cevaplandırılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik alt boyutunda 6 madde, özyeterlilik alt boyutunda 6 madde, psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 6 madde ve umut alt boyutunda 6 madde olmak üzere toplam 4 alt boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçeğin madde faktör yüklerinin .45 ile .73 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca aynı çalışma neticesinde Cronbach alfa güvenirlik katsayısı umut alt boyutu için .86; psikolojik dayanıklılık alt boyutu için .83; iyimserlik alt boyutu için .75 ve özyeterlilik alt boyutu için .84 olarak hesaplanmış olup, ölçeğin tümü için .93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler elektronik posta aracılığıyla alınmıştır.

İş Doymu Ölçeği. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin görev yaptıkları okulları göz önüne alarak iş doymu düzeylerini ölçmek için Weiss, Dawis,

England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşan 'Minnesota İş Doyum Ölçeği' nin kısa versiyonu şeklinde oluşturulmuş 'İş Doyumu Ölçeği' kullanılmıştır. 5'li Likert tipinde hazırlanmış olan ölçeğin maddeleri araştırmaya katılan öğretmenler tarafından hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım(3), memnunum (4), çok memnunum (5) seçeneklerinden biri seçilerek cevaplandırılmıştır. İş doyumu ölçeği içsel doyum alt boyutunda 12 madde, dışsal doyum alt boyutunda 8 madde olmak üzere toplam 2 alt boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerlik analizlerine ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Veri toplama araçlarının güvenilirlik çalışmaları. Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için araştırma kapsamında kullanılan 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği' ne ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı Tablo 3'de; 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' ne ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı Tablo 4'de; 'İş Doyumu Ölçeği' ne ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 3

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Algılanan Örgütsel Destek	.943	30

Tablo 3'ten anlaşılabacağı üzere araştırmada kullanılacak olan ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin, .943 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısının, .70 ve üzeri olması ölçeğin güvenilirliği için yeterli kabul edilebileceğinden (Büyüköztürk, 2011, s.171) araştırma kapsamında kullanılacak olan algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliği doğrulanmış ve bu şekli ile uygulamaya uygun oldukları sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın güvenirliğinin sağlanması amacıyla kullanılan 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' nin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Analizleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İyimserlik	.745	6
Özyeterlilik	.886	6
Psikolojik Dayanıklılık	.756	6
Umut	.790	6
Psikolojik Sermaye	.921	24

Tablo 4'de görüldüğü üzere 6 maddeden oluşan iyimserlik alt boyutuna ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin, .745 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. 6 maddeden oluşan özyeterlilik alt boyutuna ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin, .886 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. 6 maddeden oluşan psikolojik dayanıklılık alt boyutuna ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin, .756 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. 6 maddeden oluşan umut alt boyutuna ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin, .790 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. 24 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğine ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin, .921 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın güvenirliğinin sağlanması amacıyla kullanılan 'İş Doyum Ölçeği' nin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo5

İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İçsel Doyum	.820	12
Dışsal Doyum	.819	8
İş Doyumu	.881	20

Tablo 5 'te görüldüğü üzere 12 maddeden oluşan içsel doyum alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin, .820 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. 8 maddeden oluşan dışsal doyum alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin, .819 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. 20 maddeden oluşan genel iş doyumunu ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin, .881 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Veri toplama araçlarının geçerlik çalışmaları. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin, geçerliğinin ve faktör yapısının sınanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları uyum ölçütlerine göre değerlendirilmiştir. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003,s.52) 'e göre kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	$1 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
RMSEA	$.00 < RMSEA < .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
SRMR	$<.0.08$	$<.0.05$
P <.05		

Tablo 6’da, DFA bulgularını değerlendirirken kullanılan referans aralıkları görülmektedir. Bu araştırma kapsamında kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğine ait uyum değerleri tablo 7’deki gibidir:

Tablo 7

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Uyum Değerleri

Modifikasyon	χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
Öncesi	4.992	.000	.092	.94	.78	.75	.96	.95	.260	.190
Sonrası	3.604	.000	.074	.98	.93	.90	.97	.97	.071	.057

Tablo 7’e göre DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin modifikasyon sonrasında kabul edilebilir ve mükemmel uyum indeksleri içerisine düştüğü görülmektedir. Yapılan modifikasyon sonucunda χ^2/df değerinin (3.604) 5’ten küçük olması modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir (Kline, 2005). Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinden CFI, GFI’nın .90

üzerinde yer alması çok iyi model uyumunu göstermektedir (Baumgartner ve Homburg, 1996).

Araştırmada kullanılan her bir ölçek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin geçerlik analizi için yapılan DFA sonuçları tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

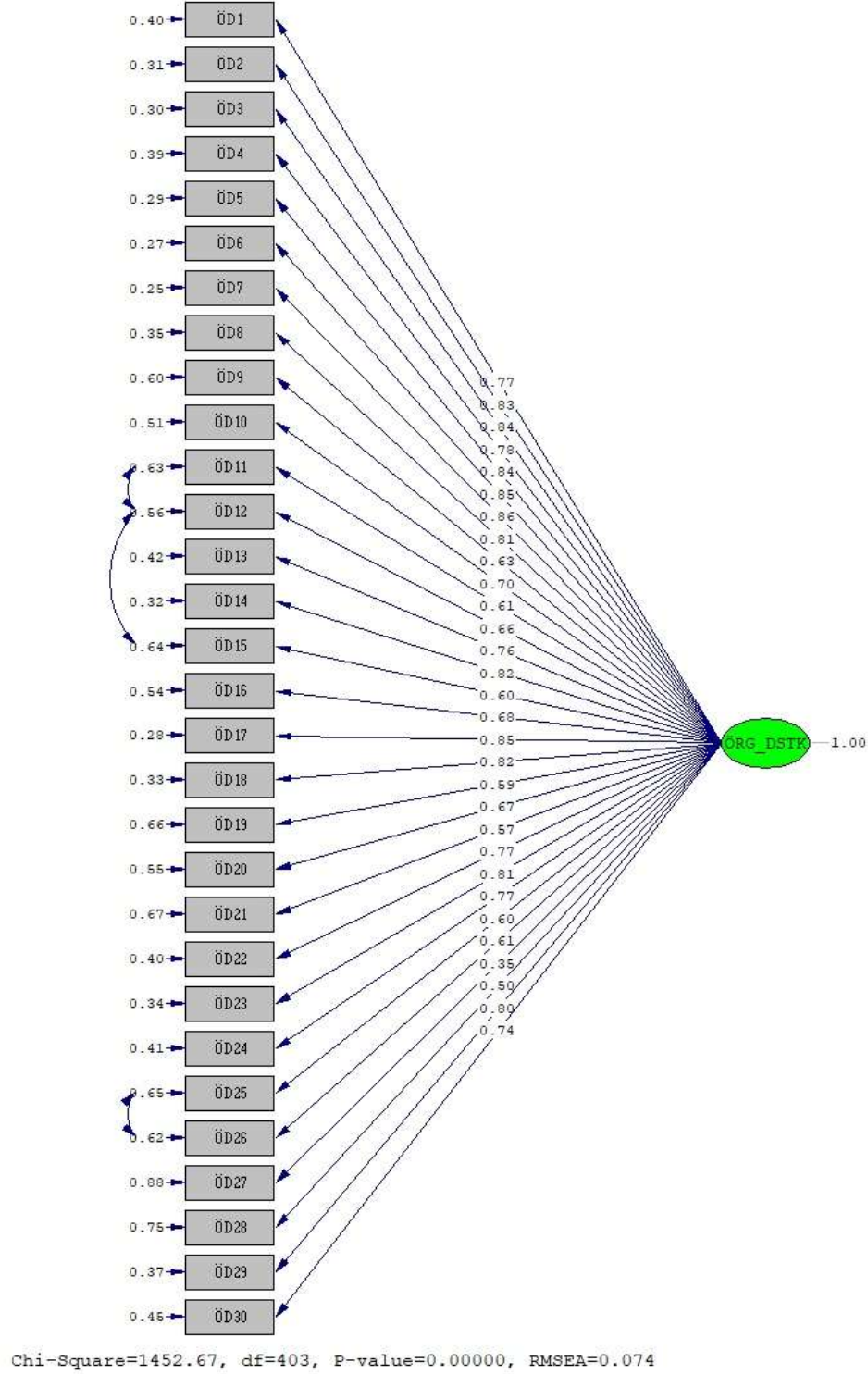
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri

Madde No	Faktör Yük Değeri	R ²	Hata	T
AÖD1	.77	.59	.40	21.80**
AÖD2	.83	.69	.31	24.74**
AÖD3	.84	.71	.30	25.25**
AÖD4	.78	.61	.39	22.11**
AÖD5	.84	.71	.29	25.36**
AÖD6	.85	.72	.27	26.26**
AÖD7	.86	.74	.25	26.82**
AÖD8	.81	.66	.35	23.42**
AÖD9	.63	.40	.60	15.92**
AÖD10	.70	.49	.51	18.56**
AÖD11	.61	.37	.63	16.17**
AÖD12	.66	.44	.56	19.40**
AÖD13	.76	.58	.42	21.14**
AÖD14	.82	.67	.32	24.48**
AÖD15	.60	.36	.64	15.05**
AÖD16	.68	.46	.54	17.76**
AÖD17	.85	.72	.28	25.87**
AÖD18	.82	.67	.33	24.01**
AÖD19	.59	.35	.66	14.48**
AÖD20	.67	.45	.55	17.41**
AÖD21	.57	.32	.67	15.11**
AÖD22	.77	.59	.40	21.80**
AÖD23	.81	.66	.34	23.70**
AÖD24	.77	.59	.41	21.58**
AÖD25	.60	.36	.65	14.78**
AÖD26	.61	.37	.62	15.44**
AÖD27	.35	.12	.88	9.28**
AÖD28	.50	.25	.75	11.99**
AÖD29	.80	.64	.37	22.97**
AÖD30	.74	.55	.45	20.30**

**p<0.01

Tablo 8’de algılanan örgütsel destek ölçeğinin DFA sonucu elde edilen bulguları incelendiğinde, maddelerin faktör yük değerleri, .35 – .86 arasında değiştiği gözlenmiştir. Söz konusu değerler kabul edilebilir faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel

anlamlılık düzeyinin ifadesi olan t değerleri ise $p < .01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş ve bütün değerlerin 2.58'den büyük olduğu görülmüştür. Aşağıda DFA'ya ait path diyagramı Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli.

Path diyagramı incelendiğinde modele ait uyum indeksleri ilk aşamada istenilen düzeyde olmadığından 11-12, 12-14 ve 25-26 nolu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. DFA sonucu elde edilen modifikasyon sonrası kabul edilebilir uyum indeksi kriterlerini sağladığı belirlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında kullanılan bir diğer ölçek olan psikolojik sermaye ölçeğine ait uyum değerleri tablo 9'daki gibidir:

Tablo 9

Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

X ² /df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4.478	.000	.085	.97	.92	.86	.96	.96	.053	.052

Tablo 9'a göre DFA sonucu elde edilen ki-karenin serbestlik derecesine oranının ($X^2/df = 4.478$) 5'ten küçük olması iyi uyuma işaret etmektedir(Kline, 2005)., RMSEA değeri .085 ile kabul edilebilir. RMSEA değeri 0 ile 1 arasında değer alabilmekte olup; 0.5 ve altındaki değerler iyi uyum; 0.5 ile 0.8 arasındaki değerler orta düzeyde uyum; 0.8 ve üzerindeki değerler kötü uyum şeklinde yorumlanmaktadır (Byrne, 2010; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu sonuçlar faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin geçerlik analizi için yapılan DFA sonuçları tablo 10'da verilmiştir

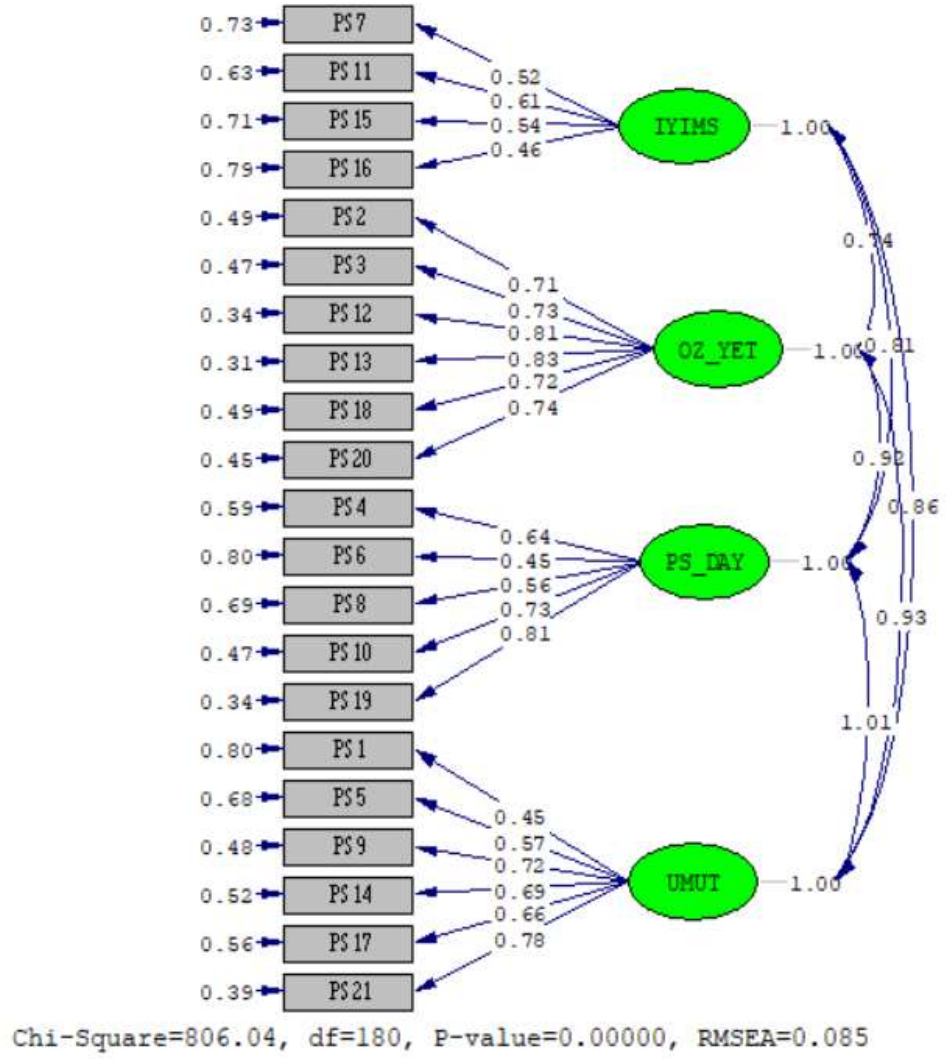
Tablo 10

Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri

Faktörler	Madde No	Faktör Yük Değeri	R ²	Hata	t
İyimserlik	PS1	.53	.28	.72	9.84**
	PS9	.52	.27	.73	10.59**
	PS11	.53	.28	.72	9.84**
	PS14	.61	.37	.63	10.93**
	PS18	.54	.29	.71	9.10**
	PS19	.46	.21	.79	5.22**
Özyeterlilik	PS3	.71	.50	.49	16.44**
	PS4	.73	.53	.47	16.86**
	PS15	.81	.66	.34	21.06**
	PS16	.83	.69	.31	22.01**
	PS21	.72	.52	.49	17.62**
	PS23	.74	.55	.45	18.19**
Psikolojik Dayanaklık	PS5	.64	.41	.59	15.01**
	PS7	.45	.20	.80	10.07**
	PS8	.64	.41	.59	15.01**
	PS10	.56	.31	.69	12.83**
	PS13	.73	.53	.47	18.00**
	PS22	.81	.66	.34	20.57**
Umut	PS2	.45	.20	.80	9.82**
	PS6	.57	.32	.68	13.17**
	PS12	.72	.52	.48	17.85**
	PS17	.69	.48	.52	16.73**
	PS20	.66	.44	.56	15.78**
	PS24	.78	.61	.39	19.45**

**p<0.01

Tablo 10 incelendiğinde Psikolojik Sermaye Ölçeğinin DFA sonucu elde edilen bulguları incelendiğinde, maddelerin faktör yük değerleri, .45 – .83 arasında değişmektedir. Söz konusu değerlerin kabul edilebilir faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyinin ifadesi olan t değerleri ise p<,01 düzeyinde anlamlı bulunmuş ve bütün değerlerin 2.58'den büyük olduğu görülmüştür. Aşağıda DFA'ya ait path diyagramı şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli.

Path diyagramı incelendiğinde modele ait uyum indeksleri ilk aşamada istenilen düzeyde olduğundan herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır. DFA sonucu kabul edilebilir uyum indeksi kriterlerini sağladığı belirlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında kullanılan diğer bir ölçek olan iş doyumu ölçeğine ait uyum değerleri tablo 11'deki gibidir:

Tablo 11

İş Doyumu Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Modifikasyon	X^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
Öncesi	6.663	.000	.109	.88	.81	.76	.86	.86	.078	.078
Sonrası	3.702	.000	.075	.96	.91	.89	.96	.96	.062	.066

Tablo 11'e göre en önemli uyum indeksi değeri olan X^2/df değerinin 3.702 ile kabul edilebilir uyum aralığına, RMSEA değerinin, .075 ile kabul edilebilir uyum aralığına düştüğü diğer uyum indekslerinde kabul edilebilir ve mükemmel uyum indeksleri içerisinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir.

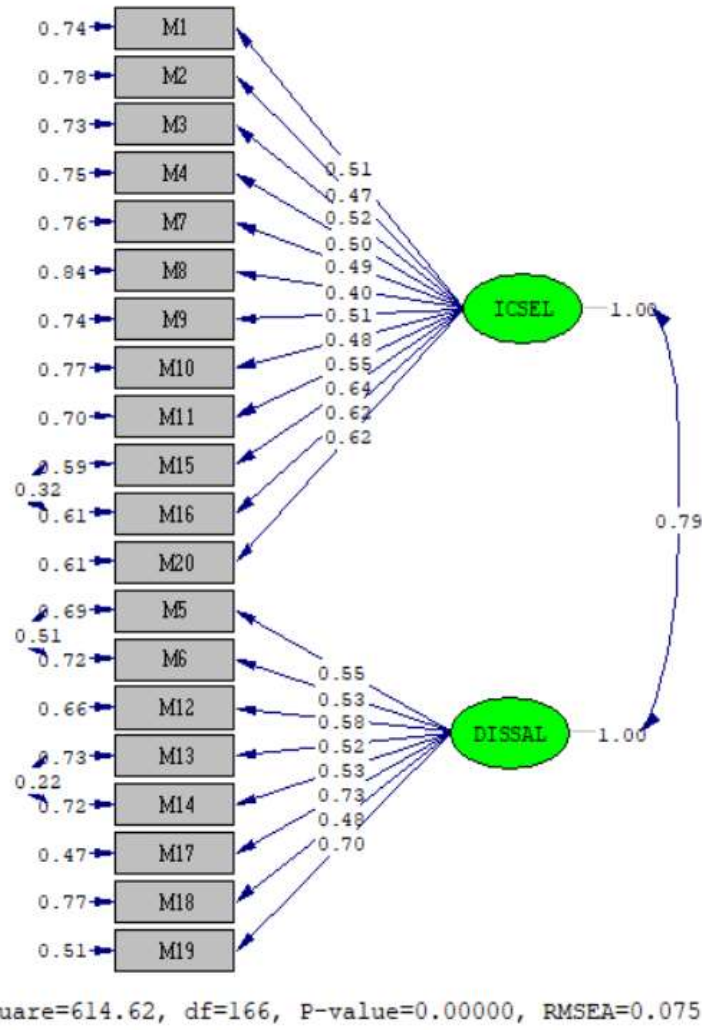
İş doyumu ölçeğine ilişkin geçerlik analizi için yapılan DFA sonuçları tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

İş Doyumu Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri

Faktörler	Madde No	Faktör Yük Değeri	R ²	Hata	T
İçsel	M1	.51	.26	.74	11.09**
	M2	.47	.22	.78	11.04**
	M3	.52	.27	.73	11.35**
	M4	.50	.25	.75	10.82**
	M7	.49	.24	.76	10.53**
	M8	.40	.16	.84	8.46**
	M9	.51	.26	.74	10.92**
	M10	.48	.23	.77	10.21**
	M11	.55	.30	.70	12.00**
	M15	.64	.41	.59	14.54**
	M16	.62	.38	.61	13.94**
	M20	.62	.38	.61	14.00**
Dışsal	M5	.55	.30	.69	12.04**
	M6	.53	.28	.72	11.50**
	M12	.58	.34	.66	12.74**
	M13	.52	.27	.73	11.10**
	M14	.53	.28	.72	11.49**
	M17	.73	.53	.47	17.00**
	M18	.48	.23	.77	10.24**
	M19	.70	.49	.51	16.19**
**p<0.01					

Tablo 12 incelendiğinde İş doyumu ölçeğinin DFA sonucu elde edilen bulguları incelendiğinde, maddelerin faktör yük değerleri, .40 – .73 arasında değişmektedir. Söz konusu değerlerin kabul edilebilir faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyinin ifadesi olan t değerleri ise $p < .01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş ve bütün değerlerin 2.58'den büyük olduğu görülmüştür. Aşağıda DFA'ya ait path diyagramı şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4. İş doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analiz modeli.

Path diyagramı incelendiğinde modele ait uyum indeksleri ilk aşamada istenilen düzeyde olmadığından 15-16, 5-6 ve 13-14 nolu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. DFA sonucu elde edilen modifikasyon sonrası kabul edilebilir uyum indeksi kriterlerini sağladığı belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanmış olan verilere hangi analizlerin uygulanacağını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmıştır. ‘Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’, ‘Psikolojik Sermaye Ölçeği’ ve ‘İş Doyumu Ölçeği’ ile

elde edilen veriler üzerinde yapılmış olan basıklık ve çarpıklık katsayılarına ait sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Bakış Açılarına İlişkin Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Statistic	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Örgütsel Destek	.083	479	.000	3.59	3.70	-.521	.246
İyimserlik	.109	479	.000	4.59	4.75	-.461	-.140
Özyeterlilik	.104	479	.000	5.09	5.16	-.835	.543
Psikolojik Dayanıklılık	.107	479	.000	5.06	5.20	-.781	.598
Umut	.100	479	.000	4.95	5.00	-.734	.727
Psikolojik Sermaye	.065	479	.000	4.95	5.00	-.756	.786
İçsel Doyum	.070	479	.000	3.92	4.00	-.497	.497
Dışsal Doyum	.097	479	.000	3.41	3.50	-.653	.623
İş Doyumu	.062	479	.000	3.72	3.75	-.544	.837

Tablo 13'e göre verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde bulunmasından verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Bu araştırmada, Giresun ilindeki genel ve mesleki liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu düzeyleri ile bu değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide ne derecede aracılık yaptığı analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, doğrulayıcı

faktör analizi (DFA), pearson korelasyon katsayısı, betimsel istatistiksel analizler, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve aracı etki analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın alt problemlerine cevap verebilmek amacıyla, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesinde betimsel istatistik kullanılmıştır. Bu bağlamda aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzdelik hesaplamalardan yararlanılmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde 5'Li Likert tipi değerlendirme ölçeği esas alınmış olup, bu değerlendirme (5) Her zaman, (4) Çoğunlukla, (3) Bazen, (2) Nadiren, (1) Hiçbir zaman şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin düzey aralık değerlerini belirleyebilmek için en yüksek değer olan 5'ten en düşük değer olan 1 çıkartılıp 5 farklı seçenek olduğu için sonuç 5'e bölünmüştür ve düzey aralıkları 0.80 olarak hesaplanmıştır. Böylece aritmetik ortalamanın yorumlama biçimi aşağıdaki gibi ortaya çıkmıştır (Gül, 2010).

<u>Aralık değerleri</u>	<u>Düzy</u>
1.00 – 1.79 arası	'Çok düşük'
1.80 – 2.59 arası	'Düşük'
2.60 – 3.39 arası	'Orta'
3.40 – 4.19 arası	'Yüksek'
4.20 – 5.00 arası	'Çok yüksek'

Psikolojik Sermaye Ölçeği 6'Li Likert tipinde hazırlanmış olup derecelendirme (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Çok Az katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (4) Oldukça Katılıyorum, (5)Çok Katılıyorum ve (6) katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin düzey aralık değerlerini belirleyebilmek için en yüksek değer olan 6'ten en düşük değer olan 1 çıkartılıp 6 farklı seçenek olduğu için sonuç 6'ya bölünmüştür ve düzey aralıkları .83 olarak hesaplanmıştır. Böylece aritmetik ortalamanın yorumlama biçimi aşağıdaki gibi ortaya çıkmıştır.

<u>Değer Aralıkları</u>	<u>Ortalamaların Yorumlanması</u>
1.00- 1.83 arası	‘Hiçbir etkisi yoktur/Katılmıyorum’
1.84 – 2.67 arası	‘Etkisiz/ Katılmıyorum’
2.68 – 3.51 arası	‘Çok az etkili’
3.52 – 4.35 arası	‘Biraz etkili’
4.36 – 5.19 arası	‘Etkili/ Katılıyorum’
5.20 – 6.00 arası	‘Çok etkili’

Katılımcıların ölçekten yüksek puan almaları psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek; ölçekten düşük puan almaları ise psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

İş Doyumu Ölçeğinde 5’li Likert tipinde değerlendirme ölçeği esas alınmıştır.Bu dercelendirme (1) Hiç Memnun Değilim, (2) memnun değilim, (3) kararsızım, (4) memnunum, (5) çok memnunum şeklinde belirlenmiştir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, analiz sonucunda ortaya çıkan bulguların hangi düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla herbir seçenek dikkate alınarak aralıklar belirlenmiş ve aşağıdaki şekilde yorumlanmıştır.

<u>Puan aralığı</u>	<u>Düzy</u>
1.00 – 179 arası	‘Çok düşük’
1.80 – 2.59 arası	‘Düşük’
2.60 – 3.39 arası	‘Orta’
3.40 – 4.19 arası	‘Yüksek’
4.20 – 5.00 arası	‘Çok yüksek’

Katılımcıların ölçekten yüksek puan almaları iş doyumu düzeylerinin yüksek; ölçekten düşük puan almaları ise iş doyumu düzeylerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Bölüm 4

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde problem ve alt problem cümlelerinde yer alan sorulara cevap bulabilmek için örneklem grubundan toplanan verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümde alt problemlerin ilkinin cevabı aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ne düzeyde olduğunu betimlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının dağılımını gösteren betimsel istatistikler Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri(N=479)

Ölçek	$\bar{x}$	Ss	Düzyey
Algılanan Örgütsel Destek	3.59	.68	Yüksek

Tablo 14'e göre, öğretmenlerin *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'*nden aldıkları puanlara ilişkin ortalamanın 3.59 (ss= .68) olduğu görülmektedir. Bu durum liselerde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

göstermekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyetlerine göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	P
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	245	3.55	.70	-1.364	.173
	Erkek	234	3.63	.66		

Tablo 15’e göre, erkek öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yaş değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan ‘Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Yaşlarına göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	p
Algılanan Örgütsel Destek	21-30 yaş	106	3.62	.72	1.556	.199
	31-40 yaş	169	3.53	.66		
	41-50 yaş	145	3.57	.70		
	51 yaş ve üzeri	59	3.75	.60		

Tablo 16'ya göre, 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının medeni durum değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Medeni Durumuna göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Bekâr	116	3.63	.71	.724	.470
	Evli	363	3.58	.67		

Tablo 17'ye göre bekâr öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının evli olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Mesleki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Scheffe
Algılanan Örgütsel Destek	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	3.69	.66	3.205	.013*	(1-3)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	3.55	.72			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	3.36	.66			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	3.54	.67			
	21 yıl veya üzeri ⁽²⁾	135	3.67	.65			

p< .05*

Tablo 18'e göre, algılanan örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (F=3.205, p= .013, p< .05). Farkın kaynağını saptamak üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre katılımcılardan mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}$ =3.69, SS=.66) olanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdemi 11-15 yıl ($\bar{X}$ =3.36, SS=.66) olanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kurumdaki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kurumdaki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Kurumdaki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	P
Algılanan Örgütsel Destek	1-5 yıl	289	3.63	.67	.878	.452
	6-10 yıl	123	3.53	.71		
	11-15 yıl	37	3.52	.63		
	16 yıl veya üzeri	30	3.54	.67		

Tablo 19'a göre, görev yapılan okuldaki hizmet süresi 16-20 yıl olan öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının diğer gruplara daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin kurumdaki kıdem değişkenine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin kurumdaki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının eğitim durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Eğitim Durumuna göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durum	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Algılanan	Lisans	394	3.59	.69	.303	.763
Örgütsel Destek	Lisansüstü	85	3.57	.65		

Tablo 20'ye göre lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının diğer lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre nispeten daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin eğitim durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin eğitim duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının branş değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Branşlarına göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Branş	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Sayısal	188	3.60	.72	.235	.815
		291	3.58	.65		
	Sözel					

Tablo 21'e göre, sayısal ders öğretmeni olan öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının sözel ders öğretmeni olan öğretmenlere göre nispeten daha yüksek bulunmuştur. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin branş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin branşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Desteğe İlişkin Algılarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının görev yapılan lise türü değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin örgütsel desteğe yönelik algıları görev yapılan lise türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının görev yapılan lise türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Görev Yapılan Lise Türüne göre ANOVA Sonuçları

	Görev Yapılan Lise	n	$\bar{X}$	ss	F	p
	Fen Lisesi	57	3.65	.68		
Algılanan Örgütsel Destek	Anadolu Lisesi	129	3.58	.68	.192	.902
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	3.59	.69		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	3.58	.67		

Tablo 22'ye göre, fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin ölçek puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak algılanan örgütsel destek düzeylerinin görev yapılan lise türüne göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; algılanan örgütsel destek düzeylerinin görev yapılan lise türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Bu kısımda, araştırmanın alt problemlerinden üçüncüsüne cevap aranmaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu betimlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını gösteren betimsel istatistikler Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N= 479)

Ölçek	$\bar{x}$	Ss	Düzey
İyimserlik	4.60	.80	Yüksek
Özyeterlilik	5.09	.72	Yüksek
Psikolojik Dayanıklılık	5.07	.65	Yüksek
Umut	4.95	.66	Yüksek
Psikolojik Sermaye	4.95	.60	Yüksek

Tablo 23'e göre, öğretmenlerin *Psikolojik Sermaye Ölçeği'*nden aldıkları puanlara ilişkin ortalamanın 4.95 (ss=.60) olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan, ölçeğin iyimserlik alt boyutunun ortalamasının 4.60 (ss=.80), özyeterlilik alt boyutunun ortalamasının 5.09 (ss=.72), psikolojik dayanıklılık alt boyutunun ortalamasının 5.07 (ss=.65) ve umut alt boyutunun ortalamasının 4.95 (ss=.66) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla liselerde görev yapan öğretmenlerin özyeterliliğe ilişkin psikolojik sermayelerinin en yüksek olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ait algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algılarının Cinsiyetlerine göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	T	p
İyimserlik	Kadın	245	4.55	.79	-1.380	.168
	Erkek	234	4.65	.80		
Özyeterlilik	Kadın	245	4.96	.78	-4.190	.000**
	Erkek	234	5.23	.62		
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	245	4.98	.67	-2.935	.003**
	Erkek	234	5.16	.62		
Umut	Kadın	245	4.85	.68	-3.438	.001**
	Erkek	234	5.06	.61		
Psikolojik Sermaye	Kadın	245	4.86	.64	-3.610	.000**
	Erkek	234	5.05	.55		

p<0,05**

Tablo 24'e göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=-4.190$, $p<.05$). Ortalamalar incelendiğinde, erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin ($\bar{X}=5.05$, $ss=.55$) kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=4.86$, $ss=.64$) daha fazla olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin özyeterlilik ($t=-4.190$, $p<.05$), psikolojik dayanıklılık ($t=-2.935$, $p<.05$) ve umut ($t=-3.438$, $p<.05$) alt boyut düzeylerinin öğretmen algılarında cinsiyete göre farklılık olduğu gözlenmiştir. Buna göre, erkek öğretmenlerin özyeterlilik ($\bar{X}=5.23$, $ss=.62$), psikolojik

dayanıklılık ($\bar{X}=5.16$, $ss=.62$) ve umut ($\bar{X}=5.06$, $ss=.61$) alt boyutlarına ilişkin algıları kadın öğretmenlerin bu boyutlara ilişkin algılarına ($\bar{X}=4.96$, $ss=.78$), ($\bar{X}=4.98$, $ss=.67$), ($\bar{X}=4.85$, $ss=.68$) göre daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yaş değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan ‘Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Yaşlarına göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Scheffe
İyimserlik	21-30 yaş ⁽¹⁾	106	4.50	.77	5.613	.001**	(1-3) (1-4)
	31-40 yaş ⁽²⁾	169	4.47	.80			
	41-50 yaş ⁽³⁾	145	4.69	.79			
	51 yaş ve üzeri ⁽⁴⁾	59	4.90	.76			
Özyeterlilik	21-30 yaş ⁽¹⁾	106	4.87	.74	8.474	.000**	(1-3) (1-4)
	31-40 yaş ⁽²⁾	169	5.03	.66			
	41-50 yaş ⁽³⁾	145	5.22	.74			
	51 yaş ve üzeri ⁽⁴⁾	59	5.36	.66			
Psikolojik Dayanıklılık	21-30 yaş ⁽¹⁾	106	4.89	.64	8.063	.000**	(1-3) (1-4)
	31-40 yaş ⁽²⁾	169	4.99	.65			
	41-50 yaş ⁽³⁾	145	5.19	.65			
	51 yaş ve üzeri ⁽⁴⁾	59	5.31	.58			
Umut	21-30 yaş ⁽¹⁾	106	4.76	.68	9.284	.000**	(1-3) (1-4) (2-4)
	31-40 yaş ⁽²⁾	169	4.87	.64			
	41-50 yaş ⁽³⁾	145	5.07	.62			
	51 yaş ve üzeri ⁽⁴⁾	59	5.22	.60			
Psikolojik Sermaye	21-30 yaş ⁽¹⁾	106	4.77	.61	10.596	.000**	(1-3) (1-4) (2-4)
	31-40 yaş ⁽²⁾	169	4.87	.58			
	41-50 yaş ⁽³⁾	145	5.07	.59			
	51 yaş ve üzeri ⁽⁴⁾	59	5.22	.57			

p< ,05**

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin

yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($F=5.613$, $p< .05$). Farkın kaynağını saptamak üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre yaşı 21-30 olan öğretmenlerin ($\bar{X}=4.50$, $ss=.77$) iyimserlik düzeyi yaşı 41-50 olan öğretmenlerden ($\bar{X}=4.69$, $ss=.79$) ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X}=4.90$, $ss=.76$) daha düşük düzeydedir. Psikolojik sermayenin özyeterlilik alt boyut düzeylerinin öğretmen algılarında yaşa göre farklılık olduğu gözlenmiştir ($F=8.474$, $p< .05$). Buna göre, 21-30 yaş öğretmenlerin ($\bar{X}=4.87$, $ss=.74$) özyeterlilik düzeyinin, yaşı 41-50 yaş olan öğretmenlerden ($\bar{X}=5.22$, $ss=.74$) ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X}=5.36$, $ss=.66$) daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir alt boyu olan psikolojik dayanıklılık alt boyutu öğretmen algılarına açısından yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=8.063$, $p< .05$). Buna göre, yaşı 21-30 yaş olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin ($\bar{X}=4.89$, $ss=.64$) yaşı 41-50 yaş olan öğretmenlerin ($\bar{X}=5.19$, $ss=.65$) ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X}=5.31$, $ss=.58$) daha düşük olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin umut alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=9.284$, $p< .05$). Buna göre, yaşı 21-30 yaş olan öğretmenlerin ($\bar{X}=4.76$, $ss=.68$) umut düzeyi yaşı 41-50 yaş olan öğretmenler ($\bar{X}=5.07$, $ss=.62$) ve 51 yaş ve üzeri ($\bar{X}=5.22$, $ss=.60$) olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Ayrıca yaşı 31-40 yaş olan öğretmenlerin ($\bar{X}=4.87$, $ss=.64$) umut alt boyutuna ait algı düzeyi yaşı 41-50 yaş olan öğretmenlerden ($\bar{X}=5.07$, $ss=.62$) daha düşük düzeydedir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=10.596$, $p< .05$). Öğretmenlerden yaşı 21-30 yaş ($\bar{X}=4.77$, $ss=.61$) olanların psikolojik sermaye düzeyleri, yaşı 41-50 yaş olan öğretmenler ($\bar{X}=5.07$, $ss=.59$) ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X}=5.22$, $ss=.57$) daha düşük düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerden yaşı 31-40 yaş ($\bar{X}=4.87$, $ss=.58$) olanların psikolojik sermayeye ait algı düzeylerinin yaşı 41-50 yaş ($\bar{X}=5.07$, $ss=.59$) olanlara göre daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının medeni durum değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 26' da verilmiştir.

Tablo 26

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Medeni Durumuna göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
İyimserlik	Bekâr	116	4.51	.84	-1.391	.165
	Evli	363	4.62	.78		
Özyeterlilik	Bekâr	116	5.00	.72	-1.567	.118
	Evli	363	5.12	.72		
Psikolojik Dayanıklılık	Bekâr	116	5.02	.63	-0.855	.393
	Evli	363	5.08	.66		
Umut	Bekâr	116	4.88	.68	-1.379	.168
	Evli	363	4.98	.65		
Psikolojik Sermaye	Bekâr	116	4.88	.61	-1.536	.125
	Evli	363	4.98	.60		

Tablo 26'ya göre, evli öğretmenlerin umut, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt ölçek puanları ile psikolojik sermaye ölçek puanlarının ortalaması bekâr öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi

sonucuna göre; psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Scheffe
İyimserlik	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	4.58	.73	4.169	.003**	(2-4) (2-5)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	4.40	.79			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	4.43	.89			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	4.78	.77			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	4.72	.79			
Özyeterlilik	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	5.00	.71	6.092	.000**	(1-5) (2-5)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	4.88	.71			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	5.01	.69			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	5.21	.77			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	5.29	.67			
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	5.00	.62	4.813	.001**	(2-5)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	4.91	.66			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	4.97	.66			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	5.16	.67			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	5.24	.63			
Umut	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	4.86	.64	5.876	.000**	(1-5) (2-5)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	4.76	.66			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	4.88	.67			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	5.09	.60			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	5.12	.64			
Psikolojik Sermaye	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	4.88	.57	7.073	.000**	(1-5) (2-5)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	4.76	.60			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	4.85	.59			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	5.08	.60			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	5.12	.58			

p<0,05**

Tablo 27'e göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=4.169$, $p< .05$). Farkın kaynağını saptamak üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X}=4.40$, $ss=.79$) iyimserlik düzeyi mesleki kıdemi 16-20 yıl ($\bar{X}=4.78$, $ss=.77$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.72$, $ss=.79$) olan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Öğretmenlerin algılarına göre özyeterlilik düzeyler mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=6.092$, $p< .05$). Buna göre, öğretmenlerden mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=5.29$, $ss=.67$) olanların özyeterlilik düzeyi mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=5.00$, $ss=.71$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=4.88$, $ss=.71$) olanlara göre daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=4.813$, $p< .05$). Buna göre, öğretmenlerden mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=5.24$, $ss=.63$) olanların psikolojik dayanıklılık düzeyi mesleki kıdemi 6-10 yıl ($\bar{X}=4.91$, $ss=.66$) olanlara göre daha yüksek düzeydedir. Umut alt boyutunun mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($F=5.876$, $p< .05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerden mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=5.12$, $ss=.64$) olanların umut alt boyutuna ait algı düzeyi mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=4.86$, $ss=.64$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=4.76$, $ss=.66$) olanlara göre daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=7.073$, $p< .05$). Öğretmenlerden mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=5.12$, $ss=.58$) olanların psikolojik sermaye düzeyi mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=4.88$, $ss=.57$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=4.76$, $ss=.60$) olanlara göre daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının kurumdaki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları kurumdaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algı

düzeylerinin kurumdaki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Kurumdaki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Scheffe
İyimserlik	1-5 yıl	289	4.55	.79	0.822	.482	
	6-10 yıl	123	4.65	.77			
	11-15 yıl	37	4.74	.85			
	16 yıl veya üzeri	30	4.61	.89			
Özyeterlilik	1-5 yıl	479	4.60	.80	2.055	.105	
	6-10 yıl	289	5.05	.71			
	11-15 yıl	123	5.09	.67			
	16 yıl veya üzeri	37	5.17	.86			
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 yıl	30	5.38	.77	1.666	.174	
	6-10 yıl	479	5.09	.72			
	11-15 yıl	289	5.03	.65			
	16 yıl veya üzeri	123	5.10	.60			
Umut	1-5 yıl ⁽¹⁾	37	5.10	.78	3.303	.020*	(1-4)
	6-10 yıl ⁽²⁾	30	5.29	.68			
	11-15 yıl ⁽³⁾	479	5.07	.65			
	16 yıl veya üzeri ⁽⁴⁾	289	4.90	.64			
Psikolojik Sermaye	1-5 yıl	123	4.98	.60	2.253	.081	
	6-10 yıl	37	5.04	.80			
	11-15 yıl	30	5.26	.72			
	16 yıl veya üzeri	479	4.95	.66			

p<0,05*

Tablo 28'e göre öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin kurumdaki kıdemlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; umut alt boyut düzeylerinin kurumdaki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=3.303$, $p< .05$). Buna göre, öğretmenlerden kurumdaki kıdemleri 1-5 yıl ($\bar{X}=5.10$, $ss=.78$) olanların umut düzeyi kurumdaki kıdemleri 16 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.90$, $ss=.64$) olanlara göre daha yüksek düzeydedir. Farkın kaynaklandığını belirlenmesi için post hoc test grupları içerisinde Scheffe testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İyimserlik	Lisans	394	4.60	.80	0.174	.862
	Lisansüstü	85	4.58	.79		
Özyeterlilik	Lisans	394	5.07	.74	-1.203	.229
	Lisansüstü	85	5.18	.61		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	394	5.05	.68	-1.596	.111
	Lisansüstü	85	5.17	.53		
Umut	Lisans	394	4.93	.68	-1.501	.134
	Lisansüstü	85	5.05	.54		
Psikolojik Sermaye	Lisans	394	4.94	.63	-1.246	.214
	Lisansüstü	85	5.03	.48		

Tablo 29'a göre öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının branş değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algı düzeylerinin branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 30 'da verilmiştir.

Tablo 30

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Branşlarına göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Branş	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İyimserlik	Sayısal	188	4.66	.77	1.462	.144
	Sözel	291	4.55	.81		
Özyeterlilik	Sayısal	188	5.14	.68	1.129	.260
	Sözel	291	5.06	.74		
Psikolojik Dayanıklılık	Sayısal	188	5.09	.67	0.453	.650
	Sözel	291	5.06	.64		
Umut	Sayısal	188	4.98	.65	0.827	.409
	Sözel	291	4.93	.66		
Psikolojik Sermaye	Sayısal	188	4.99	.60	1.129	.260
	Sözel	291	4.93	.61		

Tablo 30'a göre öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin branşlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının görev yapılan lise türü değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın dördüncü alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları görev yapılan lise türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ait algı düzeylerinin görev yapılan lise türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Ait Algı Düzeylerinin Görev Yapılan Lise Türüne göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Görev Yapılan Lise	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İyimserlik	Fen Lisesi	57	4.65	.83	1.436	.232
	Anadolu Lisesi	129	4.70	.82		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	4.55	.77		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	4.50	.82		
Özyeterlilik	Fen Lisesi	57	5.09	.71	1.858	.136
	Anadolu Lisesi	129	5.21	.68		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	5.05	.72		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	5.00	.78		
Psikolojik Dayanıklılık	Fen Lisesi	57	5.04	.73	0.761	.516
	Anadolu Lisesi	129	5.14	.61		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	5.05	.67		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	5.02	.63		
Umut	Fen Lisesi	57	4.98	.71	2.025	.110
	Anadolu Lisesi	129	5.07	.60		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	4.90	.67		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	4.88	.65		
Psikolojik Sermaye	Fen Lisesi	57	4.96	.65	1.997	.114
	Anadolu Lisesi	129	5.06	.56		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	4.91	.60		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	4.87	.61		

Tablo 31'e göre öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin görev yapılan lise gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre; öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerinin görev yapılan lise gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde alt problemlerin beşincisine cevap aranmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu betimlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin dağılımını gösteren betimsel istatistikler Tablo 32'de yer almaktadır.

Tablo 32

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=479)

Ölçek	$\bar{x}$	Ss	Düzey
İçsel Doyum	3.92	.53	Yüksek
Dışsal Doyum	3.42	.71	Orta
Genel İş Doyumu	3.72	.54	Yüksek

Tablo 32'e göre, öğretmenlerin *İş Doyum Ölçeği'*nden aldıkları puanlara ilişkin genel ortalamanın 3.72 (ss= .54) olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyum düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan, ölçeğe ilişkin alt boyutlara yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde içsel doyum alt boyut ortalamasının 3.92 (ss=.53), dışsal doyum alt boyut ortalamasının 3.42 (ss=.71) olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla lisede görev yapan öğretmenlerin dışsaldan ziyade içsel iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan ‘Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 33

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Cinsiyetlerine göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İçsel Doyum	Kadın	245	3.87	.55	-2.365	.018*
	Erkek	234	3.98	.51		
Dışsal Doyum	Kadın	245	3.37	.69	-1,595	.111
	Erkek	234	3.47	.73		
Genel İş Doyumu	Kadın	245	3.67	.55	-2.227	.026*
	Erkek	234	3.78	.53		

p<0,05*

Tablo 33’e göre, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (t=-2.365, p< .05). Bu bulgu kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin farklı düzeylerde olduğunu ortaya koymaktadır. Ortalamalar incelendiğinde, erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.78, ss=.53) genel iş doyum düzeyinin kadın öğretmenlere ($\bar{X}$ =3.67, ss=.55) göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İş doyumunun alt boyutlarından içsel doyum düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (t=-2.227, p< .05). Buna göre, kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.87,

ss=.55) içsel doyum düzeyi erkek öğretmenlere ($\bar{X}$ =3.98, ss=.51) göre daha düşük düzeydedir.

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının yaş değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Yaşlarına göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Scheffe
İçsel Doyum	21-30 yaş ⁽¹⁾	106	3.92	.51	3.239	.022*	(2-3) (2-4)
	31-40 yaş ⁽²⁾	169	3.83	.53			
	41-50 yaş ⁽³⁾	145	3.98	.48			
	51 yaş ve üzeri ⁽⁴⁾	59	4.05	.67			
Dışsal Doyum	21-30 yaş	106	3.48	.65	2.024	.110	
	31-40 yaş	169	3.39	.72			
	41-50 yaş	145	3.34	.71			
	51 yaş ve üzeri	59	3.58	.74			
Genel İş Doyumu	21-30 yaş	106	3.75	.51	2.322	.074	
	31-40 yaş	169	3.66	.55			
	41-50 yaş	145	3.72	.50			
	51 yaş ve üzeri	59	3.87	.67			

p<0,05*

Tablo 34'e göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=3.239$, $p< .05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre yaşı 31-40 yaş olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.83$, $ss=.53$) içsel doyum düzeyi yaşı 41-50 yaş olan öğretmenlere ($\bar{X}=3.98$, $ss=.48$) ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=4.05$, $ss=.67$) göre daha düşük düzeydedir. Bununla birlikte, liselerde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p> .05$).

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının medeni durum değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Medeni Duruma göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	T	p
İçsel Doyum	Bekâr	116	3.92	.54	-0.011	.991
	Evli	363	3.92	.53		
Dışsal Doyum	Bekâr	116	3.49	.72	1.186	.237
	Evli	363	3.40	.70		
Genel İş Doyumu	Bekâr	116	3.75	.56	0.603	.547
	Evli	363	3.71	.54		

Tablo 35'e göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları mesleki değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Scheffe
İçsel Doyum	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	4.02	.43	4.914	.001**	(2-1) (2-5)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	3.79	.55			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	3.77	.53			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	3.90	.53			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	4.02	.57			
Dışsal Doyum	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	3.60	.56	3.993	.003**	(1-3)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	3.38	.75			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	3.17	.73			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	3.37	.76			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	3.44	.72			
Genel İş Doyumu	1-5 yıl ⁽¹⁾	111	3.85	.42	4.978	.001**	(1-3)
	6-10 yıl ⁽²⁾	94	3.63	.57			
	11-15 yıl ⁽³⁾	64	3.53	.53			
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	3.69	.57			
	21 yıl veya üzeri ⁽⁵⁾	135	3.79	.57			

p<0,05**

Tablo 36'e göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin mesleki kıdeme göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (F=4.914, p<.05). Farkın kaynağını saptamak üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre mesleki kıdemi 6-10 yıl öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.79, ss=.55) içsel doyum düzeyi mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}$ =4.02, ss=.43) ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =4.02, ss=.57) göre daha düşük düzeydedir. Öte yandan, öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık

gösterdiği görülmektedir ($F=3.993$, $p< .05$). Buna göre, mesleki kıdemi 1-5 yıl öğretmenlerin ($\bar{X}=3.60$, $ss=.56$) dışsal doyum düzeyi mesleki kıdemi 11-15 yıl öğretmenlere ($\bar{X}=3.17$, $ss=.73$) göre daha yüksek düzeydedir. Genel iş doyum düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=4.978$, $p< .05$). Buna göre, mesleki kıdemi 1-5 yıl öğretmenlerin ($\bar{X}=3.85$, $ss=.42$) genel iş doyum düzeyi mesleki kıdemi 11-15 yıl öğretmenlerden ($\bar{X}=3.53$, $ss=.53$) daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının kurumdaki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları kurumdaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin kurumdaki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Kurumdaki Kıdemine göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İçsel Doyum	1-5 yıl	289	3.92	.54	2.082	.102
	6-10 yıl	123	3.87	.53		
	11-15 yıl	37	3.99	.49		
	16 yıl veya üzeri	30	4.12	.49		
Dışsal Doyum	1-5 yıl	289	3.43	.73	0.701	.552
	6-10 yıl	123	3.35	.69		
	11-15 yıl	37	3.48	.66		
	16 yıl veya üzeri	30	3.51	.70		
Genel İş Doyumu	1-5 yıl	289	3.72	.56	1.559	.119
	6-10 yıl	123	3.66	.53		
	11-15 yıl	37	3.79	.49		
	16 yıl veya üzeri	30	3.88	.49		

Tablo 37'ye göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin kurumdaki kıdemlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin kurumdaki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 38'de verilmiştir.

Tablo 38

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna göre t-testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İçsel Doyum	Lisans	394	3.93	.54	.768	.444
	Lisansüstü	85	3.89	.51		
Dışsal Doyum	Lisans	394	3.43	.71	.894	.373
	Lisansüstü	85	3.36	.71		
Genel İş Doyumu	Lisans	394	3.73	.55	.922	.358
	Lisansüstü	85	3.67	.53		

Tablo 38'e göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$).

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının branş değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 39

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Branşlarına göre T-testi Sonuçları

Ölçek	Branş	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İçsel Doyumu	Sayısal	188	3.91	.56	-.564	.573
	Sözel	291	3.94	.52		
Dışsal Doyumu	Sayısal	188	3.40	.73	-.524	.600
	Sözel	291	3.43	.69		
Genel İş Doyumu	Sayısal	188	3.70	.56	-.606	.545
	Sözel	291	3.73	.53		

Tablo 39'a göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin branşlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin branşlarına anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$).

Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Algılarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin iş doyum algılarının görev yapılan lise türü değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı alt probleminde yer alan 'Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları görev yapılan lise türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin görev yapılan lise türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları Tablo 40' da verilmiştir.

Tablo 40

Öğretmenlerin İş Doyumuna Ait Algı Düzeylerinin Görev Yapılan Lise Türüne göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Görev Yapılan Lise	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İçsel Doyum	Fen Lisesi	57	4.01	.51	0.554	.646
	Anadolu Lisesi	129	3.91	.54		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	3.92	.52		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	3.89	.59		
Dışsal Doyum	Fen Lisesi	57	3.52	.62	1.407	.240
	Anadolu Lisesi	129	3.32	.74		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	3.45	.70		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	3.40	.73		
Genel İş Doyumu	Fen Lisesi	57	3.81	.49	0.906	.438
	Anadolu Lisesi	129	3.68	.56		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	3.73	.53		
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	3.70	.59		

Tablo 40'a göre, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin görev yapılan lise türüne göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin görev yapılan lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$).

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları, Psikolojik Sermaye Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

Araştırmanın yedinci alt problemi doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel destek ve psikolojik sermaye algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın yedinci alt probleminde yer alan ‘ Öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna cevap aranmıştır. Bu kapsamda, öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanları arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları (r) ile analiz edilmiştir. Korelasyon katsayısının -1.00 olması değişkenler arasında mükemmel negatif ilişkinin, +1.00 olması ise değişkenler arasında mükemmel pozitif ilişkinin varlığını göstermektedir. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlar aşağıdaki şekilde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2011, s.32).

<u>Korelasyon katsayısı</u>	<u>Değerlendirme</u>
0.00-0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30-0.70	Orta düzeyde ilişki
0.71 – 1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Bu bağlamda, analiz sonucunda elde edilen sonuçlar tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları, Psikolojik Sermaye Algıları ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	Algılanan Örgütsel Destek	İyimserlik	Özyeterlilik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Genel Psikolojik Sermaye	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyumu
Algılanan Örgütsel Destek	1	.342**	.251**	.260**	.306**	.334**	.360**	.636**	.544**
İyimserlik		1	.487**	.498**	.574**	.726**	.438**	.420**	.477**
Özyeterlilik			1	.726**	.782**	.895**	.323**	.166**	.277**
Psikolojik Dayanıklılık				1	.767**	.870**	.310**	.146**	.259**
Umut					1	.921**	.428**	.255**	.385**
Psikolojik Sermaye						1	.434**	.279**	.402**
İçsel Doyum							1	.618**	.912**
Dışsal Doyum								1	.886**
Genel İş Doyumu									1

**p<0.05

Tablo 41'e göre, araştırma değişkenleri arasında tüm Pearson korelasyon katsayı değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin toplamı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile iyimserlik arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .342$; $p < .05$), algılanan örgütsel destek ile özyeterlilik arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .251$; $p < .05$), algılanan örgütsel destek ile psikolojik dayanaklık arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .260$; $p < .05$), algılanan örgütsel destek ile umut arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .306$; $p < .05$) ve algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .344$; $p < .05$) bir ilişki bulunmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin toplamı ile İş Doyum Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile içsel doyum arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .360$; $p < .05$), algılanan örgütsel destek ile dışsal doyum arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .636$; $p < .05$), algılanan örgütsel destek ile genel iş doyumunu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .544$; $p < .05$) bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Değişkenlerin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayısı değerleri incelendiğinde, iyimserlik alt boyutu ile içsel doyum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .438$; $p < .05$), iyimserlik alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .420$; $p < .05$), iyimserlik alt boyutu ile genel iş doyumunu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .477$; $p < .05$) bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik alt boyutu ile içsel doyum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .323$; $p < .05$), özyeterlilik alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .166$; $p < .05$), özyeterlilik alt boyutu ile genel iş doyumunu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .277$; $p < .05$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanaklık alt boyutu ile içsel doyum alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .310$; $p < .05$), psikolojik dayanaklık alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve

anlamli ($r = .146$; $p < .05$), psikolojik dayanaklik alt boyutu ile genel iş doyumunda pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .259$; $p < .05$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Umut alt boyutu ile içsel doyum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .428$; $p < .05$), umut alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .255$; $p < .05$), umut alt boyutu ile genel iş doyumunda pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .385$; $p < .05$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin toplamı ile İş Doyum Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde, psikolojik sermaye ile içsel doyum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .434$; $p < .05$), psikolojik sermaye ile dışsal doyum alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ($r = .279$; $p < .05$), psikolojik sermaye ile genel iş doyumunda pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı ($r = .402$; $p < .05$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Öğretmen İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisinin Belirlenmesi

Araştırmanın sekizinci alt problemi doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının iş doyumunda üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın sekizinci alt problemde yer alan 'Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunda düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracılık etkisi göstermekte midir?' sorusuna cevap aranmıştır. Araştırma kapsamında aracı değişkenin etkisini değerlendirmek için Hayes'in (2016) SPSS programına eklenerek kullanılabilecek şekilde geliştirdiği bir makro (PROCESS) kullanılmıştır. Programda toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etki puanları ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki aracı etkisi incelenmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Elde edilen etki miktarının anlamlılığını ölçmek için Sobel testinin ve bu sayede bootstrap güven aralığının yapılması gerekliliği, araştırmacılar tarafından bildirilmektedir (Reutter ve Bigatti, 2014). Sobel Testinde anlamlılık Z skor katsayısı ile belirlenmekte ve bu skorun 1.96'dan büyük ve p değerinin de anlamlı olması gerekmektedir (Frazier, Tix ve Baron, 2004). Etki büyüklüğü ise toplam etki puanından doğrudan etki

puanını çıkararak elde edilmektedir. Bunun için de bootstrap güven aralığına bakılmalı ve alt ile üst sınırın sıfırın altında veya üstünde olması gerekmektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

Tablo 42

Modele Ait Sobel Testi Sonuçları

Effect	se	Z	p
.0661	.0136	4,8696	.000**

**p<0.01

Sobel testi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık Z skor katsayısı ile belirlenmekte ve bu skorun 1.93'dan büyük olduğu ve p değerinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç aracılık ön bilgisi açısından psikolojik sermayenin aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Ama net şekilde karar verebilmek için modellerin incelenmesi ve etki büyüklüğüne bakılmalı ve bunun için de bootstrap güven aralığına bakılmalı ve alt ile üst sınırın sıfırın altında veya üstünde olması gerekmektedir.

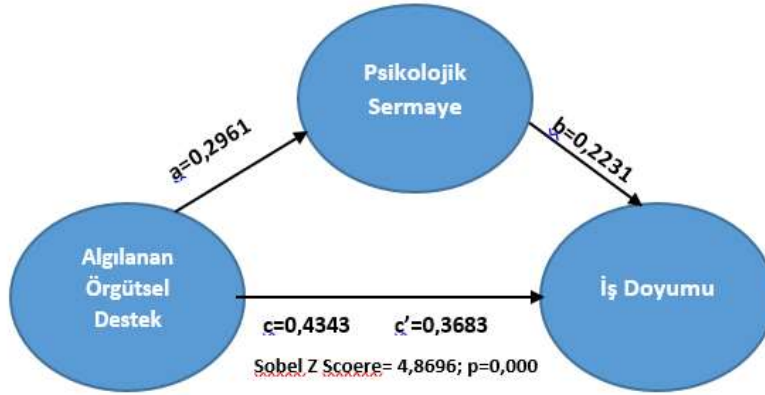
Tablo 43

Algılanan Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Modeline Ait Sonuçlar

Modeller	Değişken	β	Standart Hata	t	p
Model 1	Sabit	3,8890	0,1397	27,8397	0,000
	Algılanan Örgütsel Destek	0,2961	0,0382	7,7441	0,000
	$R^2=0,1117$ $F_{(1,477)}=59,9717$; $p=0.000$				
	Psikolojik Sermaye= 3,8890+0,2961 *algılanan örgütsel destek				
	Değişken	β	Standart Hata	t	p
Model 2	Sabit	2,1625	0,1121	19,2876	0,000
	Algılanan Örgütsel Destek	0,4343	0,0307	14,1551	0,000
	$R^2=0.2957$, $F_{(1477)}=200,3657$; $p=0.000$				
	İş Doyumu= 2,1625+0,4343*Algılanan Örgütsel Destek				
	Değişken	β	Standart Hata	t	p
Model 3	Sabit	1,2947	0,1747	7,4121	0,000
	Psikolojik Sermaye	0,2231	0,0353	6,3147	0,000
	Algılanan Örgütsel Destek	0,3683	0,0313	11,7639	0,000
	$R^2=0.3502$, $F_{(1,477)}=128,2852$; $p=0.000$				
İş Doyumu= 1,2947+0,2231*psikolojik sermaye+0,3683*algılanan örgütsel destek					

Modeller incelendiğinde, ilk modelde algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine bakılmış (modeldeki a yolu) algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0.2961$; $p=.000$; $p<.05$). İkinci modelde ise algılanan örgütsel desteğin, iş doyumu üzerindeki etkisine bakılmış (modelde c yolu) algılanan örgütsel desteğin, iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0.4343$; $p=.000$; $p<.05$). Üçüncü modelde ise algılanan örgütsel desteğin ve psikolojik sermayenin aynı anda iş doyumu üzerindeki etkisine bakılmış (model b yolu) örgütsel desteğin ve psikolojik sermayenin aynı anda iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta(\text{psikolojik sermaye})=0.2231$; $\beta(\text{algılanan örgütsel destek})=0.3683$; $p=.000$; $p<.05$). Aracılık etkisine karar verebilmek için, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin (c yolu) 0,4343 olduğu ancak modele aracı değişken olan psikolojik sermaye dâhil edildiğinde algılanan örgütsel desteğin, iş doyumu üzerindeki etkisinin 0,3683'e düştüğü ve bu kat sayıların anlamlı olduğu

belirlendiğinden psikolojik sermayenin yarı aracılık rolü olduğu anlamına gelmektedir.



Şekil 5. Algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ait katsayılar ve sobel testi sonucu.

Şekil 5'te modele yönelik a, b, c ve c1 yolları sunulmuştur. Şekil 5 incelendiğinde, a yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı 0.2961 ve anlamlılık düzeyi, .000; b yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı değeri 0.2231 ve anlamlılık değeri .000; c yolu içinse standardize edilmiş regresyon katsayısı 0.4343 ve anlamlılık düzeyi de .000 olarak bulunmuştur. Araştırma bulguları incelendiğinde, Baron ve Kenny'nin öne sürdüğü üç kriterin karşılandığı görülmüştür. Bir sonraki adım olan aracı değişkenin etkisini değerlendirmek amacıyla aracı değişken, modele dâhil edilmiştir. c1 yolu incelendiğinde β değerinin 0.4343'den 0.3683'e düştüğü ve anlamlı olduğu ($p = .000$) görülmüştür. Söz konusu azalmanın aracı değişkenin etkisine bağlı olup olmadığını sınamak için Sobel Testi yapılmış ve sobel testi sonucunda da z score değerinin 1.96'dan büyük olduğu ve bu değer anlamlı olduğu belirlenmiştir ($Z=4.8696; p < .01$). Aracılık etkisine net şekilde karar verebilmek için process sonucu bootstrap güven aralığına bakılmış ve alt ile üst sınırın sıfırın altında veya üstünde olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 44

Modele Ait Bootstrap Güven Düzeyleri

Toplam Etki	BootLLCI	BootULCI	Aracı Türü
.0827	.0546	.1188	Kısmi (yarı)

Tablo 44 incelendiğinde etkinin varlığı ile bu etkinin anlamlılığı Bootstrap güven aralığı ile analiz edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, Bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırın sıfırın üstünde olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde yapılan çalışmanın sonuçlarına yer verilmiş ve bu sonuçlar ile ilgili alanyazın bağlamında tartışılmıştır. Sonrasında araştırma bulguları doğrultusunda araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Giresun ilinin on altı ilçesinde yer alan mesleki ve genel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları ve sonuçlara ilişkin tartışma aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

Algılanan Örgütsel Desteğe Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında, öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin görüşleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu bulgusunun katılımcıların örgütsel destek algılarının ölçüldüğü farklı araştırma bulgularıyla (Eğriboyun, 2013; Ertürk, Yıldız ve Özdemir, 2017; Geçer, 2015; Gül, 2010) benzerlik gösterdiği; örgütsel destek algısının orta düzeyde ölçüldüğü başka diğer araştırma bulgularıyla (Büyükgöze ve Kavak, 2017; Çakır ve Nartgün, 2018; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2010) farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütlerince desteklendikleri algısına sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki kıdem, eğitim durumu, branş ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve branş şeklindeki bireyin kendisinden kaynaklanan demografik özelliklere göre örgütsel destek algısının farklılaşmaması öğretmenlerin

kafasındaki destek düşüncesinin sadece karşıdan kaynaklanabilecek bir kavram şeklinde düşünülmüş olabileceği yorumuna sebep olabilir. Bununla birlikte kurumdaki kıdem, görev yapılan lise türü değişkenleri açısından farklılaşmaması ise örgütsel desteğin yalnızca bir kuruma mal edilmemiş olabilme fikrini doğurabilir. Araştırmaya benzer başka bazı araştırmalarda da cinsiyet değişkenine göre çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır (Büyükgöze ve Kavak, 2017; Nayır, 2011; Gül, 2010; Erickson ve Roloff, 2007; Ibrahim ve Marri, 2015; Nixon, Yang, Spector ve Zhang, 2011). Araştırmanın bu bulgusu Deniz (2021) tarafından Zonguldak ilinde görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla yapılan çalışmanın bulgusu ile örtüşmektedir. Bu araştırmaya paralel bazı diğer araştırmalarda ise kadın çalışanların örgütsel desteği daha az hissettiği dolayısıyla da daha fazla çatışma ve sorunla uğraştığı ortaya konmuştur. Bu durumda erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin benzer düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları söylenebilir. Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin farklılaşmadığı sonucu yapılan diğer araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Erdaş, 2010; Dam, Griffin, Peterson, Reeves, Kirkwood ve Prior, 2020). Bu bulgu Deniz (2021) tarafından yapılan çalışmanın bulgusu ile de örtüşmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında, ulaşılan bir diğer bulgu öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki kıdem bakımından anlamlı bir şekilde farklılaştığıdır. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olanların algılanan örgütsel destek düzeyleri mesleki kıdemi 11-15 yıl olanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Stinglhamber ve Vandenberghe (2003) nin yaptığı araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Bu durumda mesleki kıdem arttıkça örgütsel destek algısının azaldığı sonucuna varabiliriz. Bu ise göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütlerine karşı daha bakir duygulara sahip olup henüz kötü tecrübeler edinmemiş olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik Sermayeye Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunun katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçüldüğü farklı araştırma sonuçlarıyla (Akman, 2016; Özdemir ve Gören, 2016; Chen, vd., 2019; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Keser ve Kocabaş, 2014; Singla vd., 2021; Zewude ve Hercz, 2021) örtüştüğü görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin mesleklerini sadece bir iş olarak görmeyip yaşamlarının bir parçası şeklinde algılamaları neticesinde olası her duruma hazırlıklı oldukları şeklinde yorumlanabilir. Olası her duruma hazırlıklı olma hali psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından en yüksek ortalama özyeterlilik alt boyutunda ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin kendilerini sürekli motive ederek mesleklerine uygun olduklarını hissetmeleri ve kendilerini bu iş için uygun görmeleri şeklinde yorumlanabilir. Ölçeğin umut alt boyutunun da yüksek ortalama sonucu, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma ortamlarında öğrencilerine sürekli yeni şeyler katmak için hedefler koymaya çalışan kişiler olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca ülkemizde öğretmenlerin mesleklerini yalnızca bir iş olarak görmeyip öğrencilerinin her türlü sıkıntıları ile ilgilenmeleri ve bu sıkıntılar karşısında yılmadan mücadele etmeye çalışmaları da ölçeğin psikolojik dayanıklılık alt boyutunun yüksek ortalama değerini açıklar nitelikte olabilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüş olup erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ölçeğin geneli ile özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum doğurganlığa uygun olarak yaratılmış olan kadınların erkeklerden daha duygusal ve kırılgan bir yapıya sahip olmalarından kaynaklanmış olabilir. İyimserlik alt boyutunda ise cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir

farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuç Atakişi (2020) Nwanzu vd. (2019) ve tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yaş değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında 41-50 ile 51 üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç sağlık sektöründe araştırma yapan Atakişi (2020)' nin ve üniversite öğretim üyeleri arasında araştırma yapan Liu, Lyu, Fan, Xiong ve Che (2021) sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin 41-50 yaş grubundakilerden daha yüksek olduğu da saptanmıştır. Bu durum öğretmenlerin genç yaşta daha idealist düşüncelere sahip olup yaş aldıkça kabullenme duygusunun ağır basmaya başlayabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarında medeni durum, eğitim durumu, branş ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Psikolojik sermaye düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucu Akçay (2012); Atakişi (2020) ve Simic, Vranješević ve Stancic (2019) tarafından yapılmış olan araştırma sonuçları ile tutarlılık gösterirken Büyükgöze ve Kavak (2017) tarafından yapılan araştırmada iyimserlik alt boyutu bu değişkenine göre farklılaşma gösterdiği için bu araştırma sonucu ile tutarlılık göstermemiştir. Bu araştırma bulgularının aksine Atakişi (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye düzeyinin medeni duruma göre farklılaştığı görülmüş olup bekârların psikolojik sermaye düzeyinin evlilerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilkay (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre ise bekârların psikolojik sermaye düzeyinin evlilerden düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında, öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin geneli ile özyeterlilik ve umut alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Mesleki kıdem yılı 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermaye, özyeterlilik ve umut düzeylerinin mesleki kıdem yılı 21 ve üzeri yıl olanlardan daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca mesleki kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin iyimserlik düzeyi mesleki kıdem yılı 16-20 yıl ve 21 üzeri yıl olanlardan azdır. Bununla birlikte mesleki kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin 21 ve üzeri yıl olanlardan az olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bu sonucu Atakişi (2020); Bilkay (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermekte olup bu durum görevine yeni başlayan öğretmenlerin ortamlarını yeni tanıdıkları için daha geri planda durmuş olabilecekleri şeklinde yorumlanabileceği gibi psikolojik sermaye düzeyinin tecrübe ile artmış olabileceği şeklinde de yorumlanabilir. Karşı bir araştırma olarak da Tamore, Talsania ve Prabhu (2017) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmada psikolojik dayanıklılık ile kıdem yılı arasında anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında, psikolojik sermaye düzeyi ile yalnızca umut alt boyutunda kurumdaki kıdem değişkeni bakımından istatistiksel olarak bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Kurumdaki kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin umut düzeylerinin kurumdaki kıdem yılı 16 ve üzeri olan öğretmenlerden fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu ışığında öğretmenlerin uzun süre aynı kurumda görev yapmalarının umutsuzlaşmalarına neden olabileceği söylenebilir.

İş Doyumuna Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında elde edilen bulgular neticesince öğretmenlerin iş doyumlarının ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu sonucudur. Bu durum öğretmenlerin öğrencileri ile duygusal bir bağ oluşturma yoluyla güdülenerek işlerinde doyuma ulaşmış olabilecekleri şeklinde yorumlanabileceği gibi iş çevrelerinin de onları doyurabilecek nitelikte olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu sonucunun katılımcıların iş doyumları düzeylerinin ölçüldüğü farklı araştırma sonuçlarıyla (Akı, 2020; Boyacı, vd., 2018; Özdemir ve Yirmişbeş 2016; Demirtaş, 2010; Zaman Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Sharma ve Jyoti, 2009;) örtüştüğü görülmüştür. Ayrıca Crossman ve Harris (2006) tarafından yapılan araştırma

neticesinde bağımsız ve özel olarak yönetilen okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi yüksek çıkarken vakıf okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi düşük çıkmıştır. Öte yandan Sarıkaya'nın (2019) araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında elde edilen bulgularda biri öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ölçeğin genelinde ve içsel iş doyum boyutunda cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaştığıdır. Erkek öğretmenlerin genel iş doyum ve içsel iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Akı (2020) tarafından yapılmış olan araştırma sonucuna göre iş doyum düzeyi cinsiyet değişkeninden etkilenmezken Orhaner-Gündüz (2016), Büyükgöze ve Özdemir(2017), Fernández Puente ve Sánchez-Sánchez (2021), Casu, Mariani, Chiesa, Guglielmi ve Gremigni (2021) tarafından yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre ise erkeklerin iş doyum düzeyi kadınlarınkinden fazladır.

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş, medeni durum, kurumdaki kıdem, eğitim durumu, branş ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Yaş değişkenine ait bulgular Zaman Kılıç ve Gümüşeli (2010) tarafından yapılan çalışmanın tam aksi şeklinde bir sonuç sergilemektedir. Medeni durum değişkenine ait bulgular Orhaner-Gündüz (2016), Bojana (2012) ; Akı (2020) ile Zaman Kılıç ve Gümüşeli (2010) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Mesleki kıdem yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin genel iş doyum ve dışsal doyum düzeylerinin mesleki kıdem yılı 1-5 yıl olanlardan daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca mesleki kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin iç doyum düzeyi mesleki kıdem yılı 1-5 yıl ve 21 üzeri yıl olanlardan azdır. Bankacılık sektöre üzerine çalışma yapmış olan Orhaner-Gündüz(2016)'ün araştırma bulgularına göre hizmet süresi 1-5 yıl ve 16- 20 yıl

olanların iş doyum düzeyleri hizmet süresi 6-10 yıl ve 11- 15 yıl olanlardan daha fazladır. Akı (2020)'nın araştırma sonuçlarına göre iş doyum düzeyi hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmamakla birlikte Büyükgöze ve Özdemir (2017) tarafından yapılan araştırma kıdemli öğretmenlerin daha az kıdemli öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın yedinci alt problemi kapsamında, algılanan örgütsel destek ile iyimserlik ve umut alt boyutları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmakta iken; özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı alt problem kapsamında ulaşılan diğer bir bulguya göre algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçlar öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri artırıldığında, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinde düşük; iyimserlik ve umut düzeylerinde de orta düzeyde bir artış olacağını göstermektedir veya örgütsel destek düzeyleri azaldığında, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinde düşük; iyimserlik ve umut düzeylerinde de orta düzeyde bir azalış olacağını göstermektedir. Örgütsel destek, çalışanların örgütlerine yaptığı katkının örgütlerince değerli görülme algısı olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak çalışanlarca değerli görülme algısının oluşabilmesi için onlarda umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik gibi olumlu ruh hallerinin olması beklenebilir. Bu durum psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel destek algısı üzerine bir yansıması olabilir. Diğer taraftan da örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak rolü bulunabilir. Sosyal Takas kuramına göre örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar örgütlerinin başarılı olabilmesi için kendilerini sorumlu hissederler. Örgütsel destek boyunca onaylanma, saygı görme gibi duyguları gelişen çalışanların örgütlerine inançları artar. Örgütsel destek boyunca bu gibi duygular geliştiren çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye alt boyutlarının da süreçten olumlu yönde etkilenmesi beklenebilir (Cömert ve Yürür, 2017). Nitekim bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile

psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkide ortaya çıkmış olan bulgular ile Çin'de 1428 ıslah memurunun katılımı ile Liu, vd. (2021) tarafından yapılmış olan araştırma sonucu benzerlik göstermektedir. Ayrıca örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Büyükgöze ve Kavak (2017); Sihag ve Sarikwal (2015) araştırmalar yapmıştır.

Araştırmanın yedinci alt problemi kapsamında, algılanan örgütsel destek ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri artırıldığında, içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeylerinde de orta düzeyde bir artış; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri azaltıldığında, içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum düzeylerinde de orta düzeyde azalış olacağını göstermektedir. Araştırmanın bu bulguları Demirci (2016); Kutlualp (2015) ve Oktar (2015) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir. Araştırma sonucunda dışsal doyum düzeyinin içsel doyum düzeyinden yüksek çıkması öğretmenlerin okulda bağımsız çalışabilme olanağı sağlanması, takdir edilme, önemsenme, anlayışla karşılanma gibi duygusal yönden ziyade ödüllendirilme, iyi bir ücret alma, yükselme olanakları sunulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, teknik yardımlar sağlanması, okul yönetimi ile iyi ilişkiler oluşturulması gibi yöntemlerle desteklenmiş olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Destekleyici örgütlerin üyelerinin işlerinden yüksek düzeyde memnun olması beklenebilir. Bu düşünceden yola çıkarak örgütlerinde değerli olduğuna inanan çalışanların sergileyebilecekleri olası olumsuz tutumlarda da azalma görülebilir. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna karşı algı düzeylerinin orta düzeyde çıkması, örgütlerince yeteri kadar desteklenmedikleri şeklinde bir düşünce geliştirmiş oldukları sonucunu çıkarabilir. Bu düşünce, ödüllendirmede adaletsiz yaklaşım, ücret azlığı, ağır çalışma koşulları, katı denetim şekli, katı bir hiyerarşik örgütsel yapılanma neticesinde kararlara katılamama, iletişim eksikliği, okul çevresinin yetersizliği ya da okul müdürünün yetersiz desteği gibi farklı durumlar neticesinde ortaya çıkmış olabilir. Araştırmanın bu sonucu Fu, vd. (2013); Sarıkaya ve Keskinlik Kara(2020) tarafından yapılan araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın yedinci alt problemi kapsamında, psikolojik sermaye ile genel iş doyum düzeyi ve içsel iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki var iken dışsal iş doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Larson ve Luthans (2006); Luthans vd., (2008); Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013) tarafından yapılmış olan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin üretme, destek alma ve işyerinde yeni fikirler üretmekte olduğu gözlemlenirken iş streslerinin de daha az olduğu gözlemlenmiştir (Abbas ve Raja, 2014). Psikolojik sermaye alt boyutlarından özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde düşük bir ilişki bulunmuşken; iyimserlik alt boyutu ile iş doyumunu ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Umut alt boyutu ile genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuşken; içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Özyeterlilik alt boyutu ile iş doyumunu arasında ortaya çıkan ilişkiyi Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılan araştırma sonuçları da destekler mahiyette iken Kaplan ve Bıçkes (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunu desteklememektedir. Umut alt boyutu ile genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuşken; içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu boyutun iş doyumunu ile arasında ortaya çıkmış olan bu ilişki Jung ve Yoon (2015) 'un araştırma sonucunu destek niteliktedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sekizinci alt problemi kapsamında, algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte çalışanların davranışlarına birçok değişkenin etkisinin olabildiği, algılanan örgütsel desteğin de aracı değişkenlerle çıktı değişkenlere yansıyabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna olan etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü araştırılmıştır.. Bu bulguya göre öğretmenlerce algılanan örgütsel destek arttıkça psikolojik sermaye düzeyi artmakta, psikolojik sermaye düzeyi arttıkça da iş

doyumunu düzeyi artmaktadır. Diğer bir ifadeyle algılanan yüksek örgütsel destek ile sahip olunan yüksek psikolojik sermaye düzeyinin iş doyumunu düzeyine olumlu yönde katkıda bulunacağı ifade edilebilir. Çalışmanın bu bulgusu sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel bir hastanenin çalışanlarınca hissedilen destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasındaki ilişkide kısmi düzenleyici değişken olduğunu belirten Aslan (2020); Batool ve Ali (2016); Wen, Huang ve Hou (2019); Süral-Özel ve Topaloğlu (2013) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarından yola çıkarak sunulan önerilere, araştırmaya ve uygulamaya yönelik öneriler olmak üzere iki alt başlıkta yer verilmiştir.

Araştırmaya yönelik öneriler.

- Araştırmanın evrenini, Giresun ilindeki genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Aynı araştırma Türkiye'nin farklı illerinde veya farklı ülkelerde, farklı eğitim kademelerinde veya okul türlerinde tekrarlanabilir.
- Araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan örgütsel destek, bağımlı değişkeni iş doyumunu, aracı değişkeni ise psikolojik sermayedir. Bu ilişkide bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki aracı etkiyi pozitif psikolojinin farklı terimleri olan öznel iyi oluş, öz farkındalık, öz anlayış, empati vb. gibi farklı değişkenler yardımıyla da ortaya koyabilecek farklı problemler oluşturulabilir.
- Araştırma farklı meslek grupları için de uygulanabilir. Farklı meslek grupları arasında aynı anda gerçekleştirilen araştırmalar sonrasında meslek grupları arasında karşılaştırmalar yapılabilir.

Uygulamaya yönelik öneriler.

- İşgörenlerin iş doyumuna ulaşmalarının günümüz koşullarının gereklerini karşılayabilecek düzeyde artması için yönetime katılımlarının özendirilmesi, önemsendiklerine yönelik algılarının oluşturulması ve sahip oldukları

psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik, uyum ve iyimserlik gibi özelliklerinin belirlenerek en üst düzeyde kullanımlarının sağlanması önem arz etmektedir. Bu nedenle bir nevi çalışanların kendilerinin ve çevrelerinin farkına varabilecekleri özelliklerin bileşkesi olan psikolojik sermayenin, çalışanların örgütsel destek algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkide etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda kurumlarda örgütsel destek ile çalışanların iş doyumunun artırılmasında psikolojik sermaye değişkeninin önemli bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Son yıllarda çalışanların yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmaları örgütsel destek oluşturma'nın yanı sıra psikolojik sermaye gibi aracı değerlerin de etkilemesiyle olabileceğinin ortaya konulması bu çalışmanın önemli bir sonucudur. Bu nedenle okul müdürlerine, öğretmenler açısından örgütsel desteğin algılanmasının önemi ile psikolojik sermaye gibi önemli bir kavramın değerlendirilmesi durumunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılabilirliği tavsiyesinde bulunulabilir.

- Öğretmenlerin desteklendiklerine dair algı seviyelerini yükseltebilmek amacıyla yönetime de görevler düşmektedir. Okul müdürlerine bu hususta bilgi verilerek beceri kazanmaları sağlanabilir.
- Öğretmenler psikolojilerini her zaman ayakta tutabilecek olumlu bakış açısı geliştirmelidirler. Bu olumlu duyguların yansıma olarak ifade edilebilecek kavram olan psikolojik sermaye düzeylerinin artırılabilmesi amacıyla öğretmenlerin stres ile başa çıkabilmek, kendilerine güven duygularını ortaya çıkarabilmek ve kendi başlarına işlerin üstesinden gelebilecek yolları öğrenebilmek amacıyla çeşitli aktivitelere ya da hizmet içi eğitimlere katılmaları önerilebilir.

Kaynaklar

- Abbas, M.& Raja, U. (2014). Impact of perceived organizational politics on supervisory-rated innovative performance and job stress: Evidence from Pakistan. *Journal of Advanced Management Science*, 2(2), 1-34.
- Abdullah, M. M., Uli, J., & Parasuraman, B. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Journal of Humanities*, 13(1), 11-18.
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli özsaygı (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akçin, K. (2018). *Çalışanların örgütsel destek algısı ve psikolojik sahiplenmelerinin, sessizlik davranışlarına ve görev performanslarına etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Akı, G. (2020). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- 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.
- Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*(28), 268-277.

- Aksu, L. (2016). Türkiye’de beşeri sermayenin önemi: İktisadi büyüme ile ilişkisi, sosyal ve stratejik analizi. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 68-129
- Akyurt, N. (2021). Job satisfaction and perceived stress among radiology technicians:a questionnaire survey in relation to sociodemographicand occupational risk factors. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(7), 1617-1626.
- Akyürek, M. İ. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 149-170.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 1-15.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Ali, H., Cole, A., Ahmed, A., Hamasha, S., & Panos, G. (2020). Major stressors and coping strategies of frontline nursing staff during the outbreak of coronavirus disease 2020 (COVID-19) in Alabama. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*(13), 2057-2068.
- Altinkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). The relationship between psychological capital and burnout levels of teachers. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.
- Amason, P., & Allen, M. (1999). Intraorganizational communication, perceived organizational support, and gender. *Sex Roles*(37), 955-977.
- Andrade, M. S., Schill, A., Westover, J. H., & King, C. (2021). A cross-national comparison: Job satisfaction and gender. *Journal of Business Diversity*, 21(3), 1-34.

- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Peterson, J. (2021). Supervisory status and job satisfaction: A global comparative analysis. *International Journal of Business & Administrative Studies*, 7(3), 1-13.
- Aragasi, N. A., & Pangandaman, H. K. (2021). Coping style, anxiety level, organizational support, and work commitment of educators during the COVID-19 pandemic in the Philippines: A mixed-methods study. *Belitung Nursing Journal*, 7(4), 267-276.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Limited.
- Aslan, H. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1452- 1469.
- Aşık, A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*(467), 31-51.
- Atakışi, C. (2020). *Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Kafkas Üniversitesi örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Kars: Kafkas Üniversitesi.
- 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.
- 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.

- 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. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Ayar, D., Bektaş, M., Bektaş, İ., Bülbül, Ö., ve Cesur, A. (2021). The impact of professional values and job satisfaction of pediatric nursing on their intercultural sensitivity. *The Impact of Professional Values and Job Satisfaction of Pediatric Nursing on Their Intercultural Sensitivity.*, 18(3), 323-328.
- Bak, H., Jin, M. H., & McDonald, B. D. (2021). Unpacking the transformational leadership-innovative work behavior relationship: The mediating role of psychological capital. *Public Performance & Management Review*, 1-26.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2020). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55-80.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barnard, C. (1938). *The functions of the executive*. Harvard: Harvard University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Barratt, J.M., & Duran, F. (2021). Does psychological capital and social support impact engagement and burnout in online distance learning students? *The Internet and Higher Education*, 51,1-9.
- Basañes, R. A., & Dagol, J. M. (2021). Work engagement of public elementary school teachers and organizational support. *Journal of Management & Marketing Review (JMMR)*, 6(1), 1-15.
- Başaran, İ. E (2000). Örgütsel davranış insanın üretim gücü, 3.Baskı, Ankara: Feryal Matbaası.
- Batool, S., & Ali, H. (2016). Role of perceived organizational support on job satisfaction and transfer of training, a study of public sector organizations of Pakistan. *Journal of Law and Society*, 47(69), 81-96.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(1), 139-161.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayrak-Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Baysal, A. C., ve Tekarslan, E. (1996). *İşletme için davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıol Yayınları.
- Bibi, A., Khalid, M. A., & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in

Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848-859.

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.

Biggerstaff, J. K. (2012). *The relationship between teacher perceptions of elementary school (Unpublished doctoral dissertation)*. Kentucky: Western Kentucky University.

Bilkay, S. (2020). *Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobinin düzenleyici rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma (Yayınlanmamış doktora tezi)*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.

Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.

Boateng, F. D. (2014). Perceived organizational support and police officer effectiveness: Testing the organizational support theory in Ghana. *International Criminal Justice Review*, 24(2), 134-150.

Bojana, K. (2012). Human resource in tourism and hospitality industry: Relation between level of education and job satisfaction. *Visoka poslovna škola strukovnih studija*(2), 49-59.

Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Çorum: Hitit Üniversitesi.

Büyükgöze, H., ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.

- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* ,18 (1) , 311-325.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (14.baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2nd ed.). Madison, New York: Routledge.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, M., & Schaufeli, B., W. (2021). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 40(6), 2938-2947.
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The role of organizational citizenship behavior and gender between Job satisfaction and task performance. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(18), 9499.
- Caulton, J. R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A Literature Review. *Emergin Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.
- Cebeci, Y. (2019). *Özel okullarda öğretmenlere yönelik yetenek yönetimi uygulamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Cheung, M. F., & Law, M. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- Choi, J. W., Lee, S. K., & Chun, S. (2021). The influence of organizational communication recognized by irregular workers on job satisfaction and

- organizational commitment. *Journal of Digital Convergence*, 19(8), 101-111.
- Coyle- Shapino, J. & Conway, N. (2006). Exchange relationships: psychological contracts and perceived organizational support. *LSE Research Online*. London.
- Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakır, S., ve Nartgün, Ş. S. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 555-570.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çelikten, M., Ayyıldız, K., ve Çelikten, Y. Y. (2019). Türk eğitim sisteminin örgüt yapısı: Denetim ve merkezileşme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2847-2866.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121- 137.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çiftçi, G. E. ve Altın, Ş. (2020). Örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzenine etkisi: Bir alan araştırması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 353-375.
- Çoban, S., ve Özdemir, V. (2020). Müzik Eğitimcilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin, Clayton Alderfer'in Vig (ERG) Teorisine Göre Değerlendirmesi "II. Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri" Örneği. *Fine Arts*, 15(4), 217-232.
- Çobanoğlu, F. ve Derinbay, D. (2016). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(40), 176-190.
- Çokluk, Ö. , Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çubukçu, B. (2018). *Özel okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumuna ile olan ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Dam, P. J., Griffin, P., Peterson, G. M., Reeves, N. S., Kirkwood, L., & Prior., S. J. (2020). Organizational support in healthcare redesign education: A mixed-methods exploratory study of expert coach and executive sponsor experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5308.
- Davies, I. K. (1981). Task analysis for reliable human performance. *Performance and Instruction*, 20(2), 8-10.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumuna ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin algılarına Göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Doğan, S. (2020). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 361-379.
- Dolcos, S. M., & Daley, D. (2009). Work pressure, workplace social resources, and work–family conflict: The tale of two sectors. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 291-311.
- Donat, S. (2019). *Yükseköğretim kurumlarındaki bölüm başkanlarının çatışma yönetimi stilleri ile akademik personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Došenović, D., & Todorović, M. (2021). The Influence of The organizational process on job satisfaction. *Economy and Market Communication Review*, 11(1), 141-157.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyum, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Dönmez, B. (2020). Motivasyon. S. Özdemir, F. Sezgin ve S. Koşar içinde, *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* (s. 189-234). Ankara: Pegem Akademi.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eğribayun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(12), 17-43.

- Eğriboyun, D. (2015). *Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu*. İzmir: Etki Yayınları.
- Eichinger, J. (2000). Job stress and satisfaction among special education teachers: Effects. *International Journal of Disability Development and Education*, 47(4), 397-412.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve öz denetim kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 14. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergül, H. F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi. *Ekev Academic Review*, 24(84), 325-336.
- Erickson, R. A., & Roloff, M. E. (2007). Reducing attrition after downsizing: Analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and

- gender on organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 35-55.
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Erkuş, A., ve Afacan-Fındıklı, M. M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Erol, F. ve Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 226-242.
- Ertürk, R., Yıldız, K. ve Özdemir, T. (2017). Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. 8. *Eğitim Yönetimi Forumu Bildiri Özetleri Kitabı*, 19-21 Ekim 2017, Ankara.
- Eser, G. (2011). Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerine etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 365-376.
- Feleki, E., Karamanis, K., & Arnis, N. (2021). Employee's job satisfaction in economic recession: A descriptive empirical analysis in the Greek publicsector. *Management Research and Practice*, 13(2), 15-25.
- Fernández Puente, A. C., & Sánchez-Sánchez, N. (2021). How gender-based disparities affect women's job satisfaction? evidence from Euro-Area. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 156(1), 137-165.
- Fidan, Y., Ercan, S., Yilmazer, A. ve Şehirli, M. (2016). Cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisi: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(1), 110-124.

- Fields, D. L., & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 181-196.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Frazier, P. A., Tix, A., & Baron, K. (2004). "Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research": Correction to Frazier et al. (2004). *Journal of Counseling Psychology*, 15(2), 157.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Muğla : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Genç, E. (2018). Algılanan örgütsel destek ve mesleki tükenmişliğin iş doyumuna etkisinin incelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(25), 2332-2345.
- Giorgi, G., Dubin, D., & Perez, J. F. (2017). Perceived organizational support for enhancing welfare at work: A regression tree model. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Girgin, K. (2019). Okul müdürlerinin planlama sürecinde öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin, etkili okul oluşturmadaki rolü. *Akademik ve Tarih Düşünce Dergisi*, 6(5), 384-408.
- Gizir, S. ve Fakiroğlu, M. (2020). Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları üzerindeki rolü. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(48), 271-284.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.
- Goldsmith, H.A., Veum, J.R. & Darty, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 45, 815-829.

- Goleman, D. (2007). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Greenberg, B., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Green-Reese, S., Johnson, D. J., & Campbell Jr., W. A. (1991). Teacher job satisfaction and teacher job stress: School size, age and teaching experience. *Education*, 112(2), 247-252.
- Greer, A., Buxton, J. A., Pauly, B., & Bungay, V. (2021). Organizational support for frontline harm reduction and systems navigation work among workers with living and lived experience: qualitative findings from British Columbia, Canada. *Harm Reduction Journal*, 18(60), 1-13.
- Groot, W., & Van Den Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal Of Manpower*, 12(7), 609-620.
- Grözinger, A.-C., Wolff, S., Ruf, P. J., & Moog, P. (2021). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Business Economics*.
- Guenzi, P., Rangarajan, D., Chaker, N. N., & Sajtos, L. (2019). It is all in good humor? Examining the impact of salesperson evaluations of leader humor on salesperson job satisfaction and job stress. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(4), 352-369.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği) (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- Gülaydın, M. ve Aytaş, G. (2020). Algılanan örgütsel desteğin duygusal emek davranışları üzerine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3433-3450.
- Gülınar, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumı*. Konya: LiteraTürk Academia.
- Gümüşeli, A. İ. (2004). İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumı arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1, 30-36.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). A comparison of primary school teachers and special primaryschool teachers' job satisfaction levels. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Harrell, A. M., & Stahl, M. J. (1984). McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 9(3-4), 241-252.
- He, C., McCabe, B., & Jia, G. (2021). Effect of leader-member exchange on construction worker safety behavior: Safety climate and psychological capital as the mediators. *Safety Science*, 142.
- Herzberg, F. (1976). *The managerial choice, to be efficient and to be human*. Illinois: Dow Jones-Irwin.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Horn-Turpin, F. D. (2009). *A study examining the effects of transformational leadership behaviors on the factors of teaching efficacy, job satisfaction and organizational commitment as perceived by special education teachers*

(Unpublished doctoral dissertation). Virginia: Virginia Technology University.

Huang, L., & Zhang, T. (2021). Perceived social support, psychological capital, and subjective well-being among college students in the context of online learning during the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Education Research*, 1-12.

Hunter, A. J. (2001). A cross-cultural comparison of resilience in adolescents. *Journal of Pediatric Nursing*, 16(3), 172-179.

Ibrahim, M. E., & Marri, A. A. (2015). Role of gender and organizational support in work-family conflict for accountants in UAE. *International Journal of Commerce and Management*, 25(2), 157-172.

İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Isac, N., Dobrin, C., Raphalalani, L. P., & Sonko, M. (2021). Does organizational culture influence job satisfaction? A comparative analysis of two multinational companies. *Review of International Comparative Management*, 22(2), 138-157.

İştin, A. E. (2018). *Örgütsel destek algısının hizmet kalitesine etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Mersin: Mersin Üniversitesi.

Jalagat, R. C., & Aquino, P. G. (2021). Common perceived predictors of job satisfaction among Filipino workers in Vietnam. *Management Research and Practice*, 13(3), 58-68.

Jankelová, N., Joniaková, Z., Remeňová, K., & Némethová, I. (2021). How to meet employees' expectations in terms of job satisfaction and stabilisation in the agribusiness industry. *Economics of Agriculture*, 68(3), 583-593.

Jin, J., & Tang, J. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and

- competitive pharmaceutical work at hospitals. *audi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931-938.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Kalemci, İ. T., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41(2), 85-103.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde yapılan bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233- 242.
- Karaca, B. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-40.
- Karadağ, N. , Tüzel-İşeri E. ve Kahraman, H. (2019). Öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(2), 531- 548.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karslı, M. D., ve İskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their

institutional commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2252-2257.

Kartal, S. E., Yirci, R. ve Özdemir, T. Y. (2015). Analyzing the relationship between teachers' perceived organizational support and life satisfaction levels. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*(24), 477-504.

Kavi, E., ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Emek ve Toplum*, 7(17), 55-77.

Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.

Kaya, N., ve Kesen, M. (2014). İnsan kaynaklarının insan sermayesine dönüşümü: Bir literatür taraması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6(10), 23-38.

Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterli inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.

Kenek, G. (2017). *Etkileşimsel adalet, duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.

Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York: Guilford Press.

Koç, A. D. ve Keklik, B. (2019). Kamu sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 570-583.

- Koç, M., Koca Ballı, A. İ. ve Keklik Okul, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik faktörler açısından incelenmesi: Özel hastane sektörü kadın çalışanları ile bir araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 386-402.
- Koçak, E. ve Tunç, B. (2020). İş doyumu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092-2112.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. (Genişletilmiş 15.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Köse, S., ve Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(27), 85-94.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz yeterlik ve kolektif yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta- analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Kusi, M., Zhao, F., & Sukamani, D. (2021). Impact of perceived organizational support and green transformational leadership on sustainable organizational performance: a SEM approach. *Business Process Management Journal*, 27(5), 1373-1390.
- Kutanis, R. Ö. (2014). *Örgütlerde davranış bilimleri ders notları*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.

- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13(1), 44-61.
- Lartey, J. K.S., Amponsah-Tawiah, K., & Osafo, J. (2021). Emotional intelligence and perceived organizational support as predictors of emotional exhaustion among nurses and midwives. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(3), 261-273.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lee, R., & Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Li, W., Zhao, S., Lu, Z., Yu, W., & Li, X. (2018). Student migration: Evidence from Chinese students in the US and China. *International Migration*, 57(3), 334-353.
- Liu, X., Lyu, B., Fan, J., Yu, S., Xiong, Y., & Che, H. (2021). A Study on influence of psychological capital of Chinese University teachers upon job thriving: Based on motivational work behavior as an intermediary variable. *SAGE Open*, 1-10.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. Dunnette içinde, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Cilt 1, s. 1297-1343). Chicago: Rand McNally College Pub. Co.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Locke, E. A., & Wood, R. E. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Nw Jersey: Prentice Hall.

- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-9.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizon*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G.R., Lester, P.B (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development*, 5(25), 25-44.
- 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(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- 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(2), 219-238.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F., & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126.

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers .
- Masoom, M. R. (2021). Educators' self-esteem: the effect of perceived occupational stress and the role of organizational support. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1000-1015.
- McMahon, J. T., & Ivancevich, J. M. (1976). A study of control in a manufacturing organization: Managers and nonmanagers. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 66-83.
- Meriç, E., Çiftci, D. Ö. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Montoya, A. K., & Hayes, A. F. (2017). Two-condition within-participant statistical mediation analysis: A path-analytic framework. *Psychological Methods*, 22(1), 6-27.
- Mrak, M. K., & Kvasić, S. G. (2021). The mediating role of hotel employees' job satisfaction and performance in the relationship between authentic leadership and organizational performance. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 26(1), 97-110.
- Mutonyi, B. R. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(2), 198-215.
- Mvana, S. W., & Louw, L. (2020). Socio-demographic variables of work engagement, psychological capital and turnover intention among South African teachers. *African Journal of Employee Relations*, 44, 1-22.
- Narsa, N. P., & Wijayanti, D. M. (2021). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643-665.

- Nartgün, S. S. ve Taşkın, S. (2017). Relationship between teacher views on levels of organizational support, organizational identification and climate of initiative. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11), 1940-1954.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(14), 207-229.
- Nixon, A. E., Yang, L.-Q., Spector, P. E., & Zhang, X. (2011). Emotional labor in china: do perceived organizational support and gender moderate the process? *Stress and Health*, 27(4), 289-305.
- Ocak, M. ve Yetim, Ü. (2021). Türkiye’de çalışanların psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analizi. *Turkish Studies*, 16(4), 1579-1599.
- Orhaner- Gündüz, G. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyum ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş- aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333- 345.
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323- 348.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özkul, Ö. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sultangazi örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Önen, M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum*, 5(10), 43-63.
- Özgan, H., Yiğit, C., ve Cinoğlu, M. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-14.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, A. (1993). Sağlık sektöründe özelleştirme: devlet hastaneleri açısından bir değerlendirme. *MPM Verimlilik Dergisi*, 4(3), 42-54.
- Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2021). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-26.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.

- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma: *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 115- 124.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 267-287.
- Polatçı, S. ve Tınaz, Z. D. (2021). Kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2890-2917.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder içinde, *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (s. 13-54). New York: Sage Publications.
- 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.
- Raza, B., St-Onge, S., & Ali, M. (2021). Consumer aggression and frontline employees' turnover intention: The role of job anxiety, organizational support, and obligation feeling. *International Journal of Hospitality Management*, 97.
- Reutter, K. K., & Bigatti, S. M. (2014). Religiosity and spirituality as resiliency resources: Moderation, mediation, or moderated mediation? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 53(1), 56-72.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış / organizational behavior*. (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and worker*. Harvard: Harvard University Press.
- Royle, M. T., & Hall, A. T. (2012). The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 21-42.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. California: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Saner, T. ve Eyüpoğlu, Ş. Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(55), 1020-1026.
- Saygılı, M. ve Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*(4), 219-247.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive. *Goodness-of-Fit Measures. Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.

- Sears, G. J., & Han, Y. (2021). Do employee responses to organizational support depend on their personality? The joint moderating role of conscientiousness and emotional stability. *Employee Relations: The International Journal*, 43(5), 1130-1146.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427-438.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(12), 131-154.
- Simic, N., Vranješević, J., & Stancic, M. (2019). Roma in higher education- psychological and social capital as factors of academic success. *Andragoške Studije*(2), 127-148.
- Singh, R. N., & Singh, P. (2021). Job satisfaction among employees of U.P. State electricity board as affected by their organizational hierarchies. *OPUS*, 12(1), 47-65.
- Singla, H., Mehta, M. D., & Mehta, P. (2021). Modeling spiritual intelligence on quality of work life of college teachers: a mediating role of psychological capital. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 341-358.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Cambridge: Academic Press.

- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. C. R. Snyder, & S. J. Lopez içinde, *Handbook of positive psychology* (s. 257-276). Oxford: Oxford University Press.
- Sökmen, A. ve Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special Education*, 23(5), 258-267.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Süral-Özer, P., Topaloğlu, T. ve Tümurcanday-Özmen, Ö. N. (2013). The moderating effect of supportive organizational climate on psychological capital and job satisfaction relationship. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(4), 437-448.
- Şahin, N. (1995). *Stresle başa çıkma olumlu bir yaklaşım*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 128.
- Tamore, S. A., Talsania, V. S., & Prabhu, V. V. (2017). The impact of gender, age and work tenure on psychological capital. *Research Horizons*, 7, 156-161.

- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.
- Tetik, H. T., Ataç, L. O. ve Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Toyata, B. (2020). *Öznel kariyer başarısına yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarının etkisi: Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın ilişkiye aracılık etkisi (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tümkan, F. (2008). *Devlet ve özel ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile ilgili araştırma (Lefkoşa örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uğur, S. S. ve Devcar, M. A. (2018). Girişimcilik özellikleri ile Holland’ın kişilik tipleri arasındaki ilişki üzerine nitel bir çalışma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 98-110.
- Urien, B., Osca, A., & García-Salmones, L. (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: A demands-resources model (JD-R) study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2), 137-145.

- Ülker-Tümlü, G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*(3), 205-213.
- Üren, S. G. ve Çorbacioğlu, 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.
- Üzümcü, B. ve Müezziz, E. E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*., 8(1), 8-25.
- Villanueva-Flores, M., Diaz-Fernandez, M., Hernandez-Roque, D., & Engen, M. v. (2021). Psychological capital and entrepreneurship: gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 36(3), 410-429.
- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 10(4), 1-16.
- Walter, J., Kreutzer, M., & Kreutzer, K. (2021). Setting the tone for the team: A multi-level analysis of managerial control, peer control, and their consequences for job satisfaction and team performance. *Journal of Management Studies*, 58(3), 849-878.
- Wanyama, S. B., & Eyamu, S. (2021). Perceived organizational support, graduate research supervision and research completion rate. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1414-1430.
- Weiss, D., Davis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: The University of Minnesota Press.
- Welter, C., & Scrimshire, A. (2021). The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing Insights*, 24(1), 21-42.

- Wen, J., Huang, S.S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Woznyj, H. M., Shanock, L. R., Heggstad, E. D., & Banks, G. C. (2021). The role of events and affect in perceived organizational support: a within-person approach. *Journal of Managerial Psychology*, 36(6), 520-532.
- Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yansen, A., Supriyati, Y., & Kadir. (2021). The effect of job promotion and communication on employee job satisfaction through work environment as an intervening variable: A case study at PT. Holcim Indonesia, Tbk. *Organizational Cultures: An International Journal*, 21(1), 109-127.
- Yaşın, F. (2013). İş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Nesne*, 1(2), 1-20.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün işten ayrılma eğiliminin ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Yoon, J., & Lim, J.-C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoshimura, K. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: Group differences (Unpublished master's thesis)*. North Carolina: North Carolina State University.
- Yusoff, W. F., Kian, T. S., & Idris, M. T. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: Does it work for today's environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18-22.

- Yücel, İ. ve Bektaş, Ç. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(46), 1598-1608.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.
- Zaman Kılıç, S. (2008). *İstanbul ili vakıf üniversitelerinde bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Zaman Kılıç, S. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerinde bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, cilt 39, sayı 2, 290-309.
- Zeng, X., & Wei, B. (2021). The relationship between the psychological capital of male individuals with drug abuse and relapse tendency: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 1-10.
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological capital and teacher well-being: The mediation role of coping with stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227-1245.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 454-482.

EK A: Ölçek İçin Kullanım İzin Belgeleri

GB

Gülsün Başkan

Sal 16.10.2018, 17:02

Siz

↶

↷

→

✓

Sayın Eda Elif Annakkaya

Latif Gül tarafından hazırlanan 'Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek' adlı tezde kullanılan ve Eisenberger tarafından oluşturulan ölçeği kaynak göstererek kullanabileceğinizi bildirir, çalışmalarınızda başarılar dilerim. Prof.Dr.Gülsün Atanur Başkan

Eda Elif Annakkaya, 4 Eki 2018 Per, 14:48 tarihinde şunu yazdı:

Gülsün Hocam merhaba,

Tarafınızca danışmanlığı yapılmış olan 'Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek' başlıklı tezde Abdullah Latif Gül (2010) tarafından Eisenberger'in ölçeğinden uyarlanarak hazırlanmış olan ölçeği izniniz olur ise kaynak göstermek koşuluyla doktora tezimde kullanmak istiyorum.

Bu hususta izninizi rica eder, saygılar sunarım.

Re: PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ KULLANMA İZNİ

FÇ

Fatih Çetin

Çar 19.09.2018, 08:24

Siz

↶

↷

Eda merhabalar,

Uyarlamasını yaptığımız Psikolojik Sermaye Ölçeğini doktora tezinde kullanabilirsin,

Başarılar diliyorum,

Fatih Çetin

Doç.Dr.
Nigde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD

Assoc.Prof.
Nigde Ömer Halisdemir University
Department of Management and Organization

Contact info:

On 19 Sep 2018, at 02:07, Eda Elif Annakkaya wrote:

Fatih Bey merhaba,

Luthans, Avolio ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve H. Nejat BASIM ile birlikte Türkiye'ye uyarlama çalışmasını yapmış olduğunuz Psikolojik Sermaye Ölçeğini izniniz olur ise, kaynak göstermek koşuluyla doktora tezimde kullanmak istiyorum.

Şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

RE: MINNESOTA MEMNUNİYET ANKETİ KULLANMA İZİNİ



Asli Baycan Binark

Çar 19.09.2018, 21:51

Siz ✓



Kullanabilirsiniz.

Aslı

From: Eda Elif Annakkaya

Sent: Wednesday, September 19, 2018 1:51 AM

To: Asli Baycan Binark

Subject: MINNESOTA MEMNUNİYET ANKETİ KULLANMA İZİNİ

Aslı Hanım merhaba,

Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanıp güvenirlik ve geçerlik çalışmalarını yapmış olduğunuz Minnesota Memnuniyet Anketinizi izniniz olur ise kaynak göstermek koşuluyla doktora tezimde kullanmak istiyorum.

Şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

EK B: Veri Toplama Araçları

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, Okan Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora programında doktora tezi olarak yürütülmekte olan Giresun ilindeki liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre algıların örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sizin görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır.

Anketten elde edilecek olan bilgiler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Veriler amacı dışında kullanılmayacak olup bununla birlikte farklı kişi ya da kuruluşa verilmeyecektir. Ankette önemli olan, ifadelere verilecek cevaplar olduğu için isim belirtmenize gerek yoktur.

Araştırmanın gerçeğe uygunluğunun verecek olduğunuz içten ve samimi cevaplara bağlı olduğunu anımsatarak yapmış olduğunuz işbirliği için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Eda Elif ANNAKKAYA
Okan Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Doktora Öğrencisi

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almak olup size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz:
☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız:
☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri
3. Medeni durumunuz:
☐ Bekar ☐ Evli
4. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süreniz:
☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 ve üzeri
5. Bulduğunuz okuldaki hizmet süreniz:
☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 ve üzeri
6. Eğitim durumunuz:
☐ Lisans ☐ Lisansüstü
7. Branşınız:
8. Görev yaptığınız lise türü:
☐ Fen Lisesi ☐ Anadolu Lisesi ☐ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
☐ Güzel Sanatlar Lisesi ☐ Spor Lisesi ☐ Sosyal Bilimler Lisesi
☐ Çok Programlı Anadolu Lisesi ☐ Diğer

BÖLÜM II. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki her cümleyi dikkatlice okuyarak size en uygun olan kutucuğa (X) işareti koyunuz. Lütfen işaretlenmemiş ifade bırakmayınız.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. Çalıştığım okulda okulun yararı için yaptığım katkılara değer verilir.					
2. Çalıştığım okulda benim fazladan gösterdiğim çaba takdir edilir.					
3. Çalıştığım okulda amaçlarıma ve değerlerime önem verilir.					
4. Çalıştığım okuldaki herhangi bir şikâyetimin gereği yapılır.					
5. Çalıştığım okulda, beni etkileyen kararlardan önce, düşüncelerim önemsenir.					
6. Çalıştığım okulda, ihtiyacım olduğunda benim yanımda olunur.					
7. Çalıştığım okulda, mutluluğum önemsenir.					
8. Çalıştığım okulda, en iyi katkıyı yapabilmem için bana örnek davranılır.					
9. Çalıştığım okulda, kişisel bir problemden dolayı işe gelmeyişiim anlayışla karşılanır.					
10. Çalıştığım okulda, kasıtsız hatalarım anlayışla karşılanır.					
11. Çalıştığım okulda, ona gelecekte yarar sağlayacağım düşünülmez.					
12. Bir işi en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım okulda bu fark edilmez.					
13. Çalıştığım okulda, çalışma koşullarında bir değişiklik için mantıklı bir istek kabul edilir.					
14. Çalıştığım okulda işteki doyumum dikkate alınır.					
15. Çalıştığım okulda bana ilgi gösterilmez.					
16. Eğer işten ayrılmaya karar versem, çalıştığım okul kalmam için beni ikna etmeye çalışır.					
17. Mesleki önerilerim çalıştığım okulca önemsenir.					
18. Çalıştığım okulda işyerindeki başarılarımdan gurur duyulur.					
19. Çalıştığım okul beni düşünmekten çok, kazanç elde etmeyi önemsemektedir.					
20. Haklı bir gerekçe ile eğer bir işi zamanında bitiremezsem, çalıştığım okulda bu anlayışla karşılanır.					
21. Çalıştığım okulda herhangi birinin de benim işimi yapabileceği düşünülür.					
22. Çalıştığım okulda işimin daha çekici olması için gayret gösterilir.					
23. Üstlerim benim bu okulun bir parçası olmamdan dolayı gurur duymaktadır.					
24. Herhangi bir bilgiye ihtiyacım olduğunda okulumda bana yardımcı olunur.					
25. Okulda bana bir iş verildiğinde nasıl yapılacağı da belirtilir.					
26. Çalıştığım okulda işimi nasıl daha iyi yapabileceğim konusunda bilgilendirilirim.					
27. Çalıştığım okulda işimi yaparken ihtiyacım olan araçları sağlamama yardımcı olunur.					
28. İhtiyaç duyduğumda okulumca bana parasal destek sağlanır.					
29. Çalıştığım okulda bütün çalışanlara ayırım yapmaksızın davranıldığı hissettirilir.					
30. Çalıştığım okulda gerektiğinde öğretmenlerin ihtiyaçları yönünde eğitici faaliyetler düzenlenmesine yardımcı olunur.					

BÖLÜM III. PSİKOLOJİK SERMEYE ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.
Lütfen işaretlenmemiş ifade bırakmayınız.

(1- Hiç katılmıyorum, 6- Tamamen katılıyorum)

1	Bu işyerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyor.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önce zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime 'her şeyde bir hayır vardır' şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Kurumun dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

BÖLÜM IV. İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, işinizden o cümlede belirtilen yönde ne derecede memnun olduğunuzu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen işaretlenmemiş ifade bırakmayınız.	1	2	3	4	5
1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4- Memnunum, 5- Çok Memnunum					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başına çalışma olanağım olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda 'saygın bir kişilik' olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi

OKAN ÜNİVERSİTESİ Etik Kurul Kararı

Toplantı Tarihi: 12.12.2018

Toplantı Sayısı: 100

Toplantıya Katılanlar:

Prof. Dr. Mithat Kıyak	(Başkan)
Prof. Dr. Mazhar Semih Başkan	(Üye)
Prof. Dr. Dilek Öztürk	(Üye)
Prof. Dr. Dilek Şirvanlı Özen	(Üye)
Prof. Dr. Ali Tayfun Atay	(Üye)
Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi, Nermin Bölükbaşı	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Erdiñ Ünal	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Nihat Özaydın	(Üye)

Okan Üniversitesi Etik Kurulu 12.12.2018 tarihinde Prof. Dr. Mithat Kıyak Başkanlığında toplandı.

Yapılan görüşmeler sonucunda;

Karar 11. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü-Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden **Eda Elif ANNAKKAYA**'nın "Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişki" başlıklı çalışması için başvuru talebi uygun görülüp oy birliği ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mithat Kıyak
(Başkan)

Prof. Dr. Mazhar Semih Başkan
(Üye)

Prof. Dr. Dilek Öztürk
(Üye)

Prof. Dr. Ali Tayfun Atay
(Üye)

Prof. Dr. Dilek Şirvanlı Özen
(Üye)

Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Erdiñ Ünal
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Nermin Bölükbaşı
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Özaydın
(Üye)

EK Ç: Giresun Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni



T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29409993-604.01.01-E.20706150
Konu : Araştırma İzni
(Eda Elif ANNAKAYA)

01.11.2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) Okan Üniversitesinin 26.10.2018 tarihli ve 20378141 DYS kayıtlı yazısı.

Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi Eda Elif ANNAKAYA, "Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişki" konulu araştırma yapmak istemektedir. Çalışma; Giresun ilinde bulunan tüm ilçelerdeki Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı liselerdeki öğretmenlerle gerçekleştirilecektir. İlgi (b) yazı ile eklerinin ilgi (a) Genelge kapsamında incelenmesi sonucu oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu Raporu" ekte sunulmuştur.

Söz konusu çalışmanın yukarıda sözü edilen okullarda 05/11/2018 - 31/05/2019 tarihleri arasında, Müdürlüğümüzce mühürlenmiş ve ekte sunulan veri toplama araçlarını kullanarak; tüm çalışmaların okul yönetiminin sorumluluğunda/gözetiminde yürütülmesi, yapılacak çalışmaların eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan okul yönetiminin planlayacağı çalışma takvimine göre yapılması, çalışmalara katılımın gönüllülük esasına dayalı olarak sağlanması, uygulama ile toplanacak verilerin sadece bu araştırma dahilinde kullanılması ve araştırma sonucunun Müdürlüğümüz AR-GE Birimine basılı veya elektronik doküman olarak teslim edilmesi koşulları ile gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakıncanın olmadığı Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Ergin AYBAR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAYIT NO : 74118
KAYIT TARİHİ : 1653
OSYA NO :

OLUR
01.11.2018

Ertuğrul TOSUNOĞLU
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır
21.11.2018

MEMUR
Memur

Adres: Hükümet Konağı A Blok Kat : 1 GİRESUN/ MERKEZ
Elektronik Ad: giresun.meb.gov.tr
e-posta: strajigelistirme28@meb.gov.tr

Bilgi için: Gözde DEMİR/MEMUR Strateji Geliştirme Şubesi
Tel: 0 (454) 215 75 25
Faks: 0 (454) 215 75 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a93c-172b-36c7-8d87-55b9 kodu ile teyit edilebilir.

EK D: Etik Beyanı

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, tezde kullanılan verileri etik kurallar içinde elde ettiğimi, daha önce ortaya konulmuş olan bütün fikir, beyan ve bilgileri akademik kurallar içerisinde kaynak göstererek kullandığımı beyan ederim.

Eda Elif ANNAKKAYA



EK E: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

14/01/2022

İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Lise Öğretmenlerinin Algılarına göre Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
21/02/2022	160	269810	21/01/2022	%24	1768254542

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Eda Elif ANNAKKAYA

Öğrenci No.: 142058003

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Statüsü: ☐ Y.Lisans ☒ Doktora ☐
Bütünleşik Dr.

Eda Elif
ANNAKKAYA

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN)

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORJİNALLİK RAPORU

%**24**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**23**

İNTERNET KAYNAKLARI

%**10**

YAYINLAR

%**12**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 5
2	openaccess.maltepe.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
3	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
4	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
5	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
6	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
7	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
8	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 1

Submitted to Gaziantep Aniversitesi