



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MANEVİYAT VE
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ
HAZIRLAYAN
Hatice ÇOŞKUNÖZ
DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Nuriye KARABULUT
KARS-2025



T.C.

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MANEVİYAT VE
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Hazırlayan: Hatice ÇOŞKUNÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman ve Jüri Üyeleri

Dr. Öğr. Üyesi Nuriye KARABULUT

Prof. Dr. Murat TAŞDAN

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Kars - 2025

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hatice ÇOŞKUNÖZ tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat ve Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki**” başlıklı bu çalışma 24.01.2025 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucu başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan	: Prof. Dr. Cemalettin İPEK	İmza:
Üye	: Prof. Dr. Murat TAŞDAN	İmza:
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Nuriye KARABULUT (Danışman)	İmza:

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/....../2025 tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Yaşar KOP
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım **“Öğretmenlerin Örgütsel Maneviyat ve Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki”** isimli çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen sürede bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yayım kurullarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Scientific Ethic Statement

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled **“The Relationship Between Teachers' Organizational Spirituality and Positive Psychological Capital Levels and Organizational Identification Levels”** as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

24/01/2025

Hatice ÇOŞKUNÖZ

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	v
KISALTMALAR	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	x

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.2.1. Alt Amaçlar.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sınırlılıklar	7
1.5. Tanımlar	8

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Maneviyat	9
2.1.1. Maneviyat ve Din İlişkisi	11
2.1.2. Maneviyat ve Aşknlık İlişkisi	11
2.1.3 Örgütsel Maneviyat	12
2.1.4. Örgütsel Maneviyata İlişkin Görüşler	14
2.1.4.1. İçsel Kaynaklı Görüş	14
2.1.4.2. Dini Kaynaklı Görüş	15

2.1.4.3. Varoluşçu Görüş.....	15
2.1.5. Örgütsel Maneviyatın Yararları	16
2.1.6. Örgütsel Maneviyatın Boyutları	17
2.1.6.1. Anlamlı İş	19
2.1.6.2. Topluluk Duygusu.....	20
2.1.6.3. Örgütsel Değerler ile Uyum.....	21
2.1.7. Örgütsel Maneviyat Yaklaşımına Yönelik Modeller	22
2.1.8. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Maneviyat	24
2.1.9. Örgütsel Maneviyata İlişkin Araştırmalar	25
2.1.9.1. Yurtiçinde Örgütsel Maneviyata İlişkin Yapılan Araştırmalar	26
2.1.9.2. Yurtdışında Örgütsel Maneviyata İlişkin Yapılan Araştırmalar	27
2.2. Psikoloji ve Pozitif Psikoloji	29
2.2.1. Sermaye Kavramı ve Psikolojik Sermaye	32
2.2.1.1. Ekonomik Sermaye	33
2.2.1.2. Beşeri Sermaye	34
2.2.1.3. Sosyal Sermaye	34
2.2.1.4. Entelektüel Sermaye	35
2.2.1.5. Kültürel Sermaye.....	36
2.2.1.6. Psikolojik Sermaye.....	37
2.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye	39
2.2.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	40
2.2.3.1. Öz Yeterlik.....	41
2.2.3.2. İyimserlik	42
2.2.3.3. Umut	44
2.2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık	45
2.2.3.5. Dışa Dönüklük	46

2.2.3.6. Güven	46
2.2.4. Eğitim Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye	47
2.2.5. Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Araştırmalar	48
2.2.5.1. Yurtiçinde Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Yapılan Araştırmalar	48
2.2.5.2. Yurtdışında Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Yapılan Araştırmalar	50
2.3. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme	50
2.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temeli	53
2.3.1.1. Sosyal Kimlik Kuramı	53
2.3.1.2. Kendini Sınıflandırma Kuramı	54
2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	55
2.3.2.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli	55
2.3.2.2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	57
2.3.2.3. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli	57
2.3.3. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Özdeşleşme	59
2.3.4. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Araştırmalar	60
2.3.4.1. Yurtiçinde Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Yapılan Araştırmalar	60
2.3.4.2. Yurtdışında Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Yapılan Araştırmalar	62
2.4. Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme	63

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	64
3.2. Evren ve Örneklem	65
3.3. Veri Toplama Araçları	68
3.3.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği	69
3.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	71
3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	73

3.4. Verilerin Toplanması.....	74
3.5. Verilerin Analizi	74

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Nicel Bulgular	78
4.1.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeyinin Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular	80
4.1.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular	80
4.1.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular	81
4.1.1.3. Branş Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular..	82
4.1.1.4. Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular	83
4.1.1.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular	84
4.1.1.6. Okul Türü Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular	86
4.1.1.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular	87
4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Nicel Bulgular	87
4.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular	90
4.2.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular ...	90
4.2.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular	91
4.2.1.3. Branş Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular	92

4.2.1.4. Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular.....	94
4.2.1.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular.....	96
4.2.1.6. Okul Türü Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular	97
4.2.1.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular.....	99
4.3. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Nicel Bulgular.....	99
4.3.1.Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular.....	100
4.3.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular.....	101
4.3.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular.....	101
4.3.1.3. Branş Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular.....	101
4.3.1.4. Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular	102
4.3.1.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular.....	103
4.3.1.6. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular	103
4.3.1.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular.....	104
4.4. Algılanan Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	104
4.5. Algılanan Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü	108
4.6. Algılanan Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracı Rolü	110

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	113
5.2. Öneriler.....	127
KAYNAKÇA.....	130
EKLER.....	152
ÖZGEÇMİŞ	161



KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MANEVİYAT VE POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hatice ÇOŞKUNÖZ
Dr. Öğr. Üyesi Nuriye KARABULUT
2025- X + 161

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Kars ilindeki kamu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye algılarının aracı rolünü belirlemektir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel ve nedensel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kars ili merkez ve ilçelerinde görev yapan tabakalı ve basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 386 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; Algılanan Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde değişkenlere ilişkin durumların betimlenmesinde yüzde, frekans ve aritmetik ortalama gibi istatistikler kullanılmıştır. Örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin ilgili bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Örgütsel maneviyat ve pozitif psikolojik sermaye, örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin düzey ve yönü Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Algılanan örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide genel pozitif psikolojik sermayenin potansiyel aracı değişken rolü path analizi ile belirlenmiştir. Veri analizi sonucuna göre örgütsel maneviyat düzeyi cinsiyet, medeni durum ve çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi göre anlamlı bir farklılık göstermemekte; ancak branş, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve okul türüne göre farklılaşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi cinsiyet, medeni durum, çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemekte; ancak branş, mesleki kıdem ve öğrenim

durumuna göre farklılaşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyet, branş, okul türü ve öğrenim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmamakta; ancak medeni durum, çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Algılanan örgütsel maneviyat ile pozitif psikolojik sermaye arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşme ile pozitif psikolojik sermaye arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Algılanan örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Algılanan örgütsel maneviyat pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Algılanan örgütsel maneviyat örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Maneviyat, Örgütsel Maneviyat, Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Öğretmen

Kafkas University
Institute of Social Sciences
Department of Educational Science
Department of Educational Administration
The Relationship Between Teachers' Organizational Spirituality and Positive
Psychological Capital Levels and Organizational Identification Levels
Master's Thesis
Hatice ÇOŞKUNÖZ
Assistant Professor Nuriye KARABULUT
2025-X+ 161

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the mediating role of positive psychological capital perceptions in the relationship between organizational spirituality and organizational identification perceptions of teachers working in public secondary schools in Kars Province. In the study, relational and causal survey models, which are quantitative research methods, were used. The sample of the research consists of 386 teachers working in the center and districts of Kars province, determined by the stratified and simple random sampling method. The data of the study were collected with Perceived Organizational Spirituality, Positive Psychological Capital and Organizational Identification Scales. In the analysis of the research data, statistics such as percentage, frequency and arithmetic mean were used to describe the situations related to the variables. Whether the level of organizational spirituality, positive psychological capital and organizational identification differed according to the relevant independent variables was tested with t-test and one-way analysis of variance. The level and direction of the relationship between organizational spirituality and positive psychological capital, organizational spirituality and organizational identification, and positive psychological capital and organizational identification were determined by Pearson correlation coefficient. The potential mediator role of general positive psychological capital in the relationship between perceived organizational spirituality and organizational identification was determined by path analysis. According to the results of the data analysis, the level of organizational spirituality does not show a significant difference according to gender, marital status

and length of service at the school; However, it varies according to branch, professional seniority, education level and school type. Positive psychological capital level does not show a significant difference according to gender, marital status, length of service at the school and type of school; However, it varies according to branch, professional seniority and education level. The level of organizational identification does not differ significantly according to gender, branch, school type and education level; However, there is a significant difference according to marital status, length of service at the school and professional seniority. There is a moderate positive relationship between perceived organizational spirituality and positive psychological capital. There is a moderate positive relationship between organizational identification and positive psychological capital. There is a moderate positive relationship between perceived organizational spirituality and organizational identification. Perceived organizational spirituality significantly predicts positive psychological capital. Perceived organizational spirituality significantly predicts organizational identification. Positive psychological capital significantly predicts organizational identification. Positive psychological capital plays a mediating role in the relationship between organizational spirituality and organizational identification.

Keywords: Spirituality, Organizational Spirituality, Psychological Capital, Organizational Identification, Teacher

ÖNSÖZ

Bu araştırmada örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir. Örgütsel maneviyat kavramının alanyazında yeni bir kavram olması ve araştırmada yer alan değişkenlerin alanyazında ilk defa birlikte ele alınması nedeniyle araştırmanın alanyazına önemli bir katkı sağlayacağını düşünüyorum.

Benim için anlamlı geçen yüksek lisans eğitimim boyunca pusulam, rehberim, kuzey yıldızım olan kişilere teşekkürü borç bilirim. Öncelikli olarak her zaman ve her konuda yanımda olan, desteğini her daim hissettiğim, kendisinin ilk lisansüstü öğrencisi olmaktan iftihar ettiğim, her zaman güzel anacağım ve birlikte çalışmayı bir o kadar özleyeceğim değerli danışman hocam saygıdeğer Dr. Öğr. Üyesi Nuriye KARABULUT'a bana kattığı tüm güzellikler için müteşekkirim. Ders döneminde ve sonrasında engin bilgileri ile beni aydınlatan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Murat TAŞDAN, Prof. Dr. Sabri GÜNGÖR, Doç. Dr. İkrâm ÇINAR ve Dr. Öğr. Üyesi Aslı YURTTAŞ'a çok teşekkür ederim. Tezimi titizlikle inceleyip değerli katkılarını sunan sayın Prof. Dr. Cemalettin İPEK hocama çok teşekkür ederim. İstatiksel analiz kısmında bana yol gösteren, desteğini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Muhammet COŞKUN'a çok teşekkür ederim. Tez savunması hazırlık sürecinde verdiği desteklerden ötürü Arş. Gör. Rûmeysa Belkıs ERKOYUNCU'ya çok teşekkür ederim. Araştırmam kapsamında öğretmenlere ulaşmam için tüm imkânlarını seferber eden Leyla ÖZTÜRK'e ve araştırmama katılım sağlayan tüm öğretmenlere çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca sırtımı dayadığım, omuz omuza emek verdiğim, zorlandığım her konuda bir telefon kadar uzağımda olan kıymetli dostlarım Tuğçe BOZKURT GÜZEL ve Tülay AKÜZÜM'e çok teşekkür ederim.

Son olarak yoluma her zaman ışık tutan, hayatımın en anlamlı kişileri olan annem Yıldız ÇOŞKUNÖZ'e, babam Nesip ÇOŞKUNÖZ'e, biricik ablama ve sevgili kardeşlerime çok ama çok teşekkür ederim.

24/01/2025

Hatice ÇOŞKUNÖZ

KISALTMALAR

akt.	Aktaran
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
AÖM	Algılanan Örgütsel Maneviyat
Çev.	Çeviren
Ed.	Editör
ÖÖ	Örgütsel Özdeşleşme
PPS	Pozitif Psikolojik Sermaye
s.	Sayfa
SPSS	Statistical Program for Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
vd.	Ve diğerleri

TABLO LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Sayısı ve Örneklem Dahil Edilen Öğretmenlerin İlçe ve Okul Türlerine Göre Dağılımı	66
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri	67
Tablo 3.3. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği' nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	69
Tablo 3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği' nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	71
Tablo 3.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği' nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	73
Tablo 3.6. Ölçeklerin Normallik Analizi	76
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	78
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	81
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	81
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	83
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	84
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	85
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	86
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analiz Sonuçları	87

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	88
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	91
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	98
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	99
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	100
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	101
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	101
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	102
Tablo 4.21. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	102
Tablo 4.22. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	103
Tablo 4.23. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	104

Tablo 4.24. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	104
Tablo 4.25. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ile Genel Algılanan Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	105
Tablo 4.26. Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları	108
Tablo 4.27. Aracı Değişken Analizindeki Dolaylı Etki Hipotez Sonuçları	111



ŞEKİL LİSTESİ

<u>Sekil No</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin Faktör Modeli	70
Şekil 3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği' nin Faktör Modeli.....	72
Şekil 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Faktör Modeli	74
Şekil 4.1. Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları..	109
Şekil 4.2. Aracı Değişken Analizine Ait Görsel Modelleme Sonuçları	110
Şekil 4.3. Alt Boyutlara Ait Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları	112

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amaç ve alt amaçları, araştırmanın önemi, sınırlıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Varoluşu sadece maddi unsurlar kapsamında ele almak doğru bir yaklaşım değildir. Çünkü dünyadaki tüm varoluş belirli bir amaç ve anlam çerçevesinde yer almaktadır. Bu sebeple insanın gerek öznel gerekse örgütsel bağlamda ele alınışında içsel, ruhsal ve manevi iyi oluşunun dikkate alınması gerekmektedir.

Abraham Maslow insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele alan ilk kişi olarak bilinmektedir. Fakat Maslow'dan önce insan ihtiyaçlarını ele alan 11. yüzyılda yaşayan ünlü âlim Gazali' dir. Gazali insan ihtiyaçlarını fizyolojik ve manevi olmak üzere iki şekilde ele almıştır. Gazali insanın fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra manevi ihtiyaçlarının da karşılanmasının oldukça elzem olduğunu öne sürmektedir (Tutar, 2013: 111-112). İnsan ihtiyaçları yalnızca maddi olarak düşünülemez. Maddi ihtiyaç kadar manevi ihtiyaçların karşılanması da bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Eğer manevi ihtiyaçlar karşılanmaz ise kişide manevi bir açlık ortaya çıkacaktır. Maddi anlamda tatmin olan insan manevi açlığını doyumak için de bir arayışa girerek kendini keşfetmeye başlayacaktır (Seyyar, 2009). İnsanın bu arayışı iş yaşamıyla kişisel yaşamını bütünleştirme isteğine yol açabilir. Çünkü iş yaşamı bireyin yaşamının merkezinde olmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak insan maddi amaçlar peşinde koşmanın anlamsız olduğunu düşünerek maneviyata yönelmeye başlar (Robbins ve Judge, 2012: 537-538).

İnsanın maneviyata yöneliminin yanı sıra yönetim kuramları da maneviyatı bir yönetim aracı olarak görmeye başlamıştır. Yönetim kuramlarının, çalışanları zorlayarak onlardan en yüksek verimi almayı amaçlayan yönetim tarzının artık maziye karıştığı söylenebilir. Kapitalist düzenin bir sonucu olarak insan nesnelleştirilerek yalnızlaştırılmış ve kendini yoran, hırpalayan bir varlık haline dönüşmüştür. Maneviyata yönelmek tüm bu olumsuz koşullar içinde insana kendini iyi hissettirerek bireyi rahatlatmaktadır. Maneviyat, yönetenlere küreselleşen dünyanın ve kapitalist

düzenin getirdiği rekabet ile kârlılık arayışlarına yeni bir alternatif sunmaktadır. Bununla beraber yönetilenler açısından da maneviyat, bireyin kendini nesnelleştiren ve mutsuzlaştıran düzene odaklanmasından ziyade mutluluğu üzerine odaklanarak olumsuzluklara karşı tahammül seviyesini arttırmaktadır (Berzah ve Çakır, 2015).

Maneviyat, sadece bireyi ilgilendiren bir kavram olmaktan çıkıp kurumları da ilgilendiren önemli bir husus haline gelmiştir. Maneviyat, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumlu etkilemektedir. Buna bağlı olarak da örgütler stratejik insan kaynakları yönetim anlayışına örgütsel maneviyat yaklaşımını dâhil etmeye başlamıştır (Seyyar ve Evkaya, 2015). Örgütsel maneviyat kavramı son yıllarda gerek akademik alanda gerekse çalışma hayatında bilimsel çalışmalara ve araştırmalara konu olmaktadır. Ayrıca insanların metafizik ve ruhsal konulara ilgilerinin artırılması yönünde önemli çabaların olduğu gözlenmektedir. Maneviyat, sadece bireyi ilgilendiren bir kavram olmaktan çıkıp kurumları da ilgilendiren önemli bir husus haline gelmiştir. Türkiye’de eğitim kurumlarında maneviyat ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalara bakıldığında kapsam açısından eksik olduğu görülmektedir. Yurtdışında maneviyat kavramı yıllardan beri tüm boyutlarıyla ele alınmakla birlikte çalışanların mutluluğu ve huzuru için çalışma hayatına dönük değişik uygulama biçimleri tartışılmaktadır (Çoban, 2019: 4). De Klerk, Boshoff ve Wyk (2009), Freund, Yahav ve Gilboa-Arama (2016) ile Der Walt ve De Klerk (2014) tarafından yürütülen araştırmalar yurtdışında örgütsel maneviyat üzerine yapılan çalışmalara örnek olarak gösterilebilir. Fakat Türkiye’de bu alanda çok sınırlı sayıda bilimsel çalışma yapılmıştır (Çoban, 2019: 4). Bu çalışmalara örnek olarak Seyyar (2009), Barut (2017) ve Çakıroğlu (2017) tarafından yapılan araştırmalar gösterilebilir.

İnsanların maddi unsurların yanı sıra meta ötesi unsurları da dikkate aldığı söylenebilir. Günümüz dünyasında örgütlerin hayatta kalmaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri için manevi değerleri de dikkate alan bir yönetim biçimini benimsemeleri gerekir. Bu bağlamda örgütsel maneviyat kavramı 2000’li yıllardan itibaren örgütlerin yarınları açısından araştırılması elzem bir konu olarak öne çıkmaktadır (Sheikhy vd., 2015: 151; akt. Çoban, 2019: 5).

Örgütsel maneviyatın oluşması ile birlikte örgüt çalışanlarının olumlu niteliklerinin artırılması da oldukça önemli hale geldiği ifade edilebilir. Bu nokta da pozitif psikolojinin temellendirdiği pozitif psikolojik sermaye kavramı dikkat çekmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin verimli olması için gerekli olan nitelikleri ifade eden bir kavramdır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye örgüt verimliliği üzerinde etkili olmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu bağlamda bireyin kendini örgüt içerisinde mutlu hissetmesinde, iş memnuniyeti ve iş başarısının yüksek olmasında pozitif psikolojik sermayenin etkin rol oynadığı ifade edilebilir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı; örgütün devamlılığında ve başarısında örgüt çalışanlarının psikolojik durumlarının da büyük ölçüde etkili olduğuna işaret etmektedir (Barut, 2017: 2). Sonuç olarak çalışma hayatının ve maddi unsurların getirmiş olduğu kavramların yanı sıra insanın içsel, manevi ve psikolojik durumlarının da çalışma ortamına katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda psikolojik sermayenin de önemli olduğu ifade edilebilir. Daha açık bir anlatımla pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel maneviyat algısının yüksek olduğu örgütlerde, örgütsel özdeşleşme algısının da destekleneceğini söylemek mümkündür. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle dayanışma ve birlik duygusuyla hareket etmesi ve örgüt üyeleriyle paylaştığı değerlerin farkında olmasını ifade etmektedir (Miller vd., 2000; akt. Yıldız, 2013). Küreselleşmeyle birlikte değişen ve dönüşen dış çevre koşullarında örgüt ve çalışanları arasında psikolojik ilişki önemli hale gelmiştir. Örgütler çalışanlarından örgütü sevmeye, sadakat duygusuna sahip olma ve örgütten ayrılamama duygusunun ötesine geçip örgütle bireysel kimliklerini özdeşleştirmeleri ve örgütü benimsemeleri beklenmektedir. Bu sebeple örgütsel özdeşleşme örgüt yazınında incelenmesi ve araştırılması gereken bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Polat ve Medya, 2011).

Örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme çalışanların iş yerindeki motivasyonları, bağlılıkları ve genel performansları üzerinde önemli etkiye sahip üç önemli kavram olduğu düşünülmektedir. Bu kavramların her biri hem bireylerin hem de örgütün başarısını arttıran unsurlar olarak kabul edilebilir. Örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme bir arada çalıştığında hem bireysel hem de örgütsel düzeyde güçlü bir etki yaratacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde gerek yurt dışında gerekse yurt içinde örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerini bir arada ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte örgütsel maneviyat-örgütsel özdeşleşme, pozitif psikolojik sermaye-örgütsel özdeşleşme, pozitif psikolojik sermaye-örgütsel maneviyat ilişkisini araştıran çeşitli çalışmalar söz konusudur. Örneğin Yazkan

(2022: 68) çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermaye arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Nazlı (2022: 116) araştırmasında örgütsel maneviyat ile pozitif psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Genç (2023: 118) çalışmasında örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Söz konusu araştırmalardaki sonuçlar dikkate alındığında örgütsel maneviyat ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. Buraya kadar yapılan açıklamalardan hareketle örgütlerin etkililiği için önemli bir yere sahip olan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının ayrıntılı bir şekilde ele alınarak bahsi geçen bu değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konulması bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca daha önce yapılan araştırmalar ışığında örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı bir rol oynayabileceği güçlü bir ihtimal olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın problemi şöyle ifade edilebilir: Kars ilindeki kamu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü nedir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; Kars ilindeki kamu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye algılarının aracı rolünü değerlendirmektir.

1.2.1. Alt Amaçlar

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü inceleyen bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel maneviyata yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel maneviyat algı düzeyleri ölçek genelinde ve anlamlı iş, topluluk duygusu ile örgütsel değerlerle uyum boyutlarında;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Medeni durum,

- c. Öğrenim durumu,
 - d. Kıdem,
 - e. Branş,
 - f. Çalışılan okuldaki hizmet süresi,
 - g. Okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeyleri ölçek genelinde ve öz yeterlik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, güven ile dışa dönüklük boyutlarında;
- a. Cinsiyet,
 - b. Medeni durum,
 - c. Öğrenim durumu,
 - d. Kıdem,
 - e. Branş,
 - f. Çalışılan okuldaki hizmet süresi,
 - g. Okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik algıları ne düzeydedir?
6. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik algı düzeyleri;
- a. Cinsiyet,
 - b. Medeni durum,
 - c. Öğrenim durumu,
 - d. Kıdem,
 - e. Branş,
 - f. Çalışılan okuldaki hizmet süresi,
 - g. Okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat algıları, örgütsel özdeşleşme algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır? (**H₁**)
9. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat algıları, pozitif psikolojik sermaye algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır? (**H₂**)
10. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları, örgütsel özdeşleşme algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır? (**H₃**)

11. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye algıları aracı rol oynamakta mıdır? (H₄)

1.3. Araştırmanın Önemi

Zaman içerisinde insanların istek ve ihtiyaçları değişmektedir. Buna bağlı olarak örgüte yönelik beklentiler de değişmektedir. Hem örgütün hem de örgüt çalışanlarının karşılıklı olarak beklentilerinin karşılanması örgütsel başarıyı beraberinde getirecektir. Her bireyin kendine ait içsel motivasyonu bulunmaktadır ve bu durumu kabul eden örgütler çalışanlara manevi bir örgüt ortamı oluşturmaktadır. Manevi örgütler çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlamaktadır. Örgüt çalışanına iyi davranıldığında ve önemli olduğu hissettirildiğinde çalışan daha iyi performans göstererek çalıştığı örgütün bölgesel ve küresel anlamda daha iyi konuma gelmesi için daha fazla emek harcamaktadır. Bu tür örgütler faaliyet gösterdiği toplumda gelişmeye başlayacaktır. Bu bağlamda örgütsel maneviyat, çalışanların örgütte üst düzey çaba göstermesine katkı sağladığı gibi bireylerin kendilik algıları ile topluluk olma hissinin gelişimine de katkı sağlamaktadır (Çakıroğlu ve Altınöz, 2018).

Manevi bir örgüt ortamı oluşturulsa bile çalışanın örgütün yararlanacağı pozitif nitelikleri az ise veya yoksa söz konusu şartların çok da anlamı olmamaktadır. Örgüt çalışanlarının pozitif niteliklerini beceri ve yeteneklerine uygun şekilde kullanmalarını sağlamak oldukça önemlidir. Bu sebeple pozitif psikolojik sermaye üzerinde durulması gereken bir konu olarak dikkat çekmektedir (Güneri, 2020: 2).

Eğitim kurumlarında yürütülen çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik, örgütsel sinizm, davranışsal bozukluklar ve çatışma gibi olumsuz durumları üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu tür olumsuz durumlar üzerine odaklanma olumsuzlukları ortadan kaldırma veya azaltma konusunda etkili olmamaktadır. Okul ve eğitimden beklentinin yüksek olması öğretmenler üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskının oluşturduğu stresli ve sıkıntılı çalışma ortamında pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel maneviyatın önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Sorunları merkeze alan araştırmalarla karşılaştırıldığında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel maneviyat, çalışanların mutluluğunu ve huzurlu bir çalışma ortamını amaçlamaktadır (Peterson vd., 2011; akt. Barut, 2017: 3).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin zayıf yönleri tespit edilerek eksikliklerini gidermesine ve güçlü yönlerini de fark edip ortaya çıkarmasına katkı sağlamaktadır. Böylelikle birey hem kendini geliştirmiş olacak hem de kendisini tanıyan, kendine güvenen, potansiyelini üst düzeyde kullanan, yaptığı işe motive olan ve örgütle kendini özdeşleştiren bir çalışan olacaktır (Atakişi, 2020: 2). Buna bağlı olarak pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenebilir.

Kendini örgütle özdeşleştirip örgütün bir parçası olarak gören çalışan, örgüt içerisindeki işlerin yürütülmesinde daha fazla emek harcayamaya başlayacaktır. Bununla beraber örgütle özdeşleşen birey her nerede olursa olsun kendisini örgütün bir temsilcisi olarak kabul edecek ve aldığı tüm kararlarda örgütün menfaatini ön planda tutacaktır (Miller, 2000; akt. Turunç ve Çelik, 2010). Dolayısıyla bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel maneviyat, özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermaye algılarının ortaya konulmasının okulda verimliliğin, başarının ve huzurun oluşmasında olumlu rol oynayacağını söylemek mümkündür. Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin ortaya konulması yönetici ve politika yapıcıların konu hakkında farkındalık kazanmalarına ve öğretmenlere bu konuda destek verecek politika ve faaliyetler geliştirmelerine katkı sağlayabilir.

Yukarıda bahsedilen hususlar dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel maneviyat, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının hem öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimi ile iş doyumunun hem de okulların gelişimi ve niteliğinin artırılması açısından büyük önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Yürütülen bu çalışmanın, alanyazında eğitim örgütlerinde bahsi geçen üç kavramın birlikte araştırıldığı çalışmanın olmaması sebebiyle alanyazına katkıda bulunması beklenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2023/2024 eğitim öğretim yılında Kars ili merkez ve ilçelerdeki kamu ortaöğretim okullarında görev yapan 386 öğretmenin algılanan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının nicel veri toplama yöntemiyle elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Araştırmada yer alan kavramların tanımları şu şekildedir:

Maneviyat: Bireyin varoluşu anlamlandırma çabası ve bu doğrultuda farkındalık kazanarak yaşamını sürdürmesidir.

Örgütsel Maneviyat: Örgüt çalışanları tarafından yapılan işin anlamlı bulunması ve örgüt değerlerine uyum sağlayarak örgüt içerisindeki ilgili tüm paydaşlarla birliktelik duygusuyla hareket edilmesidir.

Pozitif Psikolojik Sermaye: Bireylerin sahip olduğu olumlu psikolojik özelliklerdir.

Örgütsel Özdeşleşme: Bireyin kendini örgütle bir görmesi ve kimliğini örgüt üyeliğine göre tanımlamasıdır.

Öğretmen: Kars ilindeki kamu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerdir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme kavramlarına ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Maneviyat

Maneviyat sözcüğü etimolojik olarak incelendiğinde teoloji kökenli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bu kavramın, maneviyatın metafizik yönüne atıfta bulunduğu için pozitif bilimlerin konusu olamayacağı da ileri sürülmektedir. Fakat maneviyat bireyin davranışları üzerinde etkili olduğu için yansımalarının ölçülebileceği ifade edilmektedir. Bu durum maneviyatla ilgili alanyazında bir kafa karışıklığı olduğunu göstermektedir (Avcı, 2019).

Maneviyat kavramı etimolojik olarak Arapça kökenli bir kelimedir ve Arapça’da mana (anlam) kelimesinden türemiştir. Ayrıca maneviyat kavramı derin anlam olarak da kullanılmaktadır. Maneviyat kelimesinin Türkçe kaynaklarda ilk kullanımı Gülşehri’nin Feridüddin Attar’dan çevirdiği Mantıku’t Tayr adlı eserde görülmüştür (Nişanyan Sözlük, 2023). Antik çağdan beri var olan bir kavram olarak karşımıza çıkan maneviyat sözcüğünün Latince’de karşılığı nefes, rüzgâr ve hava anlamına gelen spirituality kelimesidir (Düzgüner, 2021: 9).

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde (2023) maneviyat; maddi olmayan, manevi şeyler olarak tanımlanmıştır. Maneviyat genellikle din psikolojisine ait bir terim olarak kabul edilmekte olup kutsal olanı arayışta ortaya çıkan hisler ve düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Örgev ve Günalan, 2011). Maneviyat, bireyin kendi benliğinin ve varoluşunun ötesinde bir kavram olup evreni ve yaşamı anlamlandırma gayretidir. Tanımdan da anlaşılabacağı üzere maneviyat bireyin varoluşunu anlama ve kabul etmede önemli bir güçtür. Birey maneviyatla sadece kendi varoluşuna yönelik bir farkındalık kazanmaz. Maneviyat aynı zamanda bireyin insanlarla olan ilişkilerini anlaması ve farkındalık kazanmasına yardımcı olur (Boztilki ve Ardıç, 2017).

Maneviyat hem öznel hem de evrensel bir anlam taşımakta olup yaşamın manasını anlayıp kabul etme sürecidir. Bu süreç bireyin kendisiyle, diğer insanlarla, evrenle ve

tüm varoluşla girdiği ilişki neticesinde elde ettiği bilgiler doğrultusunda yaşanmaktadır (Çetinkaya vd., 2007).

Maneviyat kelimesine yüklenen anlamların zaman içerisinde değiştiği görülmektedir. Bu farklılığın yaşanmasında bulunan dönemin siyasi ve toplumsal yapısının etkisi olduğu ifade edilebilir. Örneğin 12.yy. da maneviyat kelimesi psikolojik bir anlam ifade ederken 15. ve 16. yy. da ise dini yönüyle ön plana çıkan bir sözcük olmuştur. Maneviyat kelimesi günümüzde bireyin iç dünyasındaki anlam ve amaç arayışını ifade eden maddi olmayan duygu ve deneyimler olarak tanımlanmaktadır (Akpınar- Yelen ve Aşti, 2021). Günümüzdeki anlamıyla kullanımı ise 17.yy. itibariyle ilk olarak Fransa’da kullanılmaya başlanmıştır (Cook, 2004).

Maneviyatın anlamında zaman içinde değişimler meydana geldiği gibi maneviyatın ele alındığı alana göre de farklı anlamda kullanıldığı söylenebilir. Maneviyat, yaratıcıyla olan tek yönlü etkileşim, diğer insanlarla karşılıklı etkileşim sonucu ortaya çıkan duygusal bir bağ ifade etmesi yönüyle teolojik bir anlam ifade etmektedir. Teolojik anlamda maneviyat bireyin yaratıcıya teslim olmasını ifade etmektedir. Etiksel manada ise maneviyat evrensel değerlerle oluşan insanın içsel erdem algısını ifade etmektedir. Teolojik ve etiksel maneviyatın anlam itibariyle birbirinden farklı olduğunu söylemek yanlış bir değerlendirme olmayacaktır (Avcı, 2019).

Maneviyat; insanın değerlerini, duygularını, inancını ve özünü içeren bir kavram olmakla birlikte davranışları önemli ölçüde etkilemektedir. Yaşamın anlamını ve amacını bulmaya yönelik oluşan bütün sorular ve aranan tüm cevaplar maneviyatın önemli unsurlarıdır. Manevi anlamda yaşanan tecrübeler öznel olduğu için maneviyata yönelik tanımlar da birbirinden farklılaşmaktadır (Seyyar, 2009). Bu sebeple maneviyata ilişkin yapılan tanımların değiştiği ifade edilebilir.

Alanyazında maneviyat ile ilgili birden fazla tanım olmasına karşın tüm tanımların ortak noktası maneviyatın inanç, anlam arayışı ve bağlılık boyutlarıdır. Maneviyat kavramı, dünyada bir amaç duygusuna sahip olma ve dünyayı anlamlandırma ile ilgili olduğu gibi bireyin kendisiyle, diğer insanlarla, varoluşla ve yaratıcıyla olan ilişkilerini de içermektedir (Apak, 2018). Maneviyat kelimesi taşıdığı anlamlar itibariyle dinin, ahlakın, psikolojinin ve tasavvufun konusu olan çok yönlü bir kavramdır (Düzgüner, 2021: 8). Yukarıda yapılan tartışmalardan hareketle maneviyat

kavramı bireyin iç dünyasındaki anlam ve amaç arayışı olarak tanımlanabilir. Ayrıca maneviyatın içsel ve maddi olmayan özelliklerinin ön plana çıktığı da ifade edilebilir.

2.1.1. Maneviyat ve Din İlişkisi

Maneviyat genellikle dinle karıştırılan hatta beraber kullanılan bir kelime olarak öne çıkmaktadır. Maneviyatın anlaşılmasında din önemli bir yere sahiptir. Çünkü maneviyat kelimesi dinle arasındaki etkileşimin, farklılıkların, benzerliklerin ortaya konulmasıyla anlam kazanmaktadır. Alanyazın incelendiğinde din ve maneviyatın farklı olduğu, dinin maneviyatı kapsamadığı, din ve maneviyatın ortak özellikleri olduğu yönünde görüşler olduğu anlaşılmaktadır (Apak, 2018).

Din ve maneviyatın birbirinden farklı olduğunu ifade eden Zinnbauer ve diğerleri (1997) bu iki kavram arasındaki ayrımı açık bir şekilde ifade etmişlerdir. Onlara göre din belli bir inanç etrafında toplanmış kişilerin yaptığı ritüellerle ilişkiliyken maneviyat ise yaşamı anlamayı, anlamlandırmayı ve diğer canlılarla olan ilişkileri içeren bir kavramdır. Maneviyat bireysel bir olguyu, din ise örgütlenmiş bir yapıyı çağrıştırmaktadır. Yapılan başka bir ayrıma göre din; kurumsal, nesnel ve inanç odaklıdır. Maneviyat ise öznel, kişisel ve deneyime dayalıdır (Zinnbauer ve Pargament, 2013: 67).

Maneviyat ve din ayrımına yönelik yapılan bir diğer görüş dinin maneviyatı tamamen kapsamamasıdır. Bu görüşe göre maneviyat dinin aksine kuralları ve yapısı olmayan bir kavramdır. Din ise kuralları ve yapısı olması itibarıyla cevaplarla ön plana çıkan bir terimdir. Bu yönüyle maneviyatın sorularla ilgili olup dinin sona erdiği yerde var olmaya başladığı ileri sürülmektedir (Kale, 2004).

Din ve maneviyatın ortak noktası insanlarla olan ilişkide saygılı olunması ve özverili davranılması gerektiğidir (Bolman ve Deal, 1995). Buradaki temel unsur bireyin kendisine yapılmasını istemediği şeyi başkasına yapmaması öğretisidir. Özetle din ve maneviyatın insan ilişkilerinde dikkat edilmesi gereken temel değerler noktasında ortak paydada buluştuğu söylenebilir.

2.1.2. Maneviyat ve Aşkınlık İlişkisi

Aşkınlık (metafizik) maneviyatla yakından ilişkili olan bir kavramdır. Ayrıca maneviyatı tanımlamada aşkınlıkla ilgili temalardan yararlanılmaktadır. Aşkınlık, bireyin varoluşun ötesine geçmesi ve maddi unsurların sınırlarını aşması olarak

tanımlanmaktadır. Başka ifade ile aşkınlık, bireyin yaratıcıyla kurduğu ilişki neticesinde öznel farkındalığını sağlamak için fizikselliğin ötesine geçmesidir (Çakıroğlu, 2017: 14).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2023) tanımına göre aşkınlık, aşkın olma durumu olarak ifade edilmektedir. Aşkınlık, bireyin özüne ve tüm varoluşa yönelik taşıdığı bilinci ifade eden bütüncül ve kapsayıcı bir kelimedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en yüksek basamağı olan kendini gerçekleştirme aşkınlığı ifade eden bir kavramdır. Aşkınlık ile birey tüm varoluşa ve kendine yönelik yüksek bir bilince ve farkındalığa sahip olmaktadır. Maslow' a göre bireyin öznel aşkınlığı için bütünlük, sadelik, canlılık, bireysellik, gerçeklik, anlamlılık, denge ve uyuma ihtiyaç duyulmaktadır. Aşkınlık ile maneviyat ilişkisini ele alan Victor Frankl' a göre ise aşkınlık maneviyat kapsamında yer alan bir kavramdır. Maneviyat sayesinde birey dünyadaki tüm varoluştan ayrılırken aşkınlık ile birey dünyadaki varoluş amacına ulaşır ve bu amaca uygun bir yaşam sürdürür (Wong, 2016).

Aşkınlık bireyin sahip olduğu içsel motivasyonu ile dünyadaki tüm varoluşla arasında kurduğu güçlü bağı ve bütünleşme hissini ifade etmektedir. Maneviyat beraberinde aşkınlığı da getiren bir kavramdır. Çünkü güçlü aşkınlık hissine sahip bireyler maneviyata yönelmeye başlamaktadır. Böylelikle insan zaman ve mekan sınırlamasının ötesine geçerek dünyaya daha geniş bir perspektiften bakmaya başlar (Piedmont, 1999). Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak aşkınlık ile maneviyatın içsel olmaları ve varoluşsal amaç taşımaları bakımından birbiriyle ilişkili iki kavram olduğu söylenebilir.

2.1.3 Örgütsel Maneviyat

Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için maddi anlamda kazanç elde etmesi gerektiği gerçeği göz ardı edilemez. Fakat bireyin ihtiyaçları yalnızca maddi değildir. İnsanın içsel ve manevi ihtiyaçları da vardır. Değişen yaşam koşulları, bireyin içsel ve manevi ihtiyaçlarının karşılanmasını veya bu ihtiyaçlar konusunda farkındalığın oluşmasını engellemektedir. Bu durum bireyin kendisi ile yabancılaşmasına ve yaşamının anlamını kaybederek insan olmanın önemini hissetmeden sıradan bir insan olarak yaşamını bitirmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle küreselleşen ve dijitalleşen dünyada bilim insanları, insan ruhu üzerinde daha çok durmaya başlamıştır (Örgev ve Günelan, 2011).

Örgüt çalışanlarının verimliliği, işi zorla yaptırmaktan ziyade çalışanların işlerini isteyerek yapması sağlandığı takdirde gerçekleşecektir. Bu durum ise yöneticilerin hiyerarşik sistemden ziyade katılımcı yönetim anlayışı gibi yeni yönetim anlayışlarıyla mümkün olacaktır. Böylelikle meydana gelen ve geliştirilmeye çalışılan usullerden biri de maneviyatın çalışma hayatına uyarlanarak bir yönetim aracı olarak düşünülmelerini öngören örgütsel maneviyat kavramı olmuştur (Berzah ve Çakır, 2015).

Örgütsel maneviyat kavramı son otuz yılda alanyazına kazandırılan bir kavram olmakla birlikte üzerinde yapılan çalışmaların sayısında artış gözlemlenmektedir (Örgev ve Günalan, 2011). Örgütsel maneviyat ile ilgili yapılan ilk çalışma Mitroff ve Denton (1999) tarafından yurtdışında yapılmıştır. Ülkemizde ise örgütsel maneviyat yeni bir kavram olmakla birlikte yapılan ilk çalışmanın Seyyar (2009) tarafından yapıldığı görülmektedir. Örgütsel maneviyatın ayrıntılı bir biçimde alınmasının ise Amerika Birleşik Devletlerindeki akademik çalışmalar neticesinde yapıldığı görülmektedir (Kökalan, 2017).

Yönetimsel açıdan örgüt çalışanlarının refahı, mutluluğu, doyumu, bağlılığı ve üretkenliğinin teşviki için örgütsel maneviyat önemli bir yere sahiptir (Petchsawang ve McLean, 2017). Örgütsel anlamda maneviyat, örgüt içerisindeki ilişkileri ve kabul edilen değerleri ifade etmektedir (Seyyar, 2009). Örgütsel maneviyat, çalışanların “iş aşkı ve üyelik yoluyla manevi refah duygusuna sahip olabilmelerini sağlamak için kendini ve başkalarını içtenlikle motive etmek amacıyla sergilediği tutum ve davranışlardan oluşur” (Fry ve Matherly, 2007; akt. Çakıroğlu ve Altınöz, 2018).

Mitroff ve Denton’a (1999) göre örgütsel maneviyat; yaşamın nihai amacını bulma, örgüt içerisindeki kişiler ya da ilgili diğer kişilerle güçlü bağlantılar kurma, kurum inanç ve değerleri ile uyumlu olma arzusudur. Ashmos ve Duchon’a (2000) göre insanlar işyerindeki arkadaşlarına ve yaptıkları işlere bağlı olduklarını hissetmek isterler. Bu durum manevi gelişimin esas unsuru olan bir topluluğun parçası olma hissini sonucudur. Bu açıdan bakıldığında örgütsel maneviyat, çalışanların anlamlı iş arayışı konusundaki farkındalığıdır. Ayrıca örgütsel maneviyat çalışanların içsel yaşantısında da bu farkındalığa uygun bir yaşam sürmesi olarak ifade edilmektedir. (Ashmos ve Duchon, 2000).

Maneviyat örgüt içindeki uyuma, motivasyona ve yüksek performansa katkı sağlamaktadır. Örgüt çalışanı kendi değer yargıları ile örgütün kültür ve değerlerini özdeşleştirip bunu tutum ve davranışlarına yansıtması durumunda örgütsel maneviyatın dışa vurumunun gerçekleştiği ifade edilebilir (Avcı, 2019).

Örgütsel maneviyat çalışanların davranışlarını anlamada oldukça önemli bir husustur. Ayrıca örgüt içindeki grup dinamiğinin tespiti konusunda da örgütsel maneviyat önemli bir yere sahiptir. Örgütsel maneviyat sayesinde örgüt çalışanları örgüte bağlı, yaratıcı, uyumlu ve en yüksek verimi sağlayan çalışanlara dönüşmektedir (Avcı ve Yarar, 2022).

Marques, Dhiman ve King (2007: 12) işletme yöneticileri üzerine yürütmüş oldukları bir araştırma neticesinde örgütsel maneviyatı açıklayan bir liste hazırlamışlardır. Bu listeye göre örgütsel maneviyat; çalışanları belli bir vizyon etrafında tutkuyla bağlayan, bireyin kişisel doyumu ve yaratıcılığını geliştiren, bireyin çalıştığı örgütü sadece maddi kazanç elde ettiği bir yapı olarak görmek yerine yaşamını tamamlayan bir aktivite alanı olarak görmesini sağlayan, bireyin yaşama karşı bütüncül bir yaklaşım benimsemesine katkı sağlayan bir unsurdur. Yukarıda yapılan tartışmalardan hareketle örgütsel maneviyat kavramı, örgüt çalışanları tarafından yapılan işin anlamlı bulunması ve örgüt değerlerine uyum sağlayarak örgüt içerisindeki ilgili tüm paydaşlarla birliktelik duygusuyla hareket edilmesi olarak tanımlanabilir.

2.1.4. Örgütsel Maneviyata İlişkin Görüşler

Alanyazın incelendiğinde maneviyata ilişkin farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Yapılan tanımlar farklı görüşler çerçevesinde ele alınmıştır. Bir sonraki başlıkta maneviyat tanımına ilişkin ileri sürülen görüşlere yer verilmiştir. Bu görüşler; içsel kaynaklı görüş, dini görüş ve varoluşçu görüştür (Krishnakumar ve Neck, 2002).

2.1.4.1. İçsel Kaynaklı Görüş

İçsel kaynaklı görüşe göre maneviyat, bireyin özünden kaynaklanmaktadır (Çakıroğlu, 2017: 26). İnsan özünde var olan güçle varoluşuna ilişkin sorularına cevap aramaktadır. Bireyin içinde var olan bu güç yaptığı işe ve diğer insanlarla olan ilişkilerine de yansımakta ve bireyde bağlılık hissinin oluşmasında katkı sağlamaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000).

Maneviyat üzerine önemli çalışmalar yapan ve içsel kaynaklı görüşün önemli temsilcilerinden olan Guillory'e (2000: 33) göre maneviyat "sahip olduğumuz iç bilinç, değerler ve inançlarımızdan öte var olan"dır. Yazar, tanımlamasıyla maneviyatın içsel kaynaklı olduğunu ve bu yönüyle dinden farklı olduğunu ifade etmiştir.

2.1.4.2. Dini Kaynaklı Görüş

Dini kaynaklı maneviyat, örgütsel maneviyata ilişkin ileri sürülen görüşlerden en tartışmalı olanıdır. Dini kaynaklı maneviyat belli bir din çerçevesinde ele alındığı için yöneticiler tarafından eleştirilmiştir (Krishnakamur ve Neck, 2002).

İnsanın hayat ve ölüm nedir, ben kimim, ben niçin yaratıldım veya var olmamın amacı nedir gibi sorgulamalarını bilim açıklayamamaktadır. Akıl sahibi ve düşünen bir varlık olan insan bu sorularının cevabını tefekkür ederek yaratıcı ile kurduğu ilişki ile bulmaktadır. Bu sebeple din ve maneviyat birbirinden ayrı düşünülemez (Seyyar, 2009).

Örgüt içerisinde çalışanların maneviyata ilişkin görüşleri mensup oldukları dine göre farklılık arz etmektedir. Daha somut bir ifade ile açıklanacak olunursa, örneğin; Hindularda maneviyat bireyin yaptığı işe kendini adaması iken İslamiyet örgüte bağlılık için iş ahlakı, cömertlik ve adalet gibi değerler ile hareket edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yine Budistlere göre maneviyat ile birey yaşamını ve yaptığı işi zenginleştirmektedir (Krishnakamur ve Neck, 2002).

2.1.4.3. Varoluşçu Görüş

Varoluşçu görüşe göre maneviyat bireyin yaptığı işi anlamlı bulmasıyla ilgilidir (Çakıroğlu, 2017: 27). Bireyin yaşamının her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da yaptığı işin anlamlı olması ile ilgili sorgulamalarının olduğu ifade edilebilir. Bireyin yaptığı işle ilgili sorgulamaları varoluşçu görüşe göre aşağıdaki şekilde olmaktadır (Krishnakamur ve Neck, 2002; akt. Barut, 2017: 11):

- “Bu işi neden yapıyorum?
- Yaptığım işin anlamı nedir?
- Bu iş beni nereye götürüyor?
- Benim ve mensup olduğum örgütün varlığının bir nedeni var mı?”

Bu sorular genel olarak bireyin monoton ve sıkıcı bulduğu işlerde sorulmaktadır. Birey bu sorgulamaları neticesinde tatmin edici cevaplar alamazsa bir anlam eksikliğine ve boşluğuna düşebilir. Bu anlam eksikliği ise varoluş hastalığı olarak ifade edilmektedir. Varoluş hastalığı neticesinde birey yaptığı işe ve kendisine yabancılaşır. Bu yabancılaşma bireyin performansını ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Krishnakamur ve Neck, 2002).

2.1.5. Örgütsel Maneviyatın Yararları

Örgütsel maneviyat kavramının çıkış noktası liberal sistemin getirdiği kurumsal hırsa tepkidir. Başlangıç yerinin ise 1980'lerin Amerika'sı olduğu ifade edilmektedir. Maneviyat, içinde birçok unsuru barındıran çok boyutlu bir kavramdır. Daha geniş bir ifade ile maneviyat; umudu, hayalleri, düşünceleri, duyguları ve hisleri içinde barındıran bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Turner vd., 1979).

Örgüt içerisindeki manevi unsurlar örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu durum beraberinde çalışanlarının motivasyonunu ve memnuniyetini olumlu yönde etkilediği için örgüt başarısını da arttırmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003: 60-68; akt. Güzel ve Tanbaşı, 2022).

Örgütsel maneviyatın birey üzerinde olumlu etkilerini hem bireyin özel hayatında hem de çalışma hayatında görmek mümkündür. Örgütsel maneviyat ile bireyin yaşamı daha anlamlı hale gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Örgütsel maneviyat sayesinde örgütler çalışanlarından en yüksek verimi almayı ve akabinde de az maliyetle yüksek kar elde etmeyi amaçlamaktadır (Berzah ve Çakır, 2015).

Örgütsel maneviyatın öncelikli amacına değinilecek olunursa çalışanlardan potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayarak dünyadaki tüm varoluşla pozitif bağ kurmasını sağlamaktır. Bu amacıyla örgütsel maneviyatın Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağı olan kendini gerçekleştirme ile aynı anlama geldiği ifade edilebilir (Neck ve Milliman, 1994).

Çalışma hayatı bireyleri farklı stres durumlarıyla karşı karşıya koymaktadır. Buna bağlı olarak birey maneviyat seviyesine göre bu stres durumlarına farklı tepkiler vermektedir. Stresli çalışma hayatı, örgütlerde maneviyata olan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Maneviyatı güçlü olan insanlar stresli yaşam olaylarına karşı daha dayanıklı olmakla birlikte yaşanan olayı olumluya çevirme noktasında çözüm yolları

aramaya başlamaktadır. Fakat maneviyatı zayıf olan bireyler stresli yaşam olayları karşısında kırılğan olmakla birlikte bir takım psikolojik rahatsızlıkları da yaşamaktadır. Gerek örgüt bazında gerekse psikolojik olarak maneviyat önemli bir yere sahip olmakla birlikte son yıllarda maneviyat üzerine yapılan çalışmalarda artış gözlenmektedir (Çakıroğlu, 2017: 29).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel maneviyatın örgüt çalışanlarının performansını ve verimliliğini olumlu etkilediği görülmektedir. Örgütler artık çalışanlarının ruhsal durumunu önemsemektedir. Örgütler çalışanları kalbi, ruhu, duyguları, umutları, özlemi, özel hayatı olan bir varlık olarak görmeye başlamıştır. Böylelikle örgüt, çalışanları ile anlam ve amaç birliği oluşturmayı amaçlamaktadır (Karakaş, 2010).

Örgüt içerisinde örgütsel maneviyatın yüksek olması yaratıcılığın, güvenin ve bağlılığın oluşmasını sağlamaktadır. Bu durum beraberinde örgütsel performansın artmasına da katkı sağlamak ve örgüt içerisindeki çatışmaları azaltmaktadır. Ayrıca örgütsel maneviyat bireyin zihinsel gelişimi ile birlikte bütünsel gelişimine katkı sağlamakta ve problem çözme becerilerini de geliştirmektedir (Krishnakumar ve Neck, 2002).

Maneviyata dayalı bir yönetim anlayışını benimseyen örgütler çalışanlarından daha fazla verim alma ve bunun beraberinde de daha çok kar elde etme gibi maddi amacı hedeflerken aynı zamanda çalışanların ruhsal durumunu da önemseyerek çalışanlardan varlığın anlamının farkına varmalarını ve böylelikle mutluluğa ulaşmalarını istemektedir (Berzah ve Çakır, 2015).

Yukarıda yapılan tartışmalar ışığında örgütsel maneviyatla ilgili şu çıkarımda bulunmak mümkündür: Örgüt içerisinde manevi unsurların önemsenmesi ve maneviyata dayalı bir yönetim anlayışının benimsenmesi durumunda örgütsel maneviyat, problem çözme becerisi, stresle başa çıkma, verimliliğin artması, çatışmaların azalması gibi olumlu etkiler meydana getirerek hem bireyin hem de örgütün varoluşuna katkı sağlamaktadır.

2.1.6. Örgütsel Maneviyatın Boyutları

Örgütsel maneviyat kavramı alanyazına yeni bir kavram olması sebebiyle hem tanımına hem de boyutlarına ilişkin bir görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak

araştırmacıların örgütsel maneviyatın boyutlarına ilişkin dikkat çektiği ve üzerinde durduğu ortak boyutlar bulunmaktadır (Nazlı ve Aktaş, 2023).

Örgütsel maneviyatın boyutları üzerine yapılan çalışmalar Ashmos ve Duchon (2000) ile Milliman ve diğerlerine (2023) aittir. Ashmos ve Duchon (2000) örgütsel maneviyatın boyutlarını tespit etmek için 66 maddeden ve üç kategoriden (bireysel düzey, iş birimi ve örgüt) oluşan bir anket geliştirmiştir. Ashmos ve Duchon (2000) bu anketi ABD’deki çeşitli sağlık kuruluşlarında 696 katılımcıya uygulayarak araştırma sonucunda örgütsel maneviyatın boyutlarını “içsel yaşam, anlamlı iş ve topluluk duygusu” olarak belirlemiştir.

Ashmos ve Duchon (2000) örgütsel maneviyata ilişkin belirledikleri üç boyutun yanında geliştirdikleri anketin bireysel düzey kategorisine ilişkin “kişisel sorumluluk, diğer bireylerle olumlu bağlar ve tefekkür yani bir diğer adıyla derin düşünme” olarak dördüncü boyutu da eklemiştir. Eklenen dördüncü boyut sırasıyla açıklanacak olunursa kişisel sorumluluk, bireyin yaşamının tüm sorumluluğunu kendi üzerine alması yani hayat yolculuğunda direksiyonun başında kendisinin olması şeklinde açıklanabilir. Diğer bireylerle olumlu bağlar ise insanlarla pozitif ilişkiler kurmayı ifade eden toplumsal boyuttur. Derin düşünme yani tefekkür ise bireyin hem yaratıcının varoluşunu hem de kendisiyle diğer varlıkların varoluşunu düşünüp yaşamdan ders çıkarması olarak ifade edilebilir.

Milliman ve diğerleri (2003) ise kendilerinden önce örgütsel maneviyatın boyutlarına ilişkin araştırma yapan Ashmos ve Duchon’nın (2000) yürütmüş oldukları çalışmayı genişleterek örgütsel maneviyatın boyutlarını tekrar ele almışlardır. Milliman ve diğerleri (2003) ABD’deki bir okulda yarı zamanlı eğitim gören 167 MBA öğrencisi üzerinde yürüttüğü araştırma neticesinde örgütsel maneviyatın boyutlarını anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum olma üzere üç boyut olarak belirlemişlerdir. Milliman ve diğerleri (2003) yürütmüş oldukları çalışmanın bulguları Ashmos ve Duchon’un (2000) elde ettiği bulgulardan bağımsız ve alakasız değildir. Tam aksine Ashmos ve Duchon’un (2000) araştırma bulgularını destekleyecek niteliktedir.

Aşağıda ilgili başlıklar altında Milliman ve diğerlerinin (2003) belirlemiş oldukları anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum olmak üzere üç örgütsel maneviyat boyutu açıklanmaktadır.

2.1.6.1. Anlamlı İş

Örgütsel maneviyatın en temel boyutu olarak kabul edilen anlamlı iş, bireyin yaptığı işe derin anlam yüklemesidir. Aynı zamanda anlamlı iş bireyin yaptığı işte amaç duygusuna da sahip olmasını ifade etmektedir. Anlamlı iş boyutu örgütsel maneviyatın bireyin yaptığı işle kurduğu etkileşimi ifade eden bir boyuttur. Bu nedenle bireysel bir boyut olduğu da ifade edilebilir. Örgütsel maneviyat, bireyin yaşamına anlam katan faaliyetler için sahip olması gereken içsel motivasyonu ve arzuyu ifade etmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000).

Başka bir ifade ile anlamlı iş, bireyin yaptığı işin hayatında anlamlı olması ve önemli bir yere sahip olmasıdır. Burada bireyin yapmış olduğu iş sadece bireye kazandırmış olduğu maddi getiriden çok daha fazla ve büyük bir anlam ifade etmektedir. Birey eğer yaptığı işi anlamlı bulursa hem yaptığı işten hem de genel olarak hayattan zevk alarak neşe içinde yaşamını sürdürecektir. Bireyin yaptığı işi anlamlı bulmaya yönelik kendine yönelttiği sorular varoluşçu görüşün bir yansımasıdır. Eğer birey kendine yönelttiği sorulara tatmin edici cevaplar verebiliyorsa o zaman yaptığı işin anlamlı olduğu ifade edilebilir (Petchsawang ve Duchon, 2009).

Anlamlı iş bireyin bağlı olduğu örgüte ilişkin tutumuyla da ilgili bir kavramdır. Anlamlı iş, bireyin yaptığı işe karşı daha derin ve bireysel bir anlayışa sahip olmasıdır. Burada bireyin, işin zorluğu gibi olumsuz durumlara odaklanmadığı için, yaptığı işi anlamlı bulması yatmaktadır (Milliman vd., 2003). Bu bağlamda örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunun bireyin yaptığı işten mutlu olmasını ve pozitif bir bakış açısına sahip olmasını sağladığını söylemek yanlış olmaz.

Bireyin anlamlı iş arayışı içinde olması yeni bir durum değildir. İnsan ilişkileri hareketi ile çalışanların mutluluğu ve iş tatmini önemsenmeye başlanmıştır. Fakat insan ilişkilerinin varsayımına olan inancın çalışanların işten çıkarılmasıyla son bulduğu iddia edilmektedir. Oysaki yaşam ve geçim birbirinden ayrılmamalı, aynı ruhtan ya da başka bir ifade ile aynı kaynaktan akmalıdır. Çünkü hem yaşam hem de geçim ruhla ilgilidir. Ruh yaşam demektir. Hem yaşam hem de geçim, derinlemesine yaşamak,

anlam, amaç, neşe ve daha büyük topluluğa katkıda bulunma duygusuyla yaşamakla ilgilidir. Çalışmanın maneviyatı, yaşamı ve geçimi bir araya getirmekle ve ruhu da onlarla birlikte düşünmekle alakalıdır (Ashmos ve Duchon, 2000).

Anlamlı iş için yapılan işin ilgi çekici ve zor olması gerekmez. Eğer birey yaptığı işle rüyasını yaşıyor, diğer insanlara faydalı oluyor ve kendi iç yaşamını ifade edebiliyorsa o zaman bireyin derin bir anlam ve amaç eylemi içinde olduğu söylenebilir (Milliman vd, 2003).

2.1.6.2. Topluluk Duygusu

Maneviyat, bireylerin yalnızca anlamlı iş arayışı amacı taşıyan içsel yaşam ihtiyaçlarını ifade etmemektedir. Aynı zamanda maneviyat topluluk duygusu ile diğer insanlarla bağlantılı olarak yaşamak fikriyle de ilgilidir. Örgütlerin bürokratik ve bilimsel yönetim modelleri, uzmanlaşmayı tavsiye etmiştir. Fakat bu durum çalışanlar arasında bir izolasyon ve yabancılaşma duygusuna yol açmıştır. Ama örgütler bir topluluk olarak kabul edilmektedir. Çalışmanın kendisi, bir ruhsal büyüme ve başkalarıyla bağlantı kaynağıdır. Örgütün parçalar arasında belirgin ayrımlara sahip bir makineye benzediği görüşünden, sistemin parçaları (çalışanlar) arasındaki karşılıklı bağlantıların sistemin en önemli yönleri olduğu görüşüne geçilmiştir. Örgütsel yaşamda topluluk, anlam, haysiyet ve sevgiye yönelik derin özlemlere odaklanılmalıdır. Birey örgüt içerisinde kendini bölümlere ayırmak veya çalışanları sanki çarkların içindeymiş gibi dar rollere hapsetmek yerine, insan olmanın bir parçası olan güçlü duygulara bakmaya başlamaktadır. Kendini bir topluluğun parçası olarak hissetmek, ruhsal gelişimin temel bir unsurudur. Bu nedenle, iş yerindeki maneviyatın bir bileşeni olarak topluluk duygusu örgütsel yaşama dahil edilmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000).

Topluluk duygusu boyutu, birey davranışlarını topluluk kapsamında ele almaktadır. Topluluk duygusu, çalışanların çalışmaya arkadaşlarıyla kurduğu duygusal ve manevi bağ ile etkileşimini ifade eden bir boyuttur. Örgütteki topluluk duygusu ile çalışanların birbirine bağlı olması ve duygusal olarak öznel iç dünyalarının ilişkili olması beklenmektedir. Çalışanlar arasında bir topluluk duygusunu vurgulayan güçlü kurumsal kültürler geliştirmiş birkaç firma vardır. Örneğin, Southwest Hava Yollarında çalışanların kendilerini büyük bir örgütsel ailenin parçası oldukları hissi gelişmiştir. Ayrıca çalışanlar müşterileri kadar birbirleriyle de ilgilenmeleri ve

Çalışanların ailelerinin de işletmenin önemli bir parçası olduğu fikri benimsenmiştir (Milliman vd, 1999; Milliman vd, 2003).

Topluluk duygusu, bireyin işyerinde bulunan çalışanlarla derin bir ilişkiye ve bağlantıya sahip olması olarak ifade edilmektedir. Topluluk duygusu bu özelliğiyle örgütsel maneviyatın kritik boyutu olarak nitelendirilmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Topluluk duygusu bireyin anlaşılma ve takdir edilme ihtiyaı ile ilgili bir boyuttur (akıroğlu, 2017: 34). Topluluk duygusu yaşamın sosyal bileşenleri üzerine kuruludur. Daha açık bir ifade ile kişilerarası ilişkileri ve bütünlüğü de içermektedir. Böylelikle alışanların sahip olduğu örgütsel maneviyat ile bireylerin örgüte ilişkin aidiyet duygusunu geliştirerek bağlılıklarını ve sadakatlerini arttırmaktadır (Karakaş, 2010). Topluluk duygusunun olduğu örgütlerde çalışanlar arasında ilişkiler ile örgüte ilişkin inancın güçlü olduğu ifade edilebilir.

2.1.6.3. Örgütsel Değerler ile Uyum

Örgütsel maneviyatın son boyutu olan örgütsel değerler ile uyum ise çalışanların örgütsel amaçlarla yoğun etkileşimini içeren bir boyuttur. Örgütsel değerlerle uyum bireyin kişisel değerleri ile örgütün amaçları ve misyonu arasındaki uyumu ifade etmektedir (Mitroff ve Denton, 1999). Bireyin değerleri ile örgüt değerleri arasında uyumun ve ortak bir bilincin olması durumunda örgüt çalışanı, yöneticilerin de çalışanların refahı ve mutluluğu için çalıştığını düşünür. Böylelikle birey örgüt değerlerini kendi değerlerinin önünde tutarak örgüte katkıda bulunması gerektiğine inanır (Ashmos ve Duchon, 2000).

Örgütsel değerlerle uyum, bireyin amacının büyük olduğu ve topluma katkıda bulunması gerektiği önermesiyle ilgilidir. Örgütsel değerle uyum aynı zamanda bireylerin, kuruluşlarındaki yöneticilerin ve çalışanların uygun değerlere sahip olduğuna, güçlü bir vicdana sahip olduğuna, çalışanlarının ve toplumun refahı hakkında endişe duyduğuna inanması anlamına gelir (Ashmos ve Duchon, 2000).

Örgütsel değerlerle uyum, çalışanların amacı yalnızca iyi bir kurumsal vatandaş olmak değil, aynı zamanda yüksek bir etik veya drştlk duygusuna sahip olmayı da ifade etmektedir. Bununla beraber örgütsel değerlerle uyumda çalışanlar, tipik bir örgütten farklı olarak kendilerinin ve toplumun refahına katkıda bulunmayı amaçlayan bir kuruluşta çalışmak istedikleri kavramını da içerir. Örneğin Malphurs (1996: 52), bir

kişinin "aynı kurumsal değerleri büyük ölçüde paylaşmıyorsa, kutsal veya laik herhangi bir kuruluş için çalışmaması gerektiğini" belirtir (akt. Milliman vd, 2003).

Örgütler açıkça birçok sınırlama yaşarken kusurlu kurumlar olarak kalmaktadır. Örgütsel değerlerle uyum; örgütlerin çalışanlarına ve topluma daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin, Southwest Havayolları'nda normalde uçmaya gücü yetmeyen insanların uçuşunu sağlamak için daha düşük uçak fiyatları, sık ve zamanında uçuşlar ile eğlenceli bir mizahla cana yakın bir hizmet sunulması Southwest Havayolları'nın örgütsel değerlerle uyumlu bir örgüt olduğunu gösterir (Milliman vd, 1999; Milliman vd., 2003).

Örgütsel değerle uyumun sağlanması için öncelikli olarak çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması gerekir. Yaptığı işi anlamlı bulan çalışan örgütteki varlığını sürdürmektedir. Bu durumda çalışanın mensup olduğu örgüte bağlı olduğu söylenebilir. Örgüt çalışanlarına kariyer olanakları sağladığı takdirde çalışanların performansı artacak ve beraberinde çalışanların iş tatmini de gerçekleşmiş olacaktır (Çakıroğlu, 2017: 141).

2.1.7. Örgütsel Maneviyat Yaklaşımına Yönelik Modeller

Alanyazın incelendiğinde örgütsel maneviyat anlayışına yönelik farklı modellerin ortaya konulduğuna rastlanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde Mitroff ve Denton'un (1999), Asforth ve Pratt'in (2003) ve Miller ve Ewest'in (2013) geliştirmiş olduğu modeller sırasıyla ele alınmaktadır.

İlk olarak Mitroff ve Denton'ın (1999) geliştirmiş olduğu modelde örgütlerin dini temelli, evrimsel, iyileştiren, sosyal sorumluluk sahibi ve değer temelli örgüt olarak ele alındığı görülmektedir. Dini temelli örgüt tipinde din ve maneviyat önemli bir yere sahiptir. Fakat bütün örgütler için bu durumun geçerli olduğu söylenemez. Çünkü maneviyata ve dine olumsuz bakan örgütler de bulunmaktadır. Evrimsel örgüt tipinde maneviyata karşı olumlu bir bakış açısı söz konusudur. Fakat burada dine olumsuz bir tutum sergilenmektedir. Evrimsel örgüt tipinde başlarda belirli bir dinle benzerlik varken zaman içerisinde örgütün bakış açısı evrimleşerek olumsuz bir tutuma dönüşmüştür. İyileştiren örgüt tipinde maneviyata yönelik olumlu bir tutum benimsenmektedir. Çünkü maneviyat ile alkol, kumar gibi bağımlılıklara sahip çalışanların iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Fakat bu örgüt tipinde de dine karşı olumsuz bir bakış açısı vardır. Sosyal sorumluluk sahibi örgüt tipinde sosyal sorunlara

özüm arayışı içerisinde olan yöneticiler bulunmaktadır. Bu örgüt tipinde yöneticiler çalışanların sorunları ile ilgilenmek yerine örgütün dış paydaşları ile daha yoğun bir ilişki içindedir. Sosyal sorumluluk sahibi örgütlerde yöneticilerin manevi değer ve ilkeleri toplumu iyileştirme adına kullandıkları görülmektedir. Değer temelli örgüt tipinde ise felsefi değer ve ilkelerin yöneticiler tarafından din ve maneviyat yerine daha çok önemsendiği görülmektedir. Din ve maneviyata karşı olumsuz bir bakış açısı söz konusudur (Mitroff ve Denton, 1999).

Mitroff ve Denton'un (1999) geliştirdikleri modelde yer alan örgüt tiplerinde benzer özellikler olduğu gibi birbirinden ayrılan özelliklerin de olduğu ifade edilebilir. Bütün örgüt tiplerinde dine ve maneviyata karşı bir tutum benimsendiği görülmektedir. Ayrıca bu dört örgüt modelinde yöneticilerin benimsediği tutumun örgüt açısından önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilir.

İkinci olarak Ashfort ve Pratt'in (2003) geliştirdiği modelde izin veren örgüt, eşlik eden örgüt ve yönlendiren örgüt olmak üzere üç örgüt tipi belirlenmiştir. İzin veren örgüt tipinde çalışanların manevi alışkanlıkları desteklenmekte ve bunun için uygun ortamlar yaratılmaktadır. Örneğin; yoga, meditasyon, dua grupları oluşturulmaktadır. Örgüt bu konuda çalışanlarına herhangi bir kısıtlama getirmemektedir. Tam aksine aşkınlıklarını keşfetmeleri konusunda en büyük destekçi çalışanların mensup oldukları örgüttür. Yönlendiren örgüt tipinde izin veren örgüt tipinin aksine çalışanlar örgütün belirlediği bir takım manevi değerler konusunda yönlendirilmektedir. Bu örgüt tipinde çalışanlara sürekli bir dayatma ve zorlama söz konusudur. Örgütün belirlediği manevi değerler çalışanlara benimsetilmeye çalışıldığı için örgüt homojen bir yapıya sahiptir. Ast üst ilişkisi ağır bastığı için de örgütsel maneviyat yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik olarak gerçekleşmektedir. Eşlik eden örgüt tipinde ise yönlendiren örgüt tipinin tam aksine örgüt içinde farklı manevi değerler ve inançların benimsenmesine fırsat tanınmaktadır. Bu durum örgütün heterojen bir yapıya sahip olması sonucunu doğurmaktadır. Örgütsel maneviyat süreci de aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşmektedir. Örgütün sosyal yapısı maneviyat üzerine kurularak sağlamlaştırılmaya çalışılmaktadır (Ashforth ve Pratt, 2003).

Ashforth ve Pratt'in (2003) geliştirmiş olduğu modelde örgütsel maneviyat sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesinde izin veren örgüt ile eşlik eden örgüt tipinin daha etkili olduğu söylenebilir. Fakat yönlendiren örgüt tipinin ise hem örgütsel maneviyat

sürecine hem de çalışanların kendilerine özgü aşkınlıklarını keşfetmelerine olumsuz etkiler bırakmakta olduğu ifade edilebilir.

Son olarak Miller ve Ewest'in (2015) geliştirmiş olduğu modelde ise inançtan kaçınan, inanç temelli, inancı güvence altına alan ve inanç dostu örgüt tipleri mevcuttur. İnançtan kaçınan örgüt tipinde inançların örgüt yapısına dahil edilmemesi konusunda çalışanlara baskı söz konusudur. İnançlar örgüt dışında tutularak örgüt kimliğine yansımaması amaçlanmaktadır. İnanç kavramı, inançtan kaçınan örgüt tipinde zararlı ve sorunlu olarak görülmektedir. Bu sebeple inanca karşı olumsuz bir yargı söz konusudur. İnanç temelli örgütte ise örgüt yapısı belli bir inanca dayanmaktadır. Bu yönüyle inanç temelli örgüt inançtan kaçınan örgüt tipinden ayrılmaktadır. İnanç temelli örgüt tipi dini temelli örgüt ile yönlendiren örgüt tipine benzemektedir. İnancı güvence altına alan örgüt tipinde ise çalışanların her türlü inancına karşı hoşgörülü bir tutum sergilenmektedir. Bu örgüt tipinde inanç yasal bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir. Örgüt içerisinde belirli bir inanç etrafında yapılanma söz konusu değildir. Bu yüzden çalışanlar inanç ve manevi değerler konusunda herhangi bir dayatma ile karşılaşmaz. Bu örgüt tipi taşıdığı özellikler nedeniyle sosyal sorumluk sahibi örgüt ile izin veren örgüt tipine benzemektedir. İnanç dostu örgüt ise bahsedilen tüm örgüt tiplerinin yarattığı kusurlar ve yetersizlikleri gidermek için ileri sürülmüş bir örgüt tipidir. Bu yönüyle inanç dostu örgüt yapıcıdır ve inançların koruma altına alındığı örgüt tipidir. Bütün inançlara karşı olumlu bir tutum söz konusudur. Bu bağlamda inanç dostu örgütün bütünleştirici bir örgüt olduğu ifade edilmektedir (Miller ve Ewest, 2015).

Miller ve Ewest'in (2015) geliştirmiş olduğu modelin Mitroff ve Denton (1999) ile Ashforth ve Pratt'in (2003) geliştirmiş oldukları modelin geliştirilmiş ve iyileştirilmiş hali olduğu ifade edilebilir.

2.1.8. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Maneviyat

Alanyazın incelendiğinde hem yurt içinde hem de yurt dışında örgütsel maneviyatın eğitim kurumları kapsamında ele alındığı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bireyin örgütsel maneviyatının araştırma konusu yapılmasının nedeni, bireyin inancı doğrultusundaki tutum ve davranışlarının gündelik hayat dahil olmak üzere yaşamın her alanına yansımasıdır (Düzgüner, 2016: 11).

Örgütsel maneviyat okullarda meydana gelen sorunların çözümü konusunda hem okul yöneticilerine hem de öğretmenlere yol gösterici olabilir. Okul açısından örgütsel maneviyat ele alındığında öncelikli olarak maneviyatın hem okul yöneticileri hem de öğretmenler bakımından nasıl bir anlam ifade ettiğine dikkat etmek gerekir. Okulda bulunan tüm paydaşların sahip olduğu manevi değerler konusunda çoğulcu bir anlayış ve bu anlayışa bağlı olarak da yeterince saygı yoksa örgütsel maneviyatın da gelişmesi beklenemez (Göçen ve Özgan, 2018).

Eğitim kurumlarında örgütsel maneviyatı ele alan Boone ve diğerlerine (2010) göre okullar öğrencilerin manevi değerlerini, duygularını ve inançlarını özgür bir biçimde yaşayabilecekleri kurumlar olmalıdır. Okullar öğrencilerin sahip oldukları manevi değerleri okul ortamına yansıtmaları konusunda fırsatlar yaratmalıdır. Bu bağlamda okul yöneticilerine ve öğretmenlere ciddi sorumluluklar düşmektedir. Boone ve diğerlerine (2010) göre eğitimciler tıpkı büyük sanatkârlar gibidir. Çünkü eğitimciler öğrencilerin gelişimi için belli bir vizyonu olan, heyecan, tutku ve derin anlayışa sahip olması gereken kimselerdir.

Okullarda öğretmenlerin örgütsel maneviyat algısını araştıran Çoban'ın (2019: 84) yürütmüş olduğu araştırmaya göre öğretmenler küreselleşen dünyada maddiyatın ön plana çıkması ve bireyselliğin öncelikli hale gelmesi neticesinde maneviyatın zayıfladığını ileri sürmüştür. Öğretmenler için maneviyat; örgütsel değerler, görev aşkınlığı, işi anlamlı bulma, fedakârlık duygusu ve güven olarak ifade edilmektedir. Okul içerisinde istişareye dayalı işbirliğinin ve birlikteliğin olması gerek okul için gerekse toplum açısından bir takım sosyal ve psikolojik sorunların çözümünde etkili olmaktadır.

Sonuç olarak okullardaki örgütsel maneviyat algısının okul iklimine ve kültürüne olumlu yansımakta olduğu ifade edilebilir. Örgütsel maneviyatın okulda verimliliğin, performans artışına, ekip ruhunun ve huzurun oluşması gibi birçok olumlu gelişmenin yaşanmasına da katkı sağlayacağı çıkarımında bulunulabilir.

2.1.9. Örgütsel Maneviyata İlişkin Araştırmalar

Örgütsel maneviyat kavramının, hem yurtiçinde hem de yurtdışında yürütülen araştırmalar incelendiğinde, işyeri maneviyatı, işyeri ruhsallığı, işyeri tinselliği gibi kavramlarla ele alındığı görülmektedir. Örgütsel maneviyat ile ilgili hem işletme hem

de eğitim yönetimi alanında yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar aşağıda ayrı başlıklar altında ele alınmaktadır.

2.1.9.1. Yurtiçinde Örgütsel Maneviyata İlişkin Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de örgütsel maneviyat üzerine yapılan çok sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Yapılan alanyazın taraması sonucunda Türkiye’de örgütsel maneviyat ile ilgili yapılan ilk çalışmanın Seyyar’a (2009) ait olduğu görülmektedir. Araştırmasında çalışma hayatında maneviyatı ele alan Seyyar’a (2009) göre; bir kurumda örgütsel maneviyatın yüksek olması bireyin kendisine, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisine ve çalışma ortamına olumlu yansımaktadır. Daha açık bir ifade ile bir örgütte örgütsel maneviyat; bireyin içsel huzuruna, ortak bir amaç çerçevesinde hareket ettiği çalışma arkadaşlarıyla kurduğu güzel ilişkiye ve huzurlu bir çalışma ortamına katkı sağlamaktadır.

Barut (2017) ve Çakıroğlu (2017) tarafından yürütülen çalışmalar da yine Türkiye’de örgütsel maneviyat üzerine yapılan ilk çalışmalar arasındadır. Barut (2017: 56) öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çakıroğlu (2017: 149) sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmasında algılanan örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye etkisini ele almıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel maneviyat ile psikolojik sözleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Aydemir (2020: 89) öğretmenlerin merhamet ve iş yeri ruhsallığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin algıladıkları iş yeri ruhsallığı ile merhamet düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Moçoşoğlu (2019: 216) okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin sessizlik ve seslilik davranışı iş yeri ruhsallığının %13’ ünü açıklamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin sesliliğinin artması iş yeri ruhsallık puanında artışa sebep olurken sessizliğin artması iş yeri ruhsallık puanının düşmesine neden olmaktadır. Araştırma kapsamında eğitim

yöneticilerinin öğretmenlerin düşüncelerini rahatlıkla sunabilecekleri demokratik ortamın oluşturulması önerilmektedir.

Çoban (2019: 85) okullarda örgütsel maneviyatın arttırılmasına ilişkin öğretmen görüşlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda okullarda örgütsel maneviyatın arttırılması için okullarda öncelikli olarak iş birliğinin, aidiyet hissinin, samimiyetin, yardımlaşmanın, dayanışmanın, inanç ve değerlerin yaşanmasının önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmiştir.

Aksakal (2020: 158) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyat düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Yarım (2021: 198) sosyal ağ analizi ile okullarda örgütsel moral değerleri ile doğal liderlik profillerini incelediği araştırma sonucuna göre güçlü doğal liderler okulların örgütsel maneviyatının yükselmesinde oldukça etkili olmakta ve bu durumunda okulların sosyal ağ niteliklerini yükseltmektedir.

Yurtiçinde örgütsel maneviyata yönelik yürütülen çalışmalar ile örgütsel maneviyat kavramına dikkat çekilmek istenildiği görülmektedir. Fakat yürütülen araştırmaların hem teorik hem de akademik olarak ulaşılmak istenen konumda olmadığı ifade edilebilir.

2.1.9.2. Yurtdışında Örgütsel Maneviyata İlişkin Yapılan Araştırmalar

Yurtdışında maneviyat kavramı yıllardan beri tüm boyutlarıyla ele alınmakla birlikte çalışanların mutluluğu ve huzuru için çalışma hayatına dönük değişik uygulama biçimleri tartışılmaktadır.

Fernando (2005) yürütmüş olduğu çalışma ile işyeri maneviyatını doğu kültüründeki yansımalarını incelemiştir. İşyeri maneviyatı ile Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin kendini gerçekleştirme basamağı ile aynı içeriğe ve amaca hizmet ettiğini görmüştür. Sri Lanka'da başarılı iş adamları üzerinde örnek olay incelemesi yöntemiyle yürütülen bir araştırma olmuştur. Ayrıca araştırma da maneviyatın bireyin içsel huzura ulaşması için bir basamak olduğu ifade edilmiştir (akt. Çoban, 2019: 33).

De Klerk ve diğerlerinin (2009) yürütmüş oldukları araştırmaya göre; yaşamdaki anlamın inşasına yönelik araştırmalar, psikolojik araştırmaların önemli bir odak alanıdır. Araştırmalar sürekli olarak hayattaki anlam duygusunun ruh sağlığı ve esenlik ile önemli bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir. Yaşamın anlamı üzerine yapılan bu araştırmaların çoğu, dünya çapında Kuzey Amerika'da geliştirilen araçlarla yürütülmektedir. Ancak, bir kültürdeki psikometrik araçlar mutlaka farklı kültürlerle aktarılabilir olmadığından, psikolojik yapıların kültürler arası ölçümü bir endişe kaynağıdır. Bu vaka çalışmasında, ABD'de geliştirilen ve hayattaki anlamı ölçmek için popüler bir ölçek olan Hayata Saygı İndeksi'nin (LRI) Güney Afrika'dan bir örneğe aktarılıp aktarılamayacağı incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre LRI'nin Güney Afrika örneğine aktarılabilir olduğu ile bağımsız olarak ve ayarlamalar olmadan aktarılabilceği sonucuna ulaşılmıştır.

Der Walt ve De Klerk (2014) yaptıkları araştırmanın amacı işyeri maneviyatı ile işle ilgili olumlu bir tutum, yani iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Güney Afrika'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren iki kuruluştan seçilen 600 beyaz yakalı çalışandan oluşan bir örneklem ile kesitsel bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçları işyeri maneviyatı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgular kişisel maneviyat, örgütsel maneviyat ve iş tatmini anlayışını derinleştirmektedir. Ayrıca bu bulgular maneviyatın işyeri bağlamında oynadığı önemli role dair yeni iç görüler getirmektedir. 21. yüzyılda hayatta kalabilmek için kuruluşların ruhani temellere sahip olması gerekir. Bu da, çalışanların tüm iş deneyimlerinden memnun olmalarına yol açacaktır.

Freund ve diğerlerinin (2016) yapmış oldukları araştırma İsrail'deki 179 sosyal hizmet uzmanının katılımını içermektedir. Bu çalışma ile iki temel araştırma alanını, örgütlerde maneviyat ve çalışma tutumlarını zenginleştirmek amaçlanmaktadır. Araştırma esas olarak kamu yönetimi kuruluşlarına odaklanmıştır. Bulgular, maneviyat ve iş tutumları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Spesifik olarak, işyeri maneviyatı ile iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularının sosyal hizmet mesleğine yansımaları tartışılmıştır.

Fry (2003) yürütmüş olduğu araştırma da okullardaki ruhsal liderliğin okullar üzerine olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında yazarın kendi

hazırladığı bir ölçek olan Ruhsal Liderlik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ruhsal liderliğin okuldaki maneviyatı güçlendirdiğine ve bununla beraber okulda iş tatmini ve performans artımı gibi sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Yurtdışında örgütsel maneviyat ile ilgili yapılan çalışmalardan hareketle örgütsel maneviyatın yurtiçindeki çalışmalara göre çok yönlü ve kapsamlı olarak ele alındığı ifade edilebilir.

2.2. Psikoloji ve Pozitif Psikoloji

Psikoloji kavramı etimolojik olarak Yunanca kökenli bir kelimedir ve Yunanca da “psyche” (ruh, zihin) kelimesinden türemiştir. “Psyche” kelimesinin ilk anlamı “soluk-hava” olarak ifade edilmektedir. Sonrasında ise “psyche” yaşam belirtisi, isteklerin bulunduğu yer, akıl olarak tanımlanmıştır (Dürüşken, 2013).

Psikolojinin tarihsel gelişimi incelendiğinde bilimsel olarak bölümlere ayırmak oldukça zordur. Çünkü psikolojinin bilimsel anlamda varoluşu modern zamanlara denk gelmektedir. Psikolojinin modern anlamda başlangıç tarihinin Wundt’un 1879 tarihinde insan davranışlarını incelemek için kurduğu laboratuvarla birlikte olduğu öne sürülmektedir. Psikolojinin bu tarih öncesinde veya eski dönemlerde bilim olarak gelişmemesinde o dönemlerde ruh kavramı üzerine odaklanılmasının etkili olduğu ileri sürülmektedir. Bilime olan bakış açısı iki farklı bilimsel yaklaşımla yani klasik dönem ve modern bilim olarak gerçekleşmiştir. Psikolojinin gelişimi ise modern zamana denk gelmektedir (Kırklaroğlu, 2018).

Psikoloji biliminin ruh- beden ilişkisini ele alması sebebiyle felsefe ile bir bağı vardır. Aynı zamanda deneysel olarak bilişsel işlevlerin beyinle ilişkili olduğunun ortaya konulmasıyla da psikoloji pozitif bilimlerle ilişkili ve bağlantılı bir bilim dalı olmaya başlamıştır. Psikolojinin doğuşu Wundt’un yaptığı çalışmalar olarak kabul edilse de Müller, Helmholtz, Weber ve Fechner yaptıkları çalışmalarla ile psikolojinin bilim olarak kabul edilmesinde oldukça etkili olmuşlardır. ‘İnsan bedeni ve zihni fizik ilkeleriyle açıklamaz mı?’ sorusu üzerine insan beyni ve sinir sistemi üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bellek, öğrenme, duyum, algı üzerine yapılan çalışmalar ile de psikoloji sosyal bilim olarak kabul görmeye başlamıştır. (Korkman, 2019).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra psikoloji bilimine olan ilgi artmıştır. Çünkü savaş bireylerin ruh sağlığı üzerinde ciddi hasar bırakmıştır. Meydana gelen bu hasarları

iyileştirmek için de psikoloji bilimi kullanılmıştır. Savaş sonucunda bireyler üzerinde meydana gelen olumsuzluklar psikolojinin sadece sorunlar üzerinde odaklanmasına sebep olmuştur. Bu durum psikoloji biliminde bir eksiklik meydana getirmiştir ve bahsi geçen bu eksikliği tamamlamak için de pozitif psikoloji kavramı devreye girmiştir. Pozitif psikoloji, psikolojiyi sadece olumsuzluklar üzerine odaklanan bir bilim olmaktan çıkarıp olumlu durumların dikkate alınmasını sağlamıştır (Tösten, 2015: 15).

Maslow (1954) pozitif psikoloji kavramını kullanan ilk düşünürdür. Maslow'a göre psikoloji, insanın olumsuz durumları üzerine odaklanırken olumlu özellikleri göz ardı etmektedir. Maslow'un pozitif psikoloji kavramını ileri sürmesinden sonra bireyin olumlu özellikleri üzerine araştırmalar yapılmaya başlamıştır (akt. Güngör, 2017).

Martin Seligman (1998) ise pozitif psikolojinin kurucusu olarak bilinmektedir. Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığını yürütürken yapmış olduğu çalışmalar pozitif psikoloji üzerine yapılan ilk çalışmalar olarak bilinmektedir. O dönemde yapılan çalışmalar her ne kadar pozitif psikoloji olarak adlandırılmasa da insanın olumlu özellikleri üzerine odaklanılmasıyla araştırmalara farklı bir bakış açısı getirilmiştir. Tarihsel süreçle birlikte yapılan çalışmalar pozitif psikoloji çatısı altında toplanarak bilimsel yöntem içinde yer almaya başlamıştır (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikoloji bireyin güçlü yönlerini ortaya çıkararak potansiyelini üst düzeyde kullanmasını amaçlamaktadır. Pozitif psikolojide bireyin işlerliği üst düzeyde incelenerek olumsuz yönleri odaklanmak yerine genel iyilik hali önemsenmekte ve desteklenmektedir. Bu bağlamda pozitif psikolojinin insan yaşamını iyileştirme üzerine odaklandığı ifade edilebilir (Karaırmak ve Siviş, 2008). Pozitif psikoloji; yaşamda olumsuzluklar kadar olumlu tarafların da dikkate alınmasına vurgu yapan ve bireyin kendi potansiyelinin farkına vararak ulaşabileceği en yüksek nitelikli hayat ile çevresindeki kişilere yararlı olabilecek koşullara nasıl ulaşabileceğini ele alan bir yaklaşımdır (Kutunis ve Oruç, 2014; Ok, 2019).

Pozitif psikoloji sadece yaşamın olumlu taraflarını dikkate almaz. İnsanı bir bütün olarak ele aldığı için bireye ait olumlu ve olumsuz tüm yönlerini önemser. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus her koşulda ve durumda olumsuzluklara odaklanarak problem odaklı bir bakış açısına sahip olunmamasıdır. Olumsuzluklar

kadar olumlu yönler de dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda pozitif psikolojinin geleneksel psikolojinin karşısında olmadığı fakat onu tamamlayan bir konumda olduğu ifade edilebilir. Pozitif psikoloji bireysel anlamda olduğu gibi grup açısından da bütünselliğin savunucusudur. Pozitif psikoloji gerek birey yaşamında gerekse toplumsal yaşamın her alanında olumsuz durumlarda olumlu yönlerin ön plana çıkarılması, iyimser bir bakış açısına sahip olarak olumsuzluklarla mücadele edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Demir ve Türk, 2020).

Bireyi güçlendiren özelliklerinden her birinin karakter özelliği olarak kabul edildiği pozitif psikolojiye göre karakter kişiliğin ahlaki bir boyutu olup değerli olan kısımdır. Eğer birey iyi bir karaktere sahipse pozitif özelliklerinin gelişmesi beklenir. Bu bağlamda bireyi güçlü kılan altı alandan söz edilmektedir. Bunlar; erdem ile bilgi, insanlık, cesaret, adalet, ılımlılık ve kendini aşmadır (Park ve Peterson, 2006).

Pozitif psikoloji bireyin öznel anlamda kişisel deneyimleriyle ilişkili bir kavramdır. Daha geniş bir ifade ile pozitif psikolojik sermaye bireyin iyilik hali, geçmişten tatmin olma, geleceğe dair umudu ve şimdiye dair mutluluğuyla ilgilidir. Pozitif psikoloji, bireysel anlamda bireyin olumlu kişisel özelliklerini içeren bir kavram olduğu gibi grup açısından da toplumsal yaşama katkıda bulunan sorumluluk, ılımlık, fedakârlık ve çalışma etiği gibi değerleri ifade etmektedir (Seligman ve Csikkszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojide önleyicilik kavramı öne çıkmaktadır. Önleyicilik pozitif psikolojide üç farklı şekilde ele alınmıştır. İlki birincil önleyiciliktir. Birincil önleyicilikte amaç olumsuz bir durumun ortaya çıkmadan önlenmesi ve var olan problemin taşıdığı risklerin en aza indirilmesidir. İkincil önleyicilikte risk altında olan kişiler korunarak sorunun ciddi bir boyuta gelmesi engellenmektedir. Üçüncül önleyicilikte ise bir rahatsızlığı ya da hastalığı olan bireylerin iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (Akın- Little ve Little, 2004).

Pozitif psikolojinin eğitime olan yansımalarına değinilecek olunursa okullarda öğrencilere pozitif psikoloji becerilerinin kazandırılması ve kullanılan müfredatın öğrencilerin pozitif psikoloji becerilerini geliştirecek içeriklerle pozitif psikolojinin varlığından söz edilebilir. 21. yy. itibari ile öğrencilerin sadece akademik başarıları üzerinde durmak yerine öznel iyi oluşları da önemsenmeye başlanmıştır. Böylelikle

pozitif psikoloji eğitimin bir parçası haline gelmiştir. Pozitif psikolojiyle birlikte öğrencilerin öznel iyi oluşları sağlanmaktadır. Bu durum öğrencilerin ilişkilerine ve akademik başarılarına da olumlu yansımaktadır (Waters, 2011).

Pozitif psikolojiyi yaşamın her alanında görmek mümkündür. Eğitim örgütlerinin diğer örgütlerle kurduğu işbirliğinde pozitif psikoloji ilkelerinden yararlanılması her açıdan faydalı olabilmektedir. Okul yaşam birlikteliği sağlandığı takdirde bireyin okulda edindiği kazanımların gerçek hayatta bir karşılığı olmaya başlayacaktır. Böylelikle okulun bireyi yaşama hazırlama görevi ve rolü de yerine getirilmiş olacaktır (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikolojik sermaye rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinde de önemli bir yere sahiptir. Nitekim rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri gelişimsel ve önleyici bir model üzerinde yürütülmektedir. Gelişimsel ve önleyici hizmetlerin yürütülmesinde pozitif psikoloji yol gösterici ve destekleyici olmaktadır. Bu bağlamda pozitif psikoloji, öğrencilerin olumlu özellikleri üzerine odaklanması ve olumlu duygular yaşamasına fırsat verilmesine olanak sağlayarak onların kapasitelerini geliştirmelerine ve potansiyellerini üst düzeyde kullanmalarında önemli bir rol oynamaktadır (Eryılmaz, 2013).

Eğitim yönetimi alanında da pozitif psikoloji ele alınmıştır. Aydın ve diğerlerinin (2013) yapmış oldukları araştırmaya göre okul müdürlerinin insancıl bir yönetim anlayışına sahip olmasında pozitif psikoloji önemli bir rol oynamaktadır. Alan yazın incelendiğinde eğitim yönetimi alanında çatışma ve tükenme gibi olumsuz durumlar üzerinde araştırma yapıldığı görülmektedir. İyimserlik, umut ve iyi oluş gibi pozitif psikoloji kavramları üzerinde yoğunlaşmak bireyin gelişimine ve potansiyelini kullanmasına katkı sağlamaktadır (Aydın vd, 2013).

2.2.1. Sermaye Kavramı ve Psikolojik Sermaye

Sermaye kavramı, Farsça kökenli bir kelime olup bir işin yürütülmesi veya kurulması için gerekli olan anapara, paraya dönüşebilen her türlü mal, kapital, meta olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2023). Tanımdan da anlaşılacağı üzere sermaye kavramı denince ilk olarak akla gelen maddi ve ekonomik unsurlar olduğu ifade edilebilir.

21.yy. itibari ile bilim ve teknoloji alanında çok ciddi ve köklü değişimler yaşanmaya başlamıştır. Küreselleşme ile birlikte teknolojik alandaki gelişmeler, sosyal, siyasi ve ekonomik değişimlerle birlikte bireyselleşmenin ön plana çıkması ile toplumsal anlamda değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. Şüphesiz bu değişim ve dönüşüm klasik sermaye anlayışını da etkilemiştir. Sermaye denince akla ilk gelen ekonomik sermaye, küresel anlamda yaşanan değişim ve gelişmelere uyum sağlamada zorlanmaya başlamıştır. Bu sebeple sosyal, kültürel, entelektüel ve psikolojik sermaye türleri ortaya çıkmıştır (Erdem ve Akca, 2022).

Sermaye kavramını ekonomik anlamı dışında ilk kullanan 20. yy. sosyologlarından Fransız Pierre Bourdieu'dur. Sermaye kavramı Bourdieu'ya (1986) göre sadece ekonomik bir anlam taşımaz. Sermaye, üretim ve tüketimi etkileyen normları, değerleri, rol beklentileri ve toplumsal saygınlığı da ifade eden bir kavramdır. Toplumsal anlamda meydana gelen değişimlerin anlaşılması için sermaye kavramının anlamının da genişletilmesi gerekir. Bu sebeple Bourdieu sermaye kavramının ekonomik çeşidinin yanı sıra toplumsal ve kültürel biçimini de ortaya koymaktadır (akt. Özgan ve Karataşoğlu, 2016). Aşağıda ilgili başlıklar altında çeşitli sermaye türleri açıklanmıştır.

2.2.1.1. Ekonomik Sermaye

Ekonomik sermaye, bir işletmenin veya ticari bir kuruluşun varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan en temel sermaye türüdür. Başka bir ifade ile üretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli olan her türlü donanımı ifade eden bir sermaye türüdür (Uslu, 2019: 9). Ekonomik sermayenin bir örgüt için gerekli olan finansal kaynağı ifade eden bir kavram olduğu söylenebilir.

Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi açısından önemli bir yere sahip olan ekonomik sermayede dikkat edilmesi gereken diğer önemli nokta ise ekonomik hacmin nasıl yönetildiğidir. Örgütün gelişimi ve varlığı açısından ekonomik hacmin doğru yönetilmesi gerekir (Aslan, 2017: 10).

Ekonomik sermaye diğer sermaye türleri ile ilişkili bir sermaye türüdür. Bu sebeple diğer sermaye türlerinden bağımsız olduğu söylenemez. Tam aksine diğer sermaye türleri ile karşılıklı bir etkileşim içerisinde olup üzerlerinde etkili olan bir sermaye

türüdür (Erdem ve Akca, 2022). Örneğin beşeri sermayenin oluşması için belirli bir miktarda ekonomik sermayeye ihtiyaç duyulabilir.

2.2.1.2. Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye kavramına ilişkin yapılan ortak bir tanım bulunmamaktadır. Beşeri sermaye kavramı iki farklı boyutu olan bir kavramdır. Bir boyutla beşeri sermaye üretim sürecinde bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve yapılan işe olan duygusal bağlılıklarını ifade etmektedir. Bir diğer boyutu ile de bireylerin bedensel ve bilişsel sağlığını ifade etmektedir (Keskin, 2011). Beşeri sermaye üzerine önemli araştırmalar yapan Schultz’a (1968) göre beşeri sermayenin özellikleri şunlardır (akt. Doğan ve Şanlı, 2003);

- Beşeri sermaye kişiden ayrılamaz. Bu sebeple bireyden bağımsız düşünülemez.
- Beşeri sermaye bireyin önceden ya da sonradan kazandığı yetenekleri ifade etmektedir.
- Beşeri sermayede bireye yatırım yapılmaktadır.
- Beşeri sermayenin birey üzerindeki etkileri gözlenebilir. Bu etkiler içsel ve dışsal olarak görülmektedir. Örneğin eğitim seviyesinin yükselmesi, refah düzeyinin artması gibi bireyin kendisine etki eden faktörler içsel etkidir. Dışsal etki ise yeni çalışmaların iktisadi büyümeye olan etkisidir. Burada beşeri sermayenin yoğunluğu önemli bir rol oynamaktadır.

Özetlenecek olursa beşeri sermaye bireyin yeteneklerini keşfetmesi ve geliştirmesini ifade eden bir sermaye türüdür. Ayrıca beşeri sermayenin, bireyin kişisel gelişimine katkı sağlayan ve buna öncelik veren bir sermaye türü olduğu çıkarımında da bulunulabilir.

2.2.1.3. Sosyal Sermaye

Küreselleşen dünyada toplumların karmaşık bir hale gelmesi ve bireyselleşen insan ilişkileri nedeniyle birey tüketici toplumunun yarattığı olumsuz durumlardan korunma çabası içine girmiştir. Modern toplumda sosyal ilişki ve ağlar bireyi bu olumsuz durumlardan korumaktadır. Sosyal ilişkiler bireyin tek başına elde ettiği maddi ve manevi birikimlerden çok daha fazlasını bireye kazandırmaktadır. Bu durumun

kavramsallaştırılması ise Pierre Bourdieu'nun da içinde bulunduğu birçok araştırmacı tarafından sosyal sermaye kavramı olarak ifade edilmiştir. Sosyal sermaye kavramı yirminci yüzyılda ortaya atılan fakat 1960'lardan sonra üzerinde yoğun tartışmaların yaşandığı bir kavramdır (Yarcı, 2011).

Sosyal sermaye ekonomik faaliyetlerin sosyal hayata yansımalarını içeren bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Sosyal sermaye kişiler arasında güvene dayalı bir ilişki veya toplumun üretkenliğini ve verimliliğini artıran sosyal ağ olarak tanımlanabilir. Ekonomik açıdan sosyal sermaye ele alınacak olunursa ekonomik etkinliğe üretime etki eden birey ve örgüt arasındaki güven temelli ilişkiyi ifade etmektedir (Karagül ve Masca, 2005).

Başka bir tanıma göre sosyal sermaye, toplumun ve bireylerin birbirlerine olan güveni, toplumu düzenleyen kurallar ve toplumsal iletişimin niteliğini ifade eden bir kavramdır. Basit bir ifade ile açıklanacak olunursa sosyal sermaye toplumsal ilişkide güven seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda bir toplumda gerek dikey ilişkilerde gerekse yatay ilişkilerdeki güvene dayalı ilişkinin niteliği ve niceliği sosyal sermayenin göstergesidir (Karagül ve Dündar, 2006).

Her birey bir sosyal sermayeye mensuptur. Bireyin bir aileye, gruba ve ya partiye olan aidiyeti onun sosyal sermayesidir. Birey sahip olduğu bu aidiyetle grubun sosyal ağlarını ve kaynaklarını kullanma hakkına sahiptir. Aidiyet bireye hem tanıma hem de tanınma imkânı sunmaktadır. Bu süreç bireyin diğer insanlarla veya toplumla kurduğu karşılıklı ilişki ve etkileşimle gelişmektedir (Yarcı, 2011).

Bourdieu' ya göre sosyal sermayenin birey ve toplum için hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Sosyal sermaye toplumsal tabakalaşmaya ve farklılaşmaya sebep olduğu için olumsuz bir yöne sahiptir. Fakat farklı sermaye türlerini biçimlendirerek dönüştürmesi toplumsal anlamda birleştirici ve bütünleştirici bir etkisinin olması ise olumlu yönüdür (Türk, 2015).

2.2.1.4. Entelektüel Sermaye

Yeni ekonomik yapılanmalarla birlikte örgütler maddi unsurların yanında maddi olmayan unsurları da önemsemeye başlamıştır. Bu bağlamda 21.yy. örgütlerinde entelektüel sermaye dikkat çeken bir sermaye türü olmuştur. Entelektüel sermayeyi tek başına açıklamak mümkün değildir. Entelektüel sermaye örgüt açısından organik

bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Entelektüel sermaye, örgütü geliştiren ve gerçek yapısının anlaşılmasını kolaylaştıran fakat kontrol altında tutulmayan bir sermaye türüdür (Öztürk ve Demirgüneş, 2008).

Entelektüel sermaye kavramı ilk olarak 1969 yılında Galbraith tarafından kullanılmıştır. Galbraith'e göre entelektüel sermaye, insan zekâsının bir ürünüdür ve yapılan bütün entelektüel faaliyetler entelektüel sermaye kapsamındadır (Pena, 2002; akt. Görmüş, 2009). Entelektüel sermaye insan kaynağına bağlı maddi olmayan varlıklarla değer yaratma ve rekabet etme üzerine yoğunlaşan bir sermaye türüdür (Görmüş, 2009).

İnsan sermayesi ve yapısal sermaye entelektüel sermayenin unsurlarından ikisidir (Öztürk ve Demirgüneş, 2008). İnsan sermayesi, entelektüel sermayenin en temel unsurudur. İnsan sermayesi örgüt çalışanların sahip oldukları potansiyelleri ifade etmektedir. İnsan sermayesinin kullanılabilmesi için örgütler çalışanlarının bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerinin farkında olup onları açığa çıkarması gerekir. Yapısal sermaye, örgütün sahip olduğu yapısal varlıkları ifade etmektedir. Örneğin; veri tabanları, örgütsel planlar, stratejiler, işle ilgili kılavuz ve broşürler yapısal sermayeye örnek gösterilebilir. İnsan sermayesi ile yapısal sermaye birbiri ile ilişkilidir. Yapısal sermaye insan sermayesinin gelişmesinde etkili olduğu gibi insan sermayesi de yapısal sermayenin oluşmasına katkı sağlar (Görmüş, 2009).

İnsan sermayesi ile yapısal sermaye birleşimi entelektüel sermayeyi meydana getirir. Entelektüel sermayenin önemli, bir diğer unsuru ise örgütsel sermayedir. Örgütsel sermaye değer geliştirme üzerine odaklanan, bilgi ve yapısal yeteneğin kullanımını ifade eden bir sermayedir (Akdemir, 1998). Yapılan açıklamalardan hareketle entelektüel sermayenin insan, yapısal ve örgütsel sermayeden oluştuğu söylenebilir.

2.2.1.5. Kültürel Sermaye

Bourdieu'ya göre kültürel sermaye ekonomik sermayeyi de içine alan ve eğitim açısından kurumsallaştırılan bir sermaye türüdür. Ayrıca kültürel sermaye kalıtsal aktarımla aktarılan mensup olunan sosyal sınıf ve toplumun yapısına bağlı olan bilinçli ve kasıtlı olarak elde edilmeyen bir sermaye türüdür. Bourdieu kültürel sermayeyi faklı sosyo-ekonomik ve kültürel çevrede yetişen öğrencilerin akademik başarılarını açıklamak için de kullanmıştır. Bourdieu sosyal ve kültürel sermaye kavramını açıklarken habitus kelimesini kullanmıştır. Habitus, bireyin yetiştiği sosyal çevredeki

günlük uygulama ve varsayımlarını ifade etmektedir. Habitus, bireye etrafındakileri sınıflama imkânı yaratan bir kapasitedir. Farklı toplumsal habituslar, her toplumun kendine özgü yaşam biçimini ortaya koymaktadır (Erdem ve Akca, 2022).

Bourdieu (1986) kültürel sermayeyi üç biçimde ele almıştır. Bunlar; cisimleşmiş, nesneleşmiş ve kurumlaşmış biçimdir. Cisimleşmiş biçim bir diğer adıyla bedenlenmiş durum bireyin beden ve zihninde kültürel öğelerin aşılma ve özümleme durumunu ifade etmektedir. Nesneleşmiş biçim ise kültürün nesneler (resim, kitap, sözlük, enstrüman vb.) ile somutlaştırılması durumunu ifade etmektedir. Son olarak kurumsallaşmış biçimde ise kültürün eğitim aracılığıyla aktarımı söz konusudur. Burada okulların önemi oldukça büyüktür (akt. Saygın, 2016: 31).

Eğitim kültürel sermayeyi besleyen çok önemli bir unsurdur. Eğitim aracılığıyla bir toplum kültürel mirasını nesiller boyunca aktarmaktadır. Dolayısıyla okullardaki eğitimin niteliği kültürel birikimin aktarılmasında etkili olmaktadır. Okuldaki eğitimin niteliğini ve kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden biri öğretmenlerdir. Öğretmenler yetiştirdikleri ve eğittikleri neslin kültürel kimliğinin oluşmasında son derece etkilidir. Bu yüzden öğretmenlerin yüksek kültürel birikime sahip olması gerekir. Yüksek kültürel sermayeye sahip bireyler yetiştirmek için öncelikle öğretmenlerin kültürel sermayelerinin arttırılması gerekir (Özgan ve Karataşoğlu, 2016).

Kültürel sermayenin aktarımı sadece okullar aracılığıyla gerçekleşmez. Eğitimin ilk başladığı aile ortamı da burada çok önemlidir. Kültürel sermaye hem aile hem de okullar aracılığıyla kazandırılır. Kültürel sermaye aile ortamı ve okul ortamında geliştirilir ve yeniden üretilir (Avcı ve Yaşar, 2014).

2.2.1.6. Psikolojik Sermaye

Küreselleşen dünyada örgüt faaliyetlerinde bir farklılaşma yaşanmıştır. Rekabete dayalı bir yapıya dönüşen örgütlerde insan önemli bir bileşen haline gelmiştir (Çalışkan ve Pekkan, 2017). Örgütlerin başarılı bir şekilde varlıklarını sürdürmelerinde çalışanların etkisi oldukça büyüktür. Dolayısıyla çalışanların örgüt içinde takındıkları tutum ve davranışların örgütü doğrudan etkilediği ifade edilebilir. Bu bağlamda örgüt çalışanlarının performanslarını etkileyen her türlü faktörün belirlenmesi ve olumsuz etki edecek etmenlerin ortadan kaldırılması örgütün

verimliliği ve hedeflerine ulaşması konusunda faydalı olacaktır. Örgüt çalışanlarının fikirlerinin önemsenmesi çalışanı olumlu etkileyecek ve aynı zamanda performansını da arttıracaktır. Çalışana değer verilemediği ve fikirlerinin önemsenmediği örgütlerde çalışanların örgüte karşı yabancılaşması da olasıdır. Yabancılaşma hem örgütü hem de çalışanı olumsuz etkileyen oldukça sıkıntılı bir durumdur. Çünkü çalışan artık örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmemeye başlamıştır ve bununla beraber çalışanda farklı arayışlara girerek örgütten ayrılma isteği oluşmuştur (Özdoğan, 2014: 60).

Örgütler insana değer veren bir anlayışa geçmeye başlamıştır. Bu bağlamda artık geleneksel yönetim tarzı ve uygulamalardan kaçınılmıştır. Bunların yerine pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış dikkat çeken kavramlar olmuştur. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış çalışanın verimliliği ve başarısında çalışanların mutluluğu ve huzurunun oldukça etkili olduğunu ileri sürmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Pozitif örgütsel davranışa göre örgüt içerisinde örgütün bütününe odaklanmak yerine bireye odaklanılmalıdır. Çünkü bireyin olumlu veya olumsuz bütün duygu ve düşüncesi örgütün tamamını etkilemektedir. Bu durum doğal olarak örgüt içerisinde yürütülen faaliyetleri de etkilemektedir. Örgütte bir değişim yaşanması ve başarıya ulaşılması isteniyorsa öncelikli olarak çalışanların olumlu yönlerinin artırılması gerekir (Çınar, 2011: 4). Luthans ve diğerleri (2006) tarafından pozitif örgütsel davranışın beş temel özelliği ortaya konulmuştur. Bunlar (Kutanis ve Oruç, 2014):

- Pozitif örgütsel davranış olumlu olana odaklanır ve olumluyu ele alır.
- Pozitif örgütsel davranış bilimsel temellidir. Daha açık bir ifade ile pozitif örgütsel davranış teori ve araştırmaya dayalıdır.
- Pozitif psikolojik davranış sistematik analiz, tahmin ve kontrol ile ölçülebilen kavramlara odaklanır.
- Pozitif örgütsel davranış insan kaynaklarının doğru yönetimi için değişime ve gelişime açıktır.

Pozitif örgütsel davranış, psikolojik unsurları geliştirmeye ve yönetmeye odaklanması geleneksel sermaye türlerinden farklı olarak psikolojik sermaye kavramının oluşmasına katkıda bulunmuştur (Akçay, 2012). Psikolojik sermaye; bireylerin

mensup oldukları örgütteki performanslarının ve verimliliklerinin üzerinde psikolojik durumlarının da etkili olduğunu ifade eden bir kavramdır (Barut, 2017: 15). Bu bağlamda psikolojik sermayenin örgütlerin varlığını sürdürmesinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Bir sonraki başlıkta pozitif psikolojik sermaye kavramı ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

2.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan hızlı değişim süreci örgütsel yapılarda da etkisini göstermiş ve örgütlerde rekabet ön plana çıkmaya başlamıştır. Örgütlerin varlığını sürdürmesinin temel unsuru haline gelen rekabet, bireylerin değişime ayak uydurma zorunluluğunun oluşmasına sebep olmuştur ve bu durumun doğal sonucu olarak örgüt çalışanları üzerinde psikolojik bir baskı ortaya çıkmıştır. Bütün bu gelişmeler örgüt çalışanları üzerinde iş tatminsizliği, mutsuzluk ve iş performansında düşüklük yaşaması gibi olumsuzluklara ve çalışanların verimliliğinin azalmasına yol açmaktadır. Bu durum örgüt yönetimleri açısından ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Örgüt çalışanlarının motivasyonlarının ve verimliliklerinin artırılarak örgütsel rekabet üstünlüğü sağlama isteği örgütleri yönetsel açıdan etkili yönetim gibi çeşitli konularda arayış içerisine sokmaktadır. Bu noktada örgüt çalışanlarının potansiyellerinin örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılarak çalışanlardan yüksek düzeyde verim elde edilmesi ile çalışanların beklentilerinin ve ihtiyaçlarının örgüt yönetimi tarafından karşılanması gerektiği düşüncesi, örgüt yönetimi sürecinde psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmıştır (Akçay, 2012; Yalçın, 2009).

Pozitif psikoloji kavramını ortaya atan ilk isimler Luthans, Youssef ve Avolio (2006) olmuştur. Pozitif psikolojik sermaye hem bireysel açıdan hem de örgüt açısından bireyin kim olduğu ve kim olacağıyla ilgilenen, pozitif psikolojik gelişim sürecini ifade eden bir kavramdır. Örgüt açısından çalışanın değerini anlamayı ve onun potansiyelinden yararlanmayı ifade eden pozitif psikolojik sermaye insan ve sosyal sermayenin ötesindedir (Luthans vd., 2006: 46).

Pozitif psikolojik sermaye bireyin kişilik özelliklerinden farklıdır; fakat bireyin bireysel farkındalığı ile yakından ilişkilidir. Pozitif psikolojik sermaye bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimleri sonucu ortaya çıkan bireysel farkındalığı ile verimlilik ve üretkenlik oluşturarak bireyin yaşamına katkı sağlamaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel ortamda çalışanların geliştirilebilen ve yönetilebilen olumlu duygu, düşünce ve tutumları olarak ifade edilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, örgüt çalışanlarının kapasitelerinin hem örgüt hedefleri hem de çalışanların beklentilerinin karşılanması yönünde kullanılması amacı taşımaktadır. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye çalışanların duygu, düşünce ve tutumlarını içeren örgütsel davranışı ile insan kaynaklarının bir sentezi olarak kabul edilmektedir (Koç ve Keklik, 2019).

Pozitif psikolojik sermaye sadece örgüt çalışanlarının kişisel gelişimini destekleyen bir kavram olarak düşünülmemelidir. Çalışanlar açısından faydalı olduğu gibi örgüt açısından da örgütün kendini göstermesinde önemli rol oynamaktadır. Fakat burada önemli olan husus, pozitif psikolojik sermayenin hem örgüt hem de çalışanlar tarafından iyi değerlendirilmesi gerektiğidir (Çetin vd., 2013). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların performansı üzerinde oldukça etkilidir. Çünkü pozitif psikolojik sermaye bireyin psikolojik özelliklerinin tümünü ifade eder. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye bireyin örgüt içinde performansını etkileyecek olumlu yönleri ifade eder (Gooty, 2009: 357).

Luthans ve diğerlerine (2006) göre pozitif psikolojik sermaye yönetim anlayışlarına farklı bakış açıları getirmiştir. Pozitif psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinin ötesindedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye olumlu, teori temelli, ölçülebilen, çalışanların performansı üzerinde etkili, değişime ve gelişime açıktır (Luthans vd., 2006: 11-13). Pozitif psikolojik sermaye gelişimi ve değişimi desteklediği için bireyin durağan özellikleri yerine değişen ve gelişen özelliklerine odaklanır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yukarıdaki açıklamalardan hareketle pozitif psikolojik sermaye bireyin olumlu psikolojik özelliklerini içeren, durağan ve monoton olmayan bir kavram olarak ifade edilebilir.

2.2.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermaye örgüt çalışanlarının kendilerini tanımlama ve algılama durumlarını tespit ederken gerekli olan tutum ve davranışları da içermektedir (Akçay, 2011). Bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, yaşamının her alanında olduğu gibi çalışma hayatına da olumlu yansımakta, bireyin öz farkındalığını geliştirerek potansiyelini kendini geliştirme konusunda kullanma fırsatı sunmaktadır (Keser ve Kocabaş, 2014).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin olumlu yönlerinin güçlendirilmesini ve olumsuz yönlerinin tolere edilerek iyileştirilmesini önemsemektedir. Çünkü bireyin olumlu yönleri güçlendirilip olumsuz yönleri iyileştirilirse bireyin problem çözme becerileri de gelişmiş olacaktır. Bu yüzden problemlerin çözümünde bireyin öz yeterliği, umudu, iyimserliği ve psikolojik dayanıklılığı önemli bir yere sahiptir (Anık ve Tösten, 2019).

Pozitif psikolojik sermaye bireyin psikolojik gelişimini ifade eden ve toplamda dört alt boyuttan oluşan bir kavramdır. Bunlar; öz yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik sağlamlık ya da psikolojik dayanıklılıktır. Öz yeterlik, bireyin gerekli emeği sarf ettiğinde amacına ulaşacağına dair inancıdır. İyimserlik, bireyin bugüne ve yarına ilişkin taşıdığı olumlu inançtır. Umut, bireyin amaçlarına ulaşip hedeflerine gerçekleştireceğine dair taşıdığı inançtır. Son olarak psikolojik dayanıklılık ise bireyin karşılaştığı zor durumlar karşısında gösterdiği dayanıklılığı ifade etmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin sadece bu dört alt boyutla sınırlı tutulmasının nedeni ise bu dört boyutun bireyin performansını etkileyen ve aynı zamanda değiştirilip geliştirilebilen özellikler olmasıdır (Luthans vd., 2007: 3).

Yapılan alanyazın taraması sonucunda psikolojik sermayenin boyutlarının kültür ve ülkelere göre farklılaştırıldığı ve sadece bu dört boyutla sınırlı kalmadığı görülmüştür. Örneğin Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ölçekte umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik ile birlikte güven ve dışa dönüklük boyutları da yer almıştır. Dışa dönüklük; bireyin ilgisini dış aleme yönlendirerek; yaşam dolu, girişken, konuşkan, hareketli, sosyal ve heyecanlı olma durumu olarak nitelendirilmektedir (Eryılmaz, 2014). Psikolojik sermayenin son boyutu olarak nitelendirilen güven ise insan ilişkilerinin temelini oluşturan bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Güven, bireyin kendine değer vermesi ve bunun doğal sonucu olarak zamanla ilişki içine girdiği herkesle arasında kurduğu duygusal güç olarak ifade edilebilir (Töremen, 2002).

2.2.3.1. Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramı etimolojik olarak İngilizce'deki self-efficacy kelimesinden gelmiştir. Öz yeterlik kelimesi ilk olarak bilişsel ve sosyal değişim kapsamında ele alınmıştır. Bilişsel ve sosyal kuramın önde gelen isimlerinden olan Bandura'ya (1986) göre öz yeterlik, bireyin davranışları üzerinde etkili olan kurallar ve ulaşmak istenen performans düzeyi için gerekli olan beceridir. Bu tanımda bahsi geçen kurallar

davranışlar üzerinde etkili olan öz değerlendirmeyi ifade etmektedir (akt. Yıldırım ve İlhan, 2010).

Öz yeterlik boyutu sosyal bilişsel kuramın sembolleştirme, öngörü, gözlem, öz düzenleme, öz değerlendirme süreçleri üzerine kuruludur. Sembolleştirme, bireyin iletişimi doğru zamanda doğru kişiyle kurması ve beraberinde ilgili olduğu paydaşların ihtiyaçlarını gidermeleri konusunda rehber olma durumu olarak ifade edilebilir. Bireyin zihninde model oluşturmayı ifade eden sembolleştirme bireylerin kapasitesini ve etkileşimlerini geliştirmektedir. Öngörü, bireyin davranışlarını ulaşmak istediği hedefe uygun bir biçimde tasarlamasını ifade etmektedir. Gözlem ise bireyin amaçlarına ulaşma noktasında liderlerinden ya da diğer çalışanlardan gözlem yoluyla öğrendiği modellemeye dayalı bilişsel süreci ifade etmektedir. Bir diğer süreç olan öz düzenleme ise bireyin hedeflerine ulaşma noktasında bulunduğu konumu değerlendirdiği uygulamalardır. Son olarak öz değerlendirme süreci ise bireyin olumlu veya olumsuz tüm yaşantılarından ders çıkarmasını ifade etmektedir. Birey bahsi geçen tüm bu süreçleri doğru bir şekilde kullanırsa o zaman öz yeterliğe ulaştığı söylenebilir (Luthans, 2007: 39-40).

Öz yeterlik bireyin en önemli ve güçlü özelliğidir. Öz yeterlikle birey yaptığı işle ilgili sahip olduğu kabiliyetlere karşı olumlu bir inanca sahiptir. Birey öz yeterliliğiyle birlikte karşılaştığı zorluklar karşısında cesur olmakta ve çabayı asla elden bırakmamaktadır. Böylelikle bireyin öz güveninde de artış yaşanmaktadır. Bireyin öz yeterliliği düşükse karşılaştığı zorluklar karşısında hemen pes etmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Bireyin performansına ilişkin fizyolojik ve duygusal algıları da öz yeterliği üzerinde etkili olmaktadır. Eğer birey performansını hem fizyolojik hem de duygusal olarak olumsuz yorumluyorsa bu durum bireyin öz yeterlik inancını düşürmektedir. Bu bağlamda öz yeterlik algısının pozitif örgütsel davranış açısından oldukça önemli olduğu ifade edilebilir (Seçilmiş, 2019: 54).

2.2.3.2. İyimserlik

Pozitif psikolojinin etkisiyle oluşan iyimserlik kavramı ilk olarak Seligman tarafından ortaya atılmıştır. Bireyin geleceğe ilişkin olumlu bakış açısını ifade eden iyimserlik kavramı bireyin kişisel özelliği olarak ifade edilmektedir. Birey eğer geleceğe ilişkin

olumlu bakış açısına sahip ise aynı zamanda geleceğe ilişkin olumlu beklentiler içinde olduğu da ifade edilebilir. Bu bağlamda olumlu beklentilerin bireyin tutarlı duyguları ile olumlu düşüncülerinin etkisiyle oluştuğu söylenebilir (Toor ve Ofori, 2010).

İyimserlik, bireyin olayları değerlendirirken olumlu bakış açısına sahip olmasıdır. Burada aslında önemli olan husus olayların içsel ya da dışsal nedenlere dayalı olarak değerlendirilme durumudur. Olumlu olayları değerlendirirken içsel ve kalıcı nedenler ön plana çıkarken olumsuz olayları değerlendirirken dışsal ve geçici nedenlere odaklanılmaktadır. Bu bağlamda bireyin olumlu olaylarda kendisine pay çıkarırken olumsuz olayları dışsallaştırdığı görülmektedir. Bu durum beraberinde bireyin öz saygısını da arttırmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

İyimser ve kötümser bireylerin gündelik yaşamda olayları anlama ve yorumlama biçimi birbirinden farklıdır. Örneğin iyimser birey olayları olumlu bir şekilde yorumlar ve başına gelecek şeylerin de iyi olmasını bekler. Fakat kötümser birey ise olayları olumsuz bir biçimde yorumlar ve başına kötü olayların geleceğini düşünür. Yapılan araştırmalar incelendiğinde bu tespitin doğru olduğunu göstermektedir. İyimser ve kötümser kişilerin hayata bakış açılarından kaynaklı olarak yaşamlarının da birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin problemlere yaklaşımları ile bu problemlerle baş etme yolları da birbirinden farklıdır. Sözlük anlamı itibarıyla iyimserlik ve kötümserlik tanımları bireyin geleceğe yönelik beklentilerini içermektedir. Bu sebeple araştırmacılar bu kavramları açıklarken geleceğe yönelik beklentileri dikkate almışlardır (Carver ve Scheier, 2002: 231).

İyimser bireylerin olayları sorgulama biçimleri gerçekçi olmayabilir. Örneğin başarılı olduklarında bu durumun kendilerine bağlı olduğunu düşünürken başarısızlığın sebeplerini dışsal faktörlere bağlı olarak görmeleri bireyi olumsuz etkileyebilir. Çünkü birey bu durumda hatalarını düzeltme yoluna gitmemeye ve hatalarından ders çıkarmamaya başlar ya da benzer şekilde bireyin çok çalışarak başarıya ulaşacağını düşünmesi bireyi yaşamını çok fazla kontrol altında tutmaya itebilir. Bu durum da bireyin hem fizyolojik hem de psikolojik açıdan çok fazla yıpranmasına sebebiyet verebilir (Akçay, 2011).

2.2.3.3. Umut

Umut kavramını pozitif psikolojiye kazandıran Snyder olmuştur. Umut hedefe ulaşmak için takip edilmesi gereken yolu planlama ve bu yolu kullanmak için gerekli olan motivasyonu ifade etmektedir. Umut zor amaçlara ulaşılması noktasında en güçlü şekilde var olur. Birey amacına ulaşmak için kendinden emin ise umuda ihtiyacı kalmaz. Fakat başarılı olamayacağını düşünürse de umutsuzluğa kapılır. Olumlu duygular umudu ortaya çıkarırken olumsuz duygular umutsuzluğu oluşturur. Umudu yüksek olan kişiler karşılaştığı zorluklar karşısında hemen pes etmezler ve kendilerini motive edecek içsel diyalogları sıklıkla kullanırlar. Bu kişiler olumsuzluklara odaklanmak yerine olumlulara odaklanırlar; olumsuz durumlar karşısında ise alternatifler oluşturmaya çalışırlar. Fakat umutsuz insanlarda bahsi geçen durumlar tam tersi biçimde gerçekleşmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2018: 108-109).

Umut bireyin yaşamı boyunca gereksinim duyduğu en önemli unsurlardan biridir. Bireysel anlamda farklılık göstermesine karşın umudu yüksek olan kişiler hayata karşı genel olarak olumlu duygulara sahiptirler. Fakat umutsuz olan kişilerin yaşama karşı besledikleri olumsuz duygular bireyin hayatını yönetmesi konusunda oldukça baskın olmaktadır (Şener, 2021: 38). Luthans ve Jensen'e (2002) göre bireyin umut düzeyinin artırılması için aşağıda belirtilen hususlara dikkat edilmesi gerekir (akt. Yıldız, 2015: 27).

- Öncelikli olarak hem bireysel hem de örgütsel anlamda hedeflerin açık bir biçimde belirlenmesi,
- Amaçlara ulaşmak için atılması gereken adımları öncelik sırasına göre sıralamak,
- Oluşabilecek farklı durumlara karşı eylem planlarının hazırlanması,
- Sadece sonuçlara odaklanmayıp sürecin içerisinde zevk alınması,
- Meydana gelen olumsuz durumlar veya zorluklar karşısında hazırlıklı ve sağlam olunması,
- Amaca ulaşma yolunda meydana gelen olumsuz durumlar karşısında neler yapılabileceğine ilişkin alternatif planlar oluşturulması,

- Yanlış bir hedef belirlendiği fark edilince bu durumdan nasıl kurtulacağı ve yeni bir hedef belirlemek için gerekli yeteneğe ve hazırlığa sahip olunması,

Özetle umudun bireyin yaşamına ışık olan bir unsur olduğu ifade edilebilir. Bireyin yaşamında karşılaştığı zorlukları aşma noktasında da umudun yol gösterici olduğunu söylemek yanlış olmaz.

2.2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlardan farklılık göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık kelime anlamı olarak bireyin olumsuz durumlara karşı gösterdiği olumlu uyumu niteleyen bir kavramdır. Bu yönüyle psikolojik dayanıklılık tepkisel yönü olan bir boyut olmaktadır (Masten ve Reed, 2002: 75).

Psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlarını da içeren bir boyut olarak öne çıkmaktadır. Bireyin psikolojik dayanıklılığın yüksek olması öz yeterlik inancının yüksek olmasına, yaşama umutla ve iyimser bir biçimde bakmasına yardımcı olur. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişi hedefine ulaşmak için gereken çabayı kararlı bir şekilde gösterir. Psikolojik dayanıklılık bireyin olumsuz durumlarla baş edebilme yeteneğidir. Bir başka ifade ile psikolojik dayanıklılık bireyin karşılaştığı güçlükler karşısında sağlam kalabilmesini ve sorunları çözerek başarıya ulaşmasını sağlayan psikolojik bir kapasitedir (Luthans, 2002).

Bireyin zorluklar karşısında toparlanması ve eski haline yeni deneyimler ekleyerek eskisinden daha güçlü hale gelmesi bireyin psikolojik dayanıklılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bireyin bu değişimini ve gelişimini sağlayan üç önemli unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki var olan sorunu kabul etmesi, ikincisi sahip olduğu kuvvetli inanç ve son olarak da değişimi sağlayacak kabiliyettir (Luthans ve Youssef, 2004).

Alanyazın incelendiğinde pozitif psikoloji üzerine yapılan çalışmalarda örgütlerin çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarını arttırmaya çalıştığı görülmektedir. Küreselleşen dünyada değişim ve dönüşümler hızlı gerçekleşmektedir. Bu sebeple çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını arttırmak önemli bir husus haline gelmiştir. Çünkü psikolojik dayanıklılığın artması çalışanların performansına da olumlu yansımaktadır. Ayrıca psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan çalışmaların sonucuna

göre psikolojik dayanıklılığın yüksek olması örgütsel bağlılığı ve iş tatminini de doğrudan etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların yaşanan sorunlar ve karşılaşılan zorlukların çözümünde daha etkin rol oynadıkları görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 35).

2.2.3.5. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük boyutu Tösten ve Özgan (2014) tarafından pozitif psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak alanyazına kazandırılmıştır. Dışa dönüklük; bireyin sosyal, enerjik, girişken olma özelliğini ifade eden bir kavramdır. İçe dönük olma durumunun tam tersi olarak da nitelendirilmektedir (İyem ve Erol, 2013). Türk Dil Kurumu Sözlüğünde (2023) dışa dönüklük; bireyin bulunduğu her ortama kolaylıkla uyum sağlaması, insanlarla kolaylıkla iletişime geçmesi ve kişiler arası ilişkilerde herhangi bir sorun yaşamaması durumu olarak ifade edilmektedir.

Dışa dönük bireylerin sosyal ilişkileri oldukça gelişmiştir. Bu bireyler insanlarla vakit geçirmeyi sevdikleri gibi etkileşime ve iletişime geçtiği kişiler hakkında da yeteri kadar bilgiye sahiptirler. Dışa dönük birey kalabalık ortamlardan hoşlanırlar fakat yalnız ve bağımsız olmak hoşlarına gitmez. Bireysel çalışmalardan ziyade grup çalışmalarından keyif alırlar. Dışa dönükler iletişimi başlatmada ve sürdürmede herhangi bir sorun yaşamazlar. İnsanlarla etkileşimi ve iletişimi oldukça kuvvetlidir (Madran ve Akdoğan, 2010; Yapıcı, 2010).

Dışa dönüklük sadece bireysel anlamda değil aynı zamanda eğitim alanında oldukça önemlidir. Öğretmenlerin dışa dönük olması eğitim ortamı ve öğrenciler üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır. Dışa dönük öğretmen girişimci, yeniliklere açık, sorunların çözümünde ilgili tüm paydaşlarla aktif ve koordineli çalışan bir tutuma sahiptir. Böylelikle dışa dönük öğretmenler eğitimin niteliğinin artırılmasına katkı sağlamaktadır (Tösten, 2015: 46).

2.2.3.6. Güven

Güven boyutu Tösten ve Özgan (2014) tarafından pozitif psikolojik sermayenin bir diğer alt boyutu olarak alanyazına kazandırılmıştır. Güven kavramı psikolojik bir olgu olarak nitelendirilmektedir. Güvene yönelik yapılan ilk çalışmalar kişilik kuramcılarına aittir. Güven disiplinler arası çalışma konusu olan bir kavramdır. Eğitim

yönetimi alanında ise 1980'li yıllardan sonra örgütsel anlamda çalışma konusu olmaya başlamıştır (Sağlam- Arı, 2003).

Güven, bireyin kendisinden başlayıp tüm varoluşla olan ilişkisine kadar uzanan bir olgudur. Güven, etkileşim ve ilişki içinde bulunan tüm varoluşla kurulan duygusal bir güçtür. Güven aracılığıyla birey temasta bulunduğu tüm varlıklarla şüpheyeye ve kuşkuya yer vermeden ilişkilerini sürdürmektedir (Tösten, 2015: 48).

Güven, ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirtildiği üzere insanın temel gereksinimleri arasında bulunmaktadır. Bireyin kurduğu tüm ilişkiler güven üzerine temellenmektedir. Güvenin var olduğu bir ilişkide kaygıya ve şüpheyeye yer yoktur. Eğitim alanında da güvenin önemli bir yeri vardır. Güvenin var olduğu bir eğitim ortamında öğrenciler gerek sosyal gerekse akademik anlamda daha iyi performans göstermektedir. Öğretmen açısından da eğer bir eğitim örgütünde güven söz konusu ise öğretmen okula bağlı olmakta ve eğitimin niteliğinin artırılması hususunda daha aktif bir rol oynamaya başlamaktadır. Kendini güvende hisseden öğretmen okulun değerlerini ve hedeflerini kolaylıkla benimsemektedir (Çimen, 2015: 36).

2.2.4. Eğitim Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye

Örgüt çalışanlarının potansiyellerinin açığa çıkarılmasında pozitif psikoloji önemli bir yere sahiptir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar örgüte daha fazla katkı sağlayarak örgütün gelişiminde etkin rol oynayacaklardır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin örgüt çalışanlarının davranışları üzerinde genel anlamda olumlu yansımaları olduğu ifade edilebilir (Yalçın, 2019).

Pozitif psikolojik sermaye bireyin olumlu yönlerinin fark edilip açığa çıkarılması ve geliştirilmesini amaçlamaktadır. Bu amaç eğitim örgütleri için de geçerlidir. Eğitimin amacı da bireyin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkararak gelişimini sağlamaktır. Bu sebeple pozitif psikolojik sermaye ile eğitimin aynı amaca hizmet ettiği ifade edilebilir (Seçilmiş, 2019: 60).

Eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye düzeyinin artırılması eğitim örgütlerinin kalitesini arttırmaktadır. Bir okulda pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması durumunda o okuldaki tüm paydaşların mutlu ve verimli bir şekilde çalıştıkları söylenebilir. Bu durum beraberinde eğitimin amaçlarından biri olan toplumun gelişiminin sağlanmasında etkili olmaktadır (Özel- Akkoç, 2022: 25).

Eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye anlayışı eğitimin niteliğini arttırmak amacıyla kullanılmaktadır. Okul müdürleri, öğretmenlerin ve öğrencilerin olumlu yönlerini dikkate alması ve bu konu üzerine incelemeler yapması eğitim örgütleri bakımından pozitif psikolojik sermaye anlayışının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek olması aynı zamanda öğretmenlerin özsaygısı ve özgüveninin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu durum öğretmenlerin daha verimli bir öğrenme ortamı oluşturmalarına ve öğretmenler arasında iş birliğine katkı sağlamaktadır. Okullarda pozitif psikolojik sermaye düzeyininin yüksek olması öğrencilerin akademik başarılarını arttırmaktadır. Okul müdürlerinin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arttırmak için onların olumlu yönlerini ön plana çıkarıp bunlara uygun dönütler vermesi gerekir (Tösten ve Özgan, 2014). Bu durum sadece öğretmenlerin öz yeterliliğini de arttırmakla kalmayıp aynı zamanda öğretmenler arasında olumlu iletişim ve dayanıklılık, iyimserlik gibi psikolojik sermaye unsurlarının gelişimine de katkı sağlayacaktır (Uluten, 2023: 46).

2.2.5. Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Araştırmalar

Hem yurtiçinde hem de yurtdışında yürütülen araştırmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranışla ilgili kavramlarla ele alındığı görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili hem işletme hem de eğitim yönetimi alanında yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar bu bölümde ele alınmaktadır.

2.2.5.1. Yurtiçinde Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Yapılan Araştırmalar

Tösten ve Özgan (2017) yapmış oldukları bir araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarını incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemle desenlenmiş betimsel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 15 ilden toplamda 1750 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuca göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını medeni durum, kıdem, yaş, maaş memnuniyeti, mezun olunan fakülte türü ile okul büyüklüğü gibi değişkenlerin etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Çınar (2011: 87-88) pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada pozitif psikoloji ortaya çıkışını etkileyen faktörler ile pozitif psikolojinin örgütsel psikoloji alanına olan etkisi açıklanmıştır. 107 çalışan üzerinde

yürütülen araştırma sonucuna göre pozitif psikoloji ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Fakat pozitif psikolojik sermayenin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erkuş ve Fındıklı (2013) psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kavuklu (2018: 87) işyerinde maneviyat ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi tekstil çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada incelemiştir. Araştırmada veriler fabrika çalışanlarına uygulanan anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile işyeri maneviyatı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Seçilmiş (2019: 98) pozitif psikolojik sermaye, birey uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında ilişkiyi belirlemek için bir model oluşturulmuştur. Araştırmada veriler 456 öğretmenden anket yoluyla toplanmıştır. Çalışma sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile birey-örgüt uyumunun, örgütsel yabancılaşmayı etkilediği saptanmıştır.

Nazlı (2022: 116) örgütsel maneviyat ve psikolojik sermayenin duygusal emek ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisini sağlık çalışanları üzerinde araştırmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve örgütsel maneviyat arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Duygusal emek ile diğer değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır; stresle başa çıkmanın örgütsel maneviyat ve psikolojik sermaye ile orta düzeyde pozitif yönlü ilişkisi saptanmıştır.

Yurtiçinde yapılan çalışmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye kavramının çoğunlukla örgütsel davranış kapsamında yer alan örgütsel yabancılaşma, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkisinin ele alındığı ifade edilebilir.

2.2.5.2. Yurtdışında Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Yapılan Araştırmalar

Luthans ve Jensen (2005) tarafından yürütülen araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Youssef ve Luthans (2007) tarafından yürütülen çalışmada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının çalışanların performansı, iş tatmini ve iş bağlılığına olan etkisi incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemle yürütülmüş olup sonucunda ise pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının çalışanların performansını, iş tatminini ve işe bağlılığını doğrudan olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından yürütülen çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olan kavramları belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma meta analiz araştırması olup örneklemini 51 farklı bilimsel araştırma oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm, tükenmişlik ve işten ayrılma ile arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Hansen (2015) tarafından yürütülen araştırmada pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin tükenmişlik durumuna olan etkisi ele alınmıştır. Araştırma nicel yöntemle yapılmış olup araştırmanın örneklemini ise 103 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde içerik olarak yurtiçinde yapılan çalışmalara benzer çalışmalar yapıldığı ifade edilebilir. Bu benzerlik pozitif psikolojik sermaye kavramının birlikte ele alındığı değişkenler üzerinedir. Ayrıca yapılan çalışmaların farklı çalışma alanlarında geniş kapsamlı ele alındığı da söylenebilir.

2.3. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmeyi açıklamadan önce özdeşleşme kavramını açıklamakta yarar vardır. Özdeşleşme terimi Türk Dil Kurumu Sözlüğünde (2023) “bir nesne ya da bireyin bir kümenin özelliklerini özümsemesi ya da onunla bütünleşmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Özdeşleşme kavramının yazınsal olarak ilk kullanımı Harrold

Lasswell (1935) tarafından yapılmıştır. Lasswell'e göre özdeşleşme, bireyin diğer insanlarla arasında oluşan duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma algısının oluşturduğu süreç olarak tanımlanmıştır (akt. Tokgöz ve Aytemiz-Seymen, 2013). Özdeşleşmede birey başkalarının kendi üzerinde kurduğu etkiyi kabul etmekte ve onlarla ilişkisini sürdürmektedir. Özdeşleşmede bireyin önemsendiği şeylerin dikkate alındığı takdirde birey örgütle bütünleşmeye başlar (Balcı, 2021a: 302)

Özdeşleşme ile kimlik kavramı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Özdeşleşme bireyin örgüt kimliği ile kendini bütünleştirmesini ifade eden bir kavramdır. Bu tanım özdeşleşme ile kimlik arasındaki ilişkiye yönelik olsa da kimlik ve özdeşleşme birbirinden farklı kavramlardır. Özdeşleşme bireyin kendini tanımladığı vasıflar ile örgüt kimliğinin sahip olduğu vasıflar arasındaki ilişkinin derecesini ifade etmektedir (Dutton vd., 1994; akt. Tüzün ve Çağlar, 2008).

Küreselleşen dünyada yaşanan değişim ve gelişimler örgütleri de doğrudan etkilemiştir. Yaşanan değişimler neticesinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların birbirlerini sevmeleri ve örgüte sadakat duygusuyla bağlı olmaları beklenmektedir. Bu durum beraberinde çalışanların kimliklerini örgütle özdeşleştirmeleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Eren ve Titizoğlu, 2014).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili alanyazında çeşitli tanımlar yapılmıştır. Yapılan tanımlarda görülen ortak nokta bireyin örgüt kimliği ile kendi kimliğini bir sayması olarak ifade edilmektedir. Bununla beraber örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşme çatısı altında bulunan bir form olarak da ifade edilmiştir (Akman, 2017). Örgütsel özdeşleşme bireyin çalıştığı örgüte kendini ait hissetmesi, örgütün her türlü başarı ve başarısızlığını kendinden bağımsız olarak algılamaması durumunu ifade etmektedir (Ashforth ve Mael, 1992).

Örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik teorisinden hareketle bireyin kendini tanımlarken örgüt üyeliği üzerinden ifade etmesidir. Başka bir ifade ile örgütsel özdeşleşme örgüt çalışanlarının kendi değerleriyle örgüt değerlerinin örtüşmesi sonucu ortaya çıkan, bireyin örgüte ilişkin taşıdığı bağlılık duygusu ile aidiyet algısını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Sökmen ve Bıyık, 2016).

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin yapılan tanımlar incelendiğinde bütün tanımların ortak noktası bireyin mensup olduğu örgütle bütünleşmesidir. Bu durum beraberinde bireyin örgütün bir parçası olmaktan gurur duymasını getirmektedir (Öz, 2016: 40).

Örgütsel özdeşleşme aracılığıyla birey kendini örgütle ilişkilendirerek oluşabilecek belirsizlikleri de ortadan kaldıracaktır. Örgütün amaçlarına ulaşmasında örgütsel özdeşleşme dereceleri önem arz etmektedir. Bununla beraber örgüt içerisinde meydana gelen değişimlere uyum sağlama noktasında örgütsel özdeşleşme önemli bir rol oynamaktadır (Tüzün, 2006: 82).

Örgütsel özdeşleşme; çoğul özdeşleşme, alt grup özdeşleşme, üst grup özdeşleşme ve özdeşleşmeyen grup olarak dört farklı şekilde ele alınmaktadır. Çoğul özdeşleşme, bireyin örgütle her açıdan özdeşleşmiş olmasını ifade etmektedir. Alt grup özdeşleşmede, bireyle örgüt çalışanları arasında güçlü bir özdeşleşme söz konusudur; fakat birey ile yöneticiler arasında sınırlı derecede bir özdeşleşme bulunmaktadır. Üst grup özdeşleşmesi ise alt grup özdeşleşmesinin tam tersini ifade etmektedir. Birey burada üstleri ile yüksek düzeyde özdeşleşirken örgüt çalışanları ile arasında az düzeyde bir özdeşleşme söz konusudur. Özdeşleşemeyen grup da ise bireyin örgüt içerisinde bulunan tüm paydaşlar ile zayıf bir özdeşleşme hali bulunmaktadır (Zehir ve Yavuz, 2017: 100).

Örgütsel davranış çalışmaları kapsamında yer alan örgütsel özdeşleşme, örgüte getirdiği faydalar açısından ele alınmaktadır (Balcı vd., 2012). Çünkü örgütsel özdeşleşme birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir kavramdır (Tüzün ve Çağlar, 2008). Bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi onun örgüte ne kadar bağlı olduğunu gösterir. Bireyin örgüt üyeliği kendi benliğinin merkezinde bulunması bireyin mensup olduğu örgütle yüksek düzeyde özdeşleştiğini gösterir (Karabey ve İşcan, 2007).

Öte yandan örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık birey ile örgüt arasındaki psikolojik ilişkiyi ifade eden fakat birbirinden farklı kavramlardır. Örgütsel özdeşleşme bireyin kendini tanımlarken kendini örgütle bir görmesidir. Örgütsel bağlılık ise birey ve örgütün birbirinden farklı olduğunu savunur. Örgütsel özdeşleşmede birey ve örgüt arasındaki birlikteliği ifade ederken örgütsel bağlılık ise

birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır (Van Knippenberg ve Sleafbos, 2006).

Ashforth ve Mael (1989) örgütsel sosyalleşme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele aldıkları araştırmalarında örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan çalışanın örgütün değerlerini benimsemesi noktasında örgüt tarafından yönetilmesini ifade eden bir kavramken örgütsel özdeşleşme ise örgüte yani katılan çalışanın örgütün sahip olduğu değerleri içselleştirip benimsemesi olarak ifade edilmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme bireyin iş tatmini, motivasyonu, örgüte bağlılığı ve performansı üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme aracılığıyla birey örgüt değerlerine uygun davranışlarda bulunacaktır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin örgüt çalışanların davranışları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir (Shamir ve Kark, 2004). Örgütsel özdeşleşme bireyin kendini tanımlarken örgütü kullanma durumunu ifade eden ve aynı zamanda bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutu olan bir kavramdır (Tüzün ve Çağlar, 2008). Yukarıda yapılan tartışmalardan hareketle örgütsel özdeşleşme bireyin kendini örgütle bir görmesi ve kimliğini örgüt üyeliğe göre tanımlaması olarak ifade edilebilir.

2.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temeli

Bu başlıkta örgütsel özdeşleşmenin kuramsal temelini oluşturan Sosyal Kimlik Kuramı ile Kendini Sınıflandırma Kuramı ele alınmıştır.

2.3.1.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Sosyal Kimlik Kuramı, örgütsel özdeşleşmenin temelini oluşturmaktadır. Örgütsel özdeşleşme örgüt çalışanlarının kendisini veya örgütü tanımlarken kullandığı sosyal kimliği ifade etmektedir (Sökmen ve Bıyık, 2016). Ashforth ve Mael'in (1989) yapmış oldukları araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin örgütün verimliliği ve çalışanların mutluluğu açısından oldukça önemli olduğu görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık birbiriyle karıştırılan kavramlar olması sebebiyle bu karışıklığı ortadan kaldırmak için Sosyal Kimlik Kuramı ortaya atılmıştır.

Sosyal Kimlik Kuramına göre birey kendini tanımlarken üyesi olduğu sosyal gruba göre ifade eder ve sonrasında mensup olduğu örgütle kendini özdeşleştirerek sosyal kimliğini oluşturur (Demirtaş, 2003). Tajfel'e (1982: 2-3) göre sosyal kimlik, grubun bireye kazandırdığı değerlere verilen önem ile üyesi olduğu gruba bağlılığından

kaynaklı olarak gruba dair sahip olduğu bilgileri ifade etmektedir (akt. Saruhan, 2014: 33).

Sosyal Kimlik Kuramı, bireyin sadece bir tane kimliği olmadığını bununla beraber mensup olduğu grubun kazandırdığı sosyal bir kimliğinin de olacağını ileri sürmektedir. Ayrıca bireyin gruplarla olan özdeşleşmelerinin gruplardan bağımsız olduğunu ve grupların birbiri üzerinde etkili olmadığını savunmaktadır (Olkkonen ve Lipponen, 2006).

Sosyal Kimlik Kuramına göre birey kendini birtakım değişkenlere göre sınıflara ayırmaktadır. Bu sınıflama yaş, cinsiyet, mensup olunan din veya örgüt gibi değişkenler üzerinden yapılmaktadır. Bu ayrımın yapılması bireyin sosyal çevresini düzenlemesinde ve sosyal çevre içinde kendini tanımlayıp bir yer edinmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal Kimlik Kuramı birtakım psikolojik temellere dayanmaktadır. Daha açık bir ifade ile Sosyal Kimlik Kuramına göre birey grup üyeliğinin oluşturduğu sosyal kimlikle özsaygısını geliştirir ve onu korumak için gerekli motivasyona sahiptir. Bireyin kendi grubunu diğer gruplarla karşılaştırdığında pozitif bir değerlendirme yapması onun pozitif sosyal kimlik arayışında olduğunu gösterir (Çırakoğlu, 2010: 3).

Sosyal Kimlik Kuramı sınıflama, karşılaştırma ve özdeşleşme olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Sınıflama, bilişsel bir olguyu ifade eden bir kavram olup bireyin varlıkları sınıflama ve anlamlandırma durumunu ifade etmektedir. Birey sınıflama sayesinde sosyal çevresinde bulunan kişileri farklı yönleriyle tanıyıp kişiler hakkında daha çok bilgi sahibi olur. İkinci bir bileşen olan karşılaştırmada ise birey mensup olduğu grupla diğer grupları karşılaştırır. Yapılan karşılaştırma sonucunda birey kendini grupla özdeşleştirir. Böylelikle sosyal kimlik kuramının son bileşeni de gerçekleşmiş olur. Özdeşleşme aracılığıyla birey kendini gruba ait hissederek grupla bütünleşir. Bu özdeşleşme bireyin kendini tanıması ve grup üyesi olarak nasıl olması gerektiği üzerinde etkili olmaktadır (Kam, 2019: 41).

2.3.1.2. Kendini Sınıflandırma Kuramı

Kendini Sınıflandırma Kuramı, Sosyal Kimlik Kuramından sonra Turner ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmalar neticesinde geliştirilmiştir (Van Dick, 2001). Kendini Sınıflandırma Kuramı, bir grubun oluşması için öncelikli olarak sosyal

bir sınıflamanın olması gerektiğini savunur. Bununla beraber grup içerisindeki bireylerin de kendilerini aynı sosyal sınıfın üyesi olarak görmeleri gerekir (Van Dick ve Wagner, 2002).

Kendini Sınıflandırma Kuramına göre birey kendini çeşitli sınıflandırmalara tabi tutmaktadır. Ayrıca mensup olduğu örgüt içerisinde de kendini örgütün eşsiz ve özel bir üyesi olarak nitelendirmektedir. Kendini Sınıflandırma Kuramına göre birey kendini üç farklı kimlik altında sınıflandırmaktadır. Bunlar insan kimliği, kişisel kimlik ve sosyal kimliktir (Van Dick vd., 2005). Bireyin yaptığı kıyaslamalar neticesinde kendini üst bir sınıfta görmesi insan kimliğini ifade etmektedir. Kişisel kimlik, bireyin kendini başkalarıyla kıyasladığında kendini alt sınıfta başkalarını üst sınıfta değerlendirmesidir. Sosyal kimlik ise bireyin kendini orta sınıfta değerlendirmesidir (Koptagel-Çeltek, 2021: 44).

Kendini Sınıflandırma Kuramına göre örgütsel özdeşleşme, bireyin kendi benliği ile örgütün değerlerini bir tutmasıdır. Birey kendini örgütle özdeşleştirerek benliğini üst seviyeye ulaştırır (Van Dick vd., 2005).

2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri, bireyin örgütle özdeşleşme durumunu etkileyen faktörleri belirlemek için ortaya atılmıştır (Çırakoğlu, 2010: 13). Bu başlıkta örgütsel özdeşleşme modellerinden Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli, Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli ile Kreiner ve Ashforth'un Geliştirilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli ele alınmıştır.

2.3.2.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Yapısal Özdeşleşme Modeli örgüt içerisinde meydana gelen özdeşleşme durumunu yapılanma kuramı kapsamında ele almaktadır. Yapılanma kuramına göre örgüt içerisinde zaman ve mekan bağlamında çoklu özdeşleşme yaşanmaktadır. Bu bağlamda özdeşleşme, adanmışlık kavramı kapsamında ele alınmaktadır. Yapısal Özdeşleşme Modeline göre kimlik bireyin sahip olduğu ve kendini tanımlayan inanç ve değerleri ifade etmektedir. Özdeşleşme ise kimliğe bağlı olarak oluşan bir durumdur. Başka bir ifade ile kimlik örgüt içerisinde çalışanların uyması gereken kuralları ifade ederken özdeşleşme ise çalışanların kendi arasındaki oluşturduğu etkileşim sonucu ortaya çıkmaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 304). Yapısal

Özdeşleşme Modeli, kısaca tanımlanacak olunursa örgüt içerisindeki kimlik ve özdeşleşme durumunun zaman ve mekan bağlamında değişebileceğini ifade etmektedir (Yaykiran, 2020: 58). Yapısal Özdeşleşme Modeli özdeşleşmeyi üç kavram kapsamında ele almıştır. Bunlar; yapının ikililiği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylemdir (Scott vd., 1998).

Yapının ikililiği, yapı ve sistem arasındaki ikililiğe dikkat çekmektedir. Yapısal Özdeşleşme Modeline göre kimlik ile özdeşleşme arasında bir ilişki söz konusudur. Örgütsel özdeşleşmenin oluşabilmesi için örgüt kimliğinin çalışanlar tarafından benimsenip kabullenilmesi gerekir. Yapının ikililiğine göre özdeşleşme örgüt çalışanların kimlikleri doğrultusunda oluşan bireyin adanmışlığını ifade eden bir kavramdır. Yapısal Özdeşleşme Modelinde adanmışlık, kimlik ve özdeşleşme ikililiğini açıklamak için kullanılmaktadır (Scott vd., 1998). Özetlenecek olunursa yapının ikililiği, özdeşleşme ve kimlik arasındaki ikililiğe vurgu yaparak özdeşleşmenin oluşmasında kimliğin benimsenmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir (Koptagel- Çeltek, 2021: 46).

Yapısal Özdeşleşme Modeline göre kişisel, grupsal, mesleki ve örgütsel olmak üzere dört kimlik çeşidi vardır. Kişisel kimlikte önemli olan bireyin mutluluğudur. Sosyal saygınlık ikincil olarak görülmektedir. Mesleki kimlik bireyin çalışma yaşamındaki saygınlığını ifade etmektedir. Örgütsel kimlikte örgütün çıkarları önceliklidir. Grupsal kimlik ise çalışanların birbiriyle yoğun etkileşimi ve ilişkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Scott vd., 1998).

Yapının bölgeselliğine göre örgütlerin kimlikleri homojen bir yapıya sahip değildir. Bunun aksine örgütler heterojen ve çeşitli kimliklere sahiptir. Bu bağlamda yapının bölgeselliği kimliklerin anlaşılmasında ve örgüt içindeki ilişkilerin ortaya konulmasında önemli rol oynamaktadır (Scott vd., 1998).

Durumsal eylem ise yapısal özdeşleşmenin en önemli aşaması olarak ifade edilmektedir. Durumsal eylemde üzerinde durulan nokta özdeşleşmenin hangi durumlarda meydana geldiğidir. Özdeşleşme zaman, mekan ve durum kapsamında değerlendirilmektedir (Scott vd., 1998). Kısacası durumsal eylem özdeşleşmenin hangi durumlarda meydana geldiğini incelemektedir (Koptagel- Çeltek, 2021: 46).

2.3.2.2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Örgütler birbirinin içine geçmiş sosyal yapılardan oluşmaktadır. Bir grup aynı zamanda başka bir grubun da üyesidir. Dolayısıyla bir kişi aynı zamanda bütün örgütlerin de üyesi olmaktadır. Bu durum bireyin birden fazla kimliğe sahip olmasına neden olur. Bireyin bir örgüte olan üyeliği başka bir örgüte olan üyeliğine engel taşımaz (Erel, 2020: 17).

Temel Özdeşleşme Modeline göre bireyin özdeşleşme durumunu etkileyen birtakım faktörler söz konusudur. Bunlar; prestij ve ayırt edici özellikler, yönetici desteği ve takdiri ile kariyer gelişim fırsatlarıdır. Bireyler prestij ve saygınlığı yüksek olan gruplara üye olmak isterler. Çünkü bu durum bireyin amaçlarına ulaşmasına ve özgüveninin artmasına katkı sağlamaktadır. Bununla beraber bireyler ayırt edici özellikleri ile bilinen gruplarla özdeşleşme düzeyleri oldukça yüksektir. Dolayısıyla prestij ve ayırt edici özellikler bireyin özdeşleşme seviyesini doğrudan etkileyen unsurlardır (Reade, 2001).

Bir diğer faktör olan yönetici desteği ve takdiri de özdeşleşme üzerinde oldukça etkilidir. Örgüt içerisinde bireylerin üst düzeydeki yöneticileriyle olan ilişkileri sınırlı ve seviyelidir. Fakat bireyin çalışma hayatındaki ilk yöneticiyle olan ilişkisi daha dinamik ve yoğun bir şekilde ilerlemektedir. Bu nedenle bireyin ilk yöneticisinden aldığı destek ve takdirle birey örgüte ve üst düzey yöneticilerine karşı daha olumlu bir bakış açısına sahip olacak ve bunu davranışlarına da yansıtacaktır (Reade, 2001).

Son olarak kariyer geliştirme fırsatı da özdeşleşme üzerinde etkili olan bir diğer faktördür. Örgütler çalışanlarının kişisel gelişimine fırsat vermelidir. Bu durum beraberinde bireyin kariyer gelişimine de katkı sağlayacaktır. Kariyer gelişimini sağlamış bir bireyin mensup olduğu örgütle özdeşleşme düzeyi artmaktadır ve böylelikle birey örgüte daha bağlı olmaktadır. Bu nedenle bireye tanınan kariyer gelişim fırsatları örgüt içerisindeki tüm üyeler için oluşturulursa örgüt içi özdeşleşme düzeyinin de beraberinde artacağı çıkarımında bulunulabilir (Reade, 2001).

2.3.2.3. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Geliştirilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli, bireyin örgütle olan ilişkisine göre ortaya çıkan özdeşleşme türlerini ele alan bir modeldir (Tüzün, 2006: 73). Kreiner ve Ashfort'un (2004) geliştirilmiş örgütsel özdeşleşme modeline göre dört farklı örgütsel

özdeşleşme türü bulunmaktadır. Bunlar; özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme, tarafsız özdeşleşme ve güçlü özdeşleşmedir.

Özdeşleşmeme, özdeşleşmenin tam tersi değildir. Hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme sosyal kimliğin oluşmasına katkı sağlar (Kreiner ve Ashfort, 2004). Özdeşleşmeme, bireyin kendi kimliğini örgüt kimliğinden ayrı kabul etmesini ifade etmektedir. Burada bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasında bir uyumsuzluk söz konusudur. Bu uyumsuzlukta bireyin örgütle özdeşleşmemesine neden olduğu için bireyi örgütten uzaklaştırır (Sezici, 2010; akt. Koptagel- Çeltek, 2021: 47). Özdeşleşmemeyi bütünüyle olumsuz bir durum olarak kabul etmemek gerekir. Çünkü özdeşleşmeme, yenilikçi ve örgüte yararlı davranışların ortaya çıkmasına katkı sağlayabilmektedir (Kreiner ve Ashfort, 2004).

Kararsız özdeşleşmede, karmaşık örgüt yapıları ile örgüt üyelerinin uygun olmayan değer ve inançları bireyleri aynı anda hem özdeşleşme hem de özdeşleşmemeye itmektedir. Bu durum kararsız özdeşleşmeyi ortaya çıkarmaktadır (Olukçu, 2018: 19). Kararsız özdeşleşmede birey potansiyelini örgüte faydalı olacak şekilde kullanmama yoluna gitmektedir. Ayrıca birey performansını yükseltme gibi bir amaca sahip olmadığı için bu konuda da isteksizdir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Tarafsız özdeşleşme, bireyin kendini örgüte karşı nötr olarak ifade ettiği özdeşleşme türüdür. Tarafsız özdeşleşmede bireyde tam anlamıyla özdeşleşme veya özdeşleşmeme durumu söz konusu değildir. Bu durum bireyin daha önce çalıştığı örgütte edindiği tecrübelerden dolayı şimdi bulunduğu örgüte ilişkin genel hükümlere sahip olmasından kaynaklı olmaktadır. Dolayısıyla tarafsız özdeşleşmenin oluşmasındaki en büyük faktör bireyin algı eksikliğidir. Böylelikle birey örgüt amaç ve değerlerine yönelik çalışmalarda yalnız çalışmakta veya yönetici olma durumunda ise taraf tutmadan sadece işine odaklanan bir yaklaşım benimsemektedir (Tokgöz, 2012: 54).

Son olarak güçlü özdeşleşmede örgüte yönelik yüksek düzeyde bir özdeşleşme söz konusudur. Güçlü özdeşleşmede bireyin örgüte üyeliğini devam ettirme konusunda yoğun bir isteği bulunmaktadır. Güçlü özdeşleşme duygusuna sahip bireyler kendilerini örgütle bütünleşmiş olarak kabul eder. Bu durum kişilerarası dinamikleri harekete geçirerek örgüt içerisinde iş birliğinin gelişmesine katkı sağlar. Güçlü

özdeşleşmede birey tüm örgüt üyelerinin çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla potansiyelinin üstünde performans göstermek için çaba gösterir (Dutton vd., 1994: 254; akt. Saruhan, 2017: 37).

2.3.3. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin birçok kuruma olduğu gibi eğitim kurumlarına da olumlu etkileri söz konusudur. Eğitim sistemindeki süreklilik ve canlılık örgütsel özdeşleşmenin önemini gözler önüne sermektedir. Örgütsel özdeşleşme, öğretmenlerin memnuniyetlerine katkıda bulunduğu gibi moralleri yükselterek yeteneklerin ortaya çıkmasına da katkıda bulunur. Öğretmenin çalıştığı kurumda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek ise öğretmen başarıyı önemsemekte ve başarısızlığı başarıya çevirmek için çaba sarf etmektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve güdülenme düzeyini arttırmaktadır. Bununla birlikte örgütle özdeşleşen bireyler örgüt gelişimi için aktif katılım göstermektedir (Makhamreh ve Saa, 2022; Özdemir, 2021).

Bir örgütte özdeşleşmenin gerçekleşmesi için iletişim önemli bir yere sahiptir. Bu durum okullar için de geçerlidir. Okul da yaşanan problemler incelendiğinde bu sorunların büyük ölçüde iletişim kaynaklı olduğu görülmektedir. Okul içerisinde yönetici, öğretmen, öğrenci ve personel arasındaki iletişim sorunları çözüldüğü takdirde okulda tüm paydaşlarda özdeşleşme düzeyi de artmaktadır. Bununla beraber öğretmenlerin çalıştıkları okulla bağ kurmamaları da özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Yetim, 2010; akt. Çanak ve Avcı, 2016).

Okulla kendini özdeşleştiren öğretmenler okulun amaç ve değerlerini içselleştirerek kendi amaç ve değeri olarak görmeye başlar. Aynı zamanda okula olan bağlılığıyla kendini okula ait hissederek ve bulunduğu her ortamda kendini okulun bir temsilci olarak görür. Bu bağlamda bir okulda özdeşleşmeden bahsedilmesi o okulda aynı zamanda okulda birlik duygusunun geliştiğini de gösterir (Aytekin, 2020: 39).

Okullarda öğretmenlerin mesleki gelişiminin desteklenmesi ve buna yönelik uygulamaların olması öğretmenlerin iş tatmini arttırmaktadır. Bu durum beraberinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile motivasyonlarını ve okula bağlılıklarını da artırır (Yaykiran, 2020: 71). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri okulun ihtiyaç ve düşüncelerine olan uyumla yükselmektedir. Yüksek özdeşleşme seviyesine

sahip öğretmenlerde iş tatmini ve performans düzeyinin de yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık okula isteksiz gelme gibi davranışlar görülmemektedir (Van Dick vd., 2005).

Öğretmenlerin bulunduğu okulla kendilerini özdeşleştirmeleri öğretmenler için mutluluk ve huzur kaynağı haline dönüşür. Böylelikle öğretmen okula giderken kendini işe gidiyor gibi hissetmek yerine evine gidiyormuş gibi hissetmeye başlar. Bu durum öğretmenin verimliliğini arttırır (Yavuz- Özbaş, 2020: 38).

2.3.4. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Araştırmalar

Yurtiçinde ve yurtdışında yürütülen araştırmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel davranışla ilgili kavramlarla ele alındığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çeşitli alanlarda yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar aşağıda alt başlıklar altında ele alınmaktadır.

2.3.4.1. Yurtiçinde Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Yapılan Araştırmalar

Karayiğit (2008: 112) tarafından yürütülen araştırmada örgütsel özdeşleşme ile örgüt bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki bulunmuştur.

Tüzün ve Çağlar'ın (2008) yapmış oldukları araştırmada örgütsel özdeşleşme ile iletişim etkililiği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada özdeşleşme kavramı ile örgüt içindeki iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin önemine dikkat çekilmiştir. Araştırma sonucuna göre örgüt içindeki iletişim özdeşleşmeyi güçlendirmektedir.

Özdemirli (2023: 77) öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda derinden rol yapma alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği ve alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Doğal duygular alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ölçeği ve alt boyutları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akman'ın (2017) yürütmüş olduğu araştırmada öğretmenlerin iş motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre iş motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Koptagel Çeltek (2021: 98) öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile psikolojik güçlendirme algıları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Güneri (2020: 232) örgüt seviyesinden çalışan seviyesine inerek etik kültürün örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermaye aracılığıyla çalışan sesi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda etik kültür değişkeninin çalışan sesi değişkeni üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Atakışı (2020: 148) lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık ettiği görülmüştür.

Tokgöz ve Aytemiz Seymen (2013) yürütmüş oldukları araştırmada örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2015) örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini kamu ve özel anaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Özel anaokullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat bu düzeylerin kamu anaokullarında çalışan öğretmenlerde daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Yurtiçinde yapılan çalışmalardan hareketle örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık, iş motivasyonu, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel davranış kavramları ile birlikte ele alındığı ifade edilebilir.

2.3.4.2. Yurtdışında Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Yapılan Araştırmalar

Asforth ve Mael (1989) tarafından yürütülen araştırmada örgütsel özdeşleşme ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırma sonucuna göre liderlik türlerinden dönüştürücü liderlik özellikleri olan yöneticilerin bulundukları örgütlerde örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Kreiner ve Ashforth (2004) özdeşleşme modellerinden geliştirilmiş örgütsel özdeşleşme modelini ortaya koydukları bir çalışma yapmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi için çalışanların onurlandırılması ve desteklenmesi gibi çeşitli durumların da gerekli olduğu ifade edilmiştir. Bu durumların oluşturulması halinde örgüt çalışanlarının kendilerini örgütle özdeşleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Van Dick ve diğerleri (2005) yürütmüş oldukları çalışmada okul, kariyer ve meslek kimliğinin ekstra rol davranışları ile örgütsel özdeşleşme üzerine olan etkilerini incelenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu 464 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre okul tipinin belirgin olduğu okullardaki öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir. Bununla beraber öğretmenlerin mesleki ve kariyer kimliklerinin güçlendirilmesinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır. Ayrıca okul kimliği ile ekstra rol davranışları arasında da pozitif anlamda yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Van Kippenberg ve Sleebos'un (2006) tarafından yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramları ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılıkla ilişkili olabilecek kavramlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kavramlardan biri olan iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Prati ve Zani (2013) psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada çalışanların örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Yurtdışında yapılan çalışmalardan hareketle ayrıntılı ve kapsamlı çalışmalar yürütüldüğü ifade edilebilir. Yurtdışında yapılan çalışmalar ile yurtiçinde yapılan

Çalışmaların rgtsel özdeşleşme ile birlikte incelenen değişkenler açısından benzerlik taşıdığı söylenebilir.

2.4. Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve örgütsel özdeşleşme

Örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramları ayrı ayrı incelendiğinde bu kavramlar arasındaki ilişki daha iyi anlaşılmaktadır. Bu araştırma kapsamında ilgili kavramlara yönelik yapılan açıklamalardan hareketle örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme birbiriyle ilişkili kavramlar olduğu ifade edilebilir.

Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması bireyin manevi amaçlarına ulaşmasına destek sağlamaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye bireyin yaşama umutla bakmasına, iyimser bakış açısına sahip olmasına ve zorluklarla mücadele etmesine yardımcı olmaktadır. Böylelikle rgtsel maneviyat ve pozitif psikolojik sermayenin birbiriyle ilişki kavramlar olduğu ifade edilebilir (Nazlı, 2022: 116). Bireyin rgtsel maneviyat düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyi de artmaktadır. Bireyin kendini rahat hissettiği ve huzurlu olduğu bir çalışma ortamı özdeşleşme düzeyine de katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde öğretmenler okuldaki değerlerle uyum içerisinde ve bir topluluk olma bilinciyle hareket etmesi de okulu benimsemelerini ve özdeşleşme düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Öğretmen okul değerleriyle kişisel doğruları arasında eşleştirme yaptığı takdirde özdeşleşme gerçekleşmektedir (Genç, 2023: 118). Okul değerleriyle uyum sağlayan öğretmen böylelikle okuldaki tüm paydaşların iyiliğini ve refahını düşünmeye başlamaktadır (Khanifar, 2010; akt. Genç, 2023: 118). Pozitif psikolojik sermaye algısı örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan olumsuz etmenleri azaltmaktadır. Bireyin kendini psikolojik olarak güçlü ve güvende hissetmesinin yanı sıra iyimser bir bakış açısına sahip olması da örgütle özdeşleşmesine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bireyin pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyinin de arttığı ifade edilebilir (Yazkan, 2020: 58).

Sonuç olarak, örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermayeyi güçlendirirken, bu da çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini artırabilir. Aynı şekilde, güçlü bir psikolojik sermaye ve manevi bağ, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve örgütle özdeşleşmelerini pekiştirebilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ile örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Kars ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü inceleyen bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile nedensel tarama modeli kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasında nasıl ve ne düzeyde bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmak için kullanılan bir araştırma modeli olarak nitelendirilmektedir (Karasar, 2016: 114). Başka bir ifade ile ilişkisel tarama, değişkenler arasındaki ilişki türlerinin derecesini ortaya koymaya çalışan bir araştırma modelidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, veriler toplanırken araştırmacının herhangi bir müdahalede bulunmaması ve uygun veri toplama araçlarını kullanmasıdır (Büyüköztürk vd., 2016: 16).

Araştırmanın odak noktasını değişkenler arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına ulaşmak ve araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek için değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler de incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmada nedensel tarama modeli de kullanılmıştır. Nedensel taramada öncelikli olarak değişkenler arasındaki nedenselliği ortaya çıkarmak için birbiriyle ilişkili verilere ihtiyaç vardır. İlişkisel verilerle oluşturulan nedensel modeller test edilerek değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisi ortaya koyulur. Bu sebeple nedensel analiz yordayıcı analiz olarak da kabul edilmektedir (Meyers, Gamst ve Guarino, 2006: 588-589). Diğer bir ifade ile nedensel tarama araştırmalarında bir veya daha fazla değişkende etkisi bulunan değişken ya da değişkenler tespit edilmeye çalışılır. Nedensel tarama modellerinde yordayıcı, ardıl, aracı yahut düzenleyici etkisi olan değişkenleri saptamaya yönelik yapısal eşitlik modelleri, çoklu doğrusal regresyon vb. analizler yapılabilir. Ayrıca bu tür araştırmalarda deneysel araştırmalarda olduğu gibi

kesin bir neden- sonuç ilişkisi kurulmasa da bu ilişkiye dair önemli ipuçları elde edilir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 108). Sonuç olarak yapılan araştırmada değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin yanısıra aracı ve yordayıcı değişkenler belirlenmeye çalışıldığından hem ilişkisel hem de nedensel tarama modelleri bir arada kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kars il merkezi ve ilçelerinde bulunan 41 kamu lisesinde görevli 1182 öğretmen (N=1182) oluşturmaktadır (Kars Milli Eğitim Müdürlüğü, 2023). Evrenin tamamına ulaşılması zor olduğundan örneklem alma yoluna gidilerek çok aşamalı ve seçkisiz örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Örneklem alma sürecinin birinci aşamasında tabakalı, ikinci aşamasında basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bir diğer adı katmanlı örnekleme olan tabakalı örnekleme büyük bir evrenden alt gruplarının belirlenmesi neticesinde her alt gruptan evrenin büyüklüğüne göre belirlenmiş oran doğrultusunda örneklemin belirlenmesini ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2016: 89). Basit tesadüfi örneklem ise evrende bulunan tüm elemanların örnekleme dahil edilme şansının eşit olduğu ve böylelikle örneklem belirleme işleminin çok sayıda gerçekleştirilerek tesadüfi etkilerin dengelendiği örnekleme yöntemidir (Anderson ve Sciove, 1978: 640-742; akt. Ergin, 1994).

Kars ili merkez ve ilçelerde bulunan liseler; Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Lisesi ve Bilim ve Sanat Merkezi olmak üzere 8 alt kategoride toplanmaktadır. Okullar, öğretmen sayıları ve okul türlerine göre evrenden alınacak örneklem sayıları Tablo 3.1'de belirtildiği gibidir.

Tablo 3.1' de yer alan 1182 öğretmenin bulunduğu evrenin $\alpha=.05$ anlamlılık ve %95 güven düzeyinde Cochran'ın (1962; akt. Balcı, 2021b: 109) örneklem hesaplama formülüne göre en az 290 öğretmenden oluşan bir örnekleme temsil edilmesi gerektiği hesaplanmıştır. Ancak kayıp veri ve uç değerler nedeni ile veri kaybı yaşanabileceği düşünülerek örneklem sayısının 400 olmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle evren ilçelere göre sekiz tabakaya ayrılmıştır. Her ilçeden örnekleme girecek öğretmen sayısı belirlenmiştir. Sonrasında her bir ilçe okul türlerine göre tabakalandırılmıştır. Böylelikle okul türlerine göre örnekleme dâhil edilmesi gereken

öğretmen sayısı hesaplanmıştır. Toplamda 400 öğretmene ulaşılmış olup kayıp veri ve uç değerlerin çıkarımı nedeniyle 386 kişilik veri seti üzerinden analizler yapılmıştır.

Tablo 3.1. Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Sayısı ve Örneklem Dahil Edilen Öğretmenlerin İlçe ve Okul Türlerine Göre Dağılımı

İlçeler		Güzel Sanatlar Lisesi	Spor Lisesi	Fen Lisesi	Çok Programlı Anadolu Lisesi	Anadolu İmam Hatip Lisesi	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Anadolu Lisesi	Bilim ve Sanat Merkezi	Toplam
Merkez	Evren. Öğr. S.	26		32		68	251	207	15	599
	Örnekleme. Öğr. S.	7		9		20	72	60	4	172
Akyaka	Evren. Öğr. S.							30		30
	Örnekleme. Öğr. S.							9		9
Arpaçay	Evren. Öğr. S.					15		25		40
	Örnekleme. Öğr. S.					4		7		11
Digor	Evren. Öğr. S.					8		38		46
	Örnekleme. Öğr. S.					2		11		13
Kağızman	Evren. Öğr. S.			23		36	38	73		170
	Örnekleme. Öğr. S.			7		10	11	21		49
Sarıkamış	Evren. Öğr. S.		15		14	21	72	49		171
	Örnekleme. Öğr. S.		4		4	6	21	14		49
Selim	Evren. Öğr. S.				25	14		29		68
	Örnekleme. Öğr. S.				7	4		9		20
Susuz	Evren. Öğr. S.				17	20		21		58
	Örnekleme. Öğr. S.				5	6		6		17
Evrendeki Öğretmen Sayısı										1182
Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı										340

Kaynak: Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2023

*Öğr. : Öğretmen

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi, okul türü, mesleki kıdem ve öğrenim durumu) göre dağılımı ve yüzdeleri Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı ve Yüzdeleri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	231	59.8
	Erkek	155	40.2
	Toplam	386	100.00
Medeni Durum	Bekar	163	42.2
	Evli	223	57.8
	Toplam	386	100.00
Öğrenim Durumu	Lisans	292	75.6
	Lisansüstü	94	24.4
	Toplam	386	100.00
Okul Türü	Anadolu Lisesi	148	38.3
	İmam Hatip Lisesi	50	13.0
	Meslek Lisesi	113	29.3
	Diğer	75	19.4
	Toplam	386	100.00
Branş	Beşeri Bilimler	110	28.5
	Edebiyat	64	16.6
	Fen Bilimleri	60	15.5
	Matematik	46	11.9
	Meslek Dersleri	37	9.6
	Spor ve Sanat	32	8.3
	Yabancı Dil	37	9.6
	Toplam	386	100.00
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	79	20.5
	3-4 yıl	83	21.5
	5-7 yıl	78	20.2
	8-11 yıl	79	20.5
	12-35 yıl	67	17.4
	Toplam	386	100.00
Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi	1 yıl	102	26.4
	2 yıl	42	10.9
	3 yıl	60	15.5
	4 yıl	46	11.9
	5 yıl	45	11.7
	6-8 yıl	51	13.2
	9-33 yıl	40	10.4
	Toplam	386	100.00

Tablo 3.2' ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet durumu incelendiğinde kadın öğretmenler araştırmanın %59.8' ini oluştururken erkek öğretmenler %40.2' sini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin medeni durumuna bakıldığında ise bekar öğretmenler araştırmanın % 42.2' sini oluştururken evli öğretmenler % 57.8' ini oluşturmaktadır.

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun (%75.6) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Lisans eğitimi alan öğretmenler örneklemin %75.6'sını, lisansüstü eğitim alan öğretmenler örneklemin %24.4'ünü oluşturmaktadır. Öğretmenlerin çalışmakta olduğu okul türleri incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %38.3'ü Anadolu liselerinde, %13'ü imam hatip liselerinde, %29.3'ü meslek lisesinde, %19.4'ü ise diğer liselerde (fen lisesi, güzel sanatlar lisesi, spor lisesi, bilsem, çok programlı lise vb.) görev yapmaktadır.

Tablo 3.2'de görüldüğü gibi araştırma örnekleminin % 28.5'i beşeri bilimler, %16.6'sı edebiyat, %15.5'i fen bilimleri, %11.9'u matematik, %9.6'sı meslek dersleri, %8.3'ü spor ve sanat, %9.6'sı ise yabancı dil alanlarında çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenler kıdemi açısından incelendiğinde örneklemin %20.5' i 1-2 yıl arası kıdemi olanlar, %21.5' i 3-4 yıl arası kıdemi olanlar, %20.2' si 5-7 yıl arası kıdemi olanlar, %20.5' i 8-11 yıl arası kıdemi olanlar, %17.4' ü ise 12-35 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.2'den anlaşılabacağı üzere araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunun çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi %26.4 ile 1 yıl olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süresinin %10.9'u 2 yıl, %15.5'i 3 yıl, %11.9'u 4 yıl, %11.7'si 5 yıl, %13.2'si 6-8 yıl arasında, %10.4'ü 9-33 yıl arasında görev yaptığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarını tespit etmek için Çakıroğlu (2021) tarafından Türkçe' ye uyarlanan "Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği" kullanılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını tespit etmek için Tösten (2014) tarafından uyarlanan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarını tespit etmek için ise Tüzün (2006) tarafından uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır (Ölçekler EK 1'de yer almaktadır. İlgili araştırmacılar ölçeklerin kullanımına ilişkin alınan gerekli izinler EK 2'de bulunmaktadır). Üç ölçekte beşli likert tipindedir. Ayrıca öğretmenlerin profilini tespit etmek için "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ölçeklerle ilgili açıklamalar ilgili başlıklar altında verilmiştir.

3.3.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği

Milliman vd., (2003) tarafından bireylerin örgütsel maneviyat düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği, Çakıroğlu (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği “anamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum” olmak üzere üç boyutludur ve 21 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeklerin güvenilir olup olmadığını tespit etmek için Cronbach's Alpha değerlerine bakılır. Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha değerinin .70 ve üzeri olması kabul edilebilir bir değer olarak nitelendirilmektedir (Pallant, 2001; akt. Karabulut, 2021: 77). Çakıroğlu ve Aydoğan (2021) Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği'nin anlamlı iş (.72), topluluk duygusu (.79), örgütsel değerlerle uyum (.79) boyutunda ve ölçeğin tamamında (.88) Cronbach's Alpha değerleri saptamışlardır. Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları ölçeğin anlamlı iş .82, topluluk duygusu .87, örgütsel değerlerle uyum boyutunda .91 ve ölçeğin tamamında ise .94 olarak tespit edilmiştir. Yapılan birçok araştırmada da benzer değerlere ulaşılmıştır. Dolayısıyla Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği güvenilir bir ölçme aracıdır.

Bu çalışmada Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği' nin geçerliliği doğrulayıcı faktör analiziyle değerlendirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğine ilişkin uyum indeksleri doğrulayıcı faktör analizi ile netlik kazanmaktadır (Çokluk, Şekericioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği' ne yapılan doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri Tablo 3.3'te belirtildiği gibidir.

Tablo 3.3. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği' nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

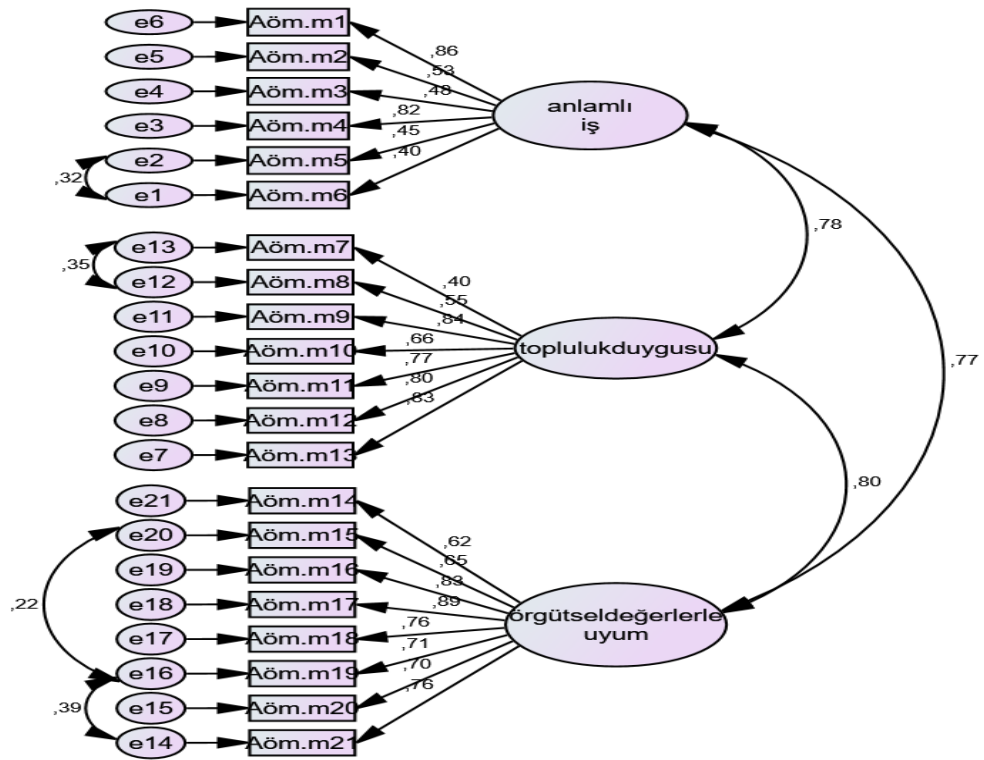
İndeksler	Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği Verileri	Kabul Edilebilir Değerler	Yorum
CMIN/DF	2.59	CMIN/DF ≤ 3 (Schermelele-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
AGFI	.82	AGFI ≥ .85 (Schermelele-Engel vd., 2003)	-
GFI	.86	GFI ≥ .90 (Schermelele-Engel vd., 2003)	-
NFI	.90	NFI ≥ .90 (Schermelele-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
IFI	.91	IFI ≥ .90 (Hu ve Bentler, 1999)	Kabul Edilebilir
CFI	.91	CFI ≥ .90 (Hu ve Bentler, 1999)	Kabul Edilebilir
RMSEA	.07	RMSEA ≤ .08 (Hooper vd., 2008)	Kabul Edilebilir

Kaynak: Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermellele-Engel vd., 2003

Tablo 3.3'e göre Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği' nin doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin yorumları incelenen alanyazından yola çıkarak yapılmıştır.

CMIN/DF (2.59), NFI (.90), IFI (.91), CFI (.91), RMSEA (.07) uyum indekslerini kabul edilebilir değerler olduğu görülmektedir. AGFI (.82) ve GFI (.86) değerlerinin ise kabul edilebilir değerlerin altında kaldığı görülmektedir. AGFI VE GFI değerleri örneklem büyüklüğüne duyarlı olmalarından ötürü küçük örneklemelerde uyum değerlerinin istenenin altında kalması da olağan bir durumdur. Dolayısıyla örneklem büyüklüğü arttıkça AGFI ve GFI değerlerinde de iyileşme görülmektedir (Sharma, Mukherjee, Kumar ve Dillon, 2005). Sonuç olarak Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri incelendiğinde modelin iyi uyum sağladığı ve doğrulandığı görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör modeli Şekil 3.1’ de gösterilmektedir.

Şekil 3.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği’nin Faktör Modeli



Şekil 3.1’den anlaşılabacağı üzere Amos Modelinin önerisi doğrultusunda 14. -16., 16. - 20., 12.-13., ve 1.-2. maddeler arasında düzeltme işlemi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen hata terimlerinin .90’dan küçük olması kabul edilen değer olarak ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2014). Şekil 3.1 incelendiğinde hata terimlerinin .90’ dan küçük olduğu görülmektedir.

3.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilen ve Tösten (2014) tarafından uyarlanan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği “öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut” olmak üzere altı boyutludur ve 26 maddeden oluşmaktadır. Tösten ve Özgan (2014) tarafından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin öz yeterlik (.79), iyimserlik (.80), güven (.82), dışa dönüklük (.79), psikolojik dayanıklılık (.75), umut (.72) boyutunda ve ölçeğin tamamında (.92) Cronbach’s Alpha değerleri tespit etmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin tamamında (.93) ve öz yeterlik (.83), iyimserlik (.87), güven (.79), dışa dönüklük (.78), psikolojik dayanıklılık (.82) ile umut boyutunda (.73) Cronbach’s Alpha değerleri saptanmıştır. Cronbach’s Alpha değerleri dikkate alındığında Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği güvenilir bir ölçme aracıdır. Bu çalışma kapsamında kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ ne yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi indeks analizi değerleri Tablo 3.4’te belirtildiği gibidir.

Tablo 3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

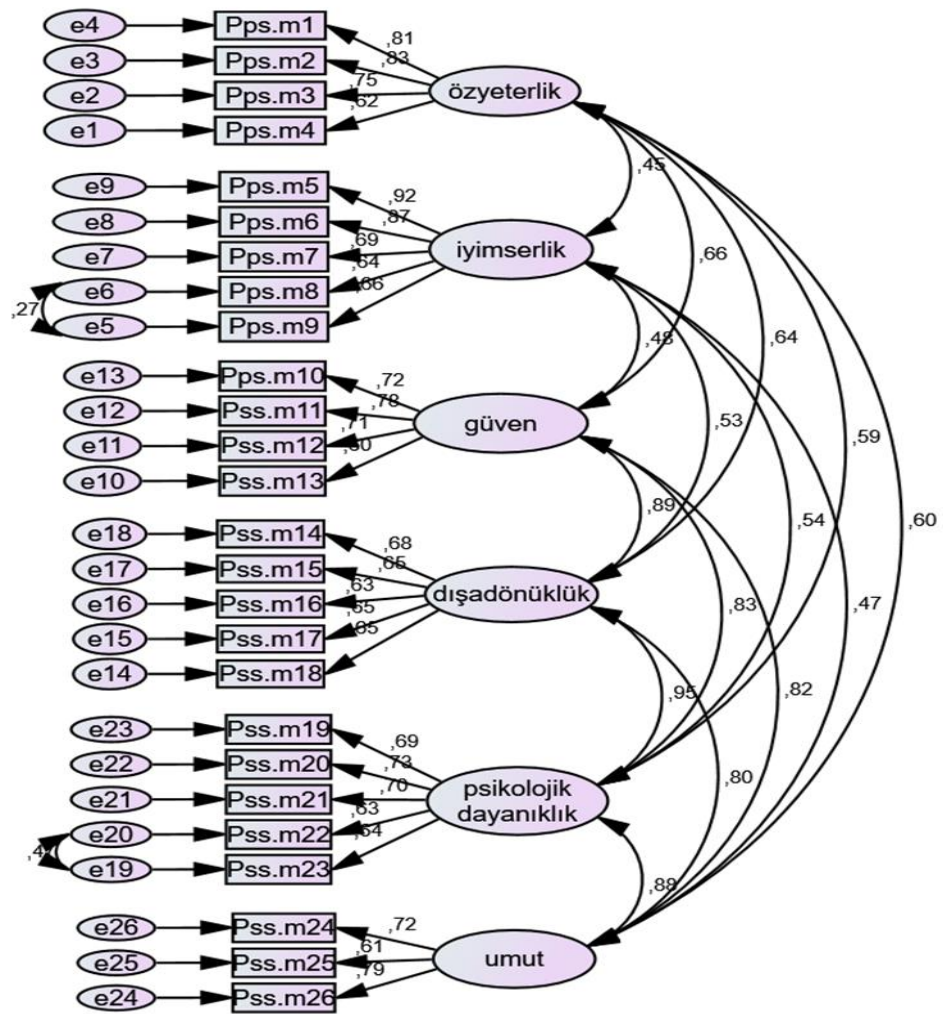
İndeksler	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Verileri	Kabul Edilebilir Değerler	Yorum
CMIN/DF	2.32	CMIN/DF ≤ 3 (Schermelleh-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
AGFI	.85	AGFI ≥ .85 (Schermelleh-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
GFI	.88	GFI ≥ .90 (Schermelleh-Engel vd., 2003)	-
NFI	.90	NFI ≥ .90 (Schermelleh-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
IFI	.92	IFI ≥ .90 (Hu ve Bentler, 1999)	Kabul Edilebilir
CFI	.92	CFI ≥ .90 (Hu ve Bentler, 1999)	Kabul Edilebilir
RMSEA	.05	RMSEA ≤ .08 (Hooper vd., 2008)	Kabul Edilebilir

Kaynak: Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003

Tablo 3.4’e göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ nin doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin yorumları incelenen alinyazından yola çıkarak yapılmıştır. CMIN/DF (2.32), AGFI (.85), NFI (.90), IFI (.92), CFI (.92), RMSEA (.05) uyum indekslerini kabul edilebilir değerler olduğu görülmektedir. GFI (.88) değerinin ise kabul edilebilir değerlerin altında kaldığı görülmektedir. Örneklem büyüklüğü GFI

değeri üzerinde etkili olmaktadır. Örneklem büyüklüğü arttıkça GFI değerlerinde de artma meydana gelmektedir (Sharma vd., 2005). Sonuç itibariyle Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerlerine göre modelin iyi uyum sağladığı ve doğrulandığı görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör modeli Şekil 3.2’ de gösterilmektedir.

Şekil 3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ nin Faktör Modeli



Şekil 3.2’den anlaşılacağı üzere Amos Modelinin önerisi doğrultusunda 5.-6. ve 19.-20. maddeler arasında düzeltme işlemi yapılmıştır. Hata terimlerinin .90’ dan küçük olduğu görülmektedir.

3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tüzün (2006) tarafından uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği tek boyutludur ve 6 maddeden oluşmaktadır. Tüzün (2006) yaptığı çalışmada Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ne ilişkin .78 Cronbach’s Alpha değeri saptamıştır. Bu çalışmada ise .85 Cronbach’s Alpha değeri tespit edilmiştir. Cronbach’s Alpha değerleri dikkate alındığında Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği güvenilir bir ölçme aracıdır. Bu çalışmada Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ ne yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi indeks analizi değerleri Tablo 3.5’de belirtildiği gibidir.

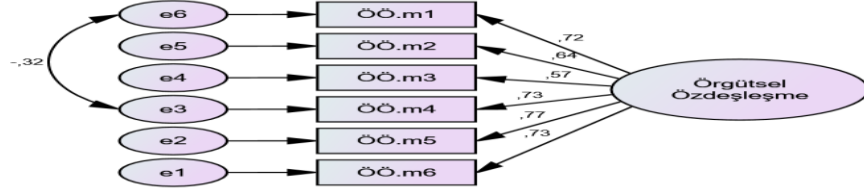
Tablo 3.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

İndeksler	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Verileri	Kabul Edilebilir Değerler	Yorum
CMIN/DF	1.94	CMIN/DF ≤ 3 (Schermelele-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
AGFI	.95	AGFI ≥ .85 (Schermelele-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
GFI	.98	GFI ≥ .90 (Schermelele-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
NFI	.97	NFI ≥ .90 (Schermelele-Engel vd., 2003)	Kabul Edilebilir
IFI	.98	IFI ≥ .90 (Hu ve Bentler, 1999)	Kabul Edilebilir
CFI	.98	CFI ≥ .90 (Hu ve Bentler, 1999)	Kabul Edilebilir
RMSEA	.05	RMSEA ≤ .08 (Hooper vd., 2008)	Kabul Edilebilir

Kaynak: Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Schermellele-Engel vd., 2003

Tablo 3.5’e göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ nin doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin yorumları incelenen alanyazından yola çıkarak yapılmıştır. CMIN/DF (1.94), AGFI (.95), GFI (.98), NFI (.97), IFI (.98), CFI (.98), RMSEA (.05) uyum indekslerini kabul edilebilir değerler olduğu görülmektedir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerlerine göre modelin iyi uyum sağladığı ve doğrulandığı görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör modeli Şekil 3.3’ de gösterilmektedir. Şekil 3.3’ ten anlaşılacağı üzere Amos Modelinin önerisi doğrultusunda 3. ve 6. maddeler arasında düzeltme işlemi yapılmıştır. Hata terimlerinin .90’ dan küçük olduğu görülmektedir.

Şekil 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Faktör Modeli



3.4. Verilerin Toplanması

Kars ilindeki kamu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere araştırmada belirlenen ölçeklerin uygulanması için Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin (EK 3) ve Kafkas Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (EK 4) onay alınmıştır. Araştırma kapsamında 400 öğretmene Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği uygulanmıştır. Öğretmenlere ölçekler yüz yüze ve Google Forms aracılığı ile uygulanmıştır. Öğretmenlerin 360'ına ölçekler yüz yüze uygulanmıştır. Google Forms aracılığı ile ölçekler çevirim içi ortama aktarılarak okul müdürlerine iletilmiştir. Böylelikle öğretmen gruplarında paylaşılan ölçekler 40 öğretmen tarafından yanıtlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ilk aşamayı veri setinin analize hazırlanmasını oluşturan veri tarama ve temizleme süreci oluşturmuştur. Kayıp veri ve uç değerlerin analizi yapılarak gerekli ön incelemeler yapılmıştır. Analiz sonucuna göre elde edilen puanlar z puanına dönüştürülerek + 3 ve - 3 değerleri (Jondeau ve Rockinger, 2003) dışındaki değerler veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 386 kişilik veri seti üzerinden istatistiksel analizler yapılmıştır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlere yönelik kişisel bilgilerin (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, branş, çalışılan okuldaki hizmet süresi, okul türü) betimlenmesinde yüzde ve frekans hesaplamaları yapılmıştır.
2. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama puanlarına yönelik şu değerlendirme aralıkları kullanılmıştır: “1.00-1.79 = Hiç Katılmıyorum”, “1.80- 2.59 = Az Katılıyorum”, “2.60-3.39 = Orta Düzeyde Katılıyorum, “3.40-4.19 = Çok Katılıyorum”, “4.20-5.00 = Tamamen Katılıyorum ”.
3. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklemeler için t-testi; mesleki kıdem, branş, çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için tek yönlü varyans analizi (anova); değişkenler arasında çoklu karşılaştırma yapmak için post hoc analizi yapılmıştır.
4. Öğretmenlerin örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı (Basit korelasyon) hesaplanmıştır.
5. Algılanan örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide genel pozitif psikolojik sermayenin potansiyel aracı değişken rolünü test etmek için aracı değişken modeli (path analizi) analize sokulmuştur.

Yukarıda bahsedilen analizler yapılmadan önce analizlerin ilgili varsayımları da test edilmiştir. Tek değişkenli normallik varsayımını test etmek üzere çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir Bu bağlamda, normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık değerlerinin geleneksel olarak kabul edilen $<|2|$ (Kline, 2015) aralığı baz alınarak ele alınmıştır. Çoklu bağlantısallık varsayımı ise Variance Inflation Factor (VIF) düzeyinin .10 altı olması sınırı (O'brien, 2007) ve değişkenler arasındaki korelasyon düzeylerinin yüksek olmaması göz önüne alınarak kontrol

edilmiştir. Yine regresyon temelli analizlerin diğer bir varsayımı olan doğrusal (lineer) ilişki olma koşulu yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren dağılım grafiğine bakılarak kontrolü sağlanmıştır. Bu araştırmadaki değişkenler için elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3.6’da belirtilmiştir.

Tablo 3.6. Ölçeklerin Normallik Analizi

Ölçek/Alt Boyut	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Algılanan Örgütsel Maneviyat	-.846	1.419
Anlamlı İş	-.896	1.432
Topluluk Duygusu	.719	.655
Örgütsel Değerlerle Uyum	-.843	1.019
Pozitif Psikolojik Sermaye	-.231	-.698
Öz Yeterlik	-.985	-.726
İyimserlik	-.629	.283
Güven	-.743	.158
Dışa Dönüklük	-.390	-.235
Psikolojik Dayanıklılık	-.407	-.261
Umut	-.568	.009
Örgütsel Özdeşleşme	-.395	.013

Tablo 3.6’da görüldüğü gibi ölçeklerin normallik testleri incelendiğinde; Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği’ nin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin (Skewness= -.846; Kurtosis= 1.419) $<|2|$ değer aldığı görülmüştür. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ nin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin (Skewness= -.231; Kurtosis= -.698) $<|2|$ değer aldığı belirlenmiştir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ nin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin (Skewness= -.395; Kurtosis= .013) $<|2|$ değer aldığı belirlenmiştir. Tablo 6 incelendiğinde ölçeklere ait alt boyutlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin $<|2|$ olduğu görülmüştür. Normallik analizi sonucuna göre ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alındığında verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Benzer şekilde ölçeklerin cinsiyet, medeni durum, branş, çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem, okul türü ve öğrenim durumu değişkenlerinde normal dağılım görüldüğü için parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırmanın kapsamında toplanan verilerin analiz sürecinde, ilk olarak, aracı değişken model testi (Model 4) de SPSS için PROCESS makro versiyon 3.5 (Hayes, 2018) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Aracılık modelleri, standartlaştırılmış yol katsayıları (β) ve kareler çoklu korelasyonlar (R^2) kullanılarak yorumlanmıştır. İlgili regresyon modellerindeki dolaylı etkilerin anlamlılığını test etmek için 5.000 tekrar örneklem ile bootstrap yönteminden faydalanılmış ve %95 güven aralığı kullanılarak sonuçlar yorumlanmıştır (Preacher ve Hayes, 2008). Ölçeklerin psikometrik özelliklerini test ederken yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ise AMOS programından faydalanılmıştır. İlgili tüm analizler SPSS versiyon 25 kullanılarak gerçekleştirilirken, pozitif psikoloji sermayesi toplam puanı ile gerçekleştirilen ilk aracı değişken analizinde sonuçların daha net anlaşılması için JASP versiyon 0.14.1 (JASP Team, 2024) programı kullanılarak görsel modelleme de yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde Kars ili kamu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik toplanan verilerin analizi ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Nicel Bulgular

Kamu ortaöğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeyini ölçek genelinde ve alt boyutlar açısından belirlemek üzere aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	No	Madde	$\bar{X}$	ss
Anlamlı İş	6	İşimin benim için özel bir anlamı var.	4.31	.84
	5	İşim ile sosyal yarar arasında bağlantı olduğunu düşünüyorum.	4.11	.93
	2	Yaptığım iş, ruhuma enerji veriyor.	4.01	.94
	3	Yaptığım iş, hayatta önemli olduklarımı düşündüklerime bağlıdır.	4.00	.95
	1	İşyerimde çalışmaktan sevinç duyuyorum.	3.88	.99
	4	İşyerime gitmek için sabırsızlanıyorum.	3.42	1.04
Boyut Ortalaması			3.96	.69
Topluluk Duygusu	7	Diğer çalışanlarla işbirliği içinde olmayı değerli buluyorum.	4.26	.82
	8	Kendimi topluluğun bir parçası olarak hissediyorum.	4.16	.88
	10	İşyerimde görüşlerimi ifade ederken kendimi özgür hissediyorum.	3.79	1.04
	9	İşyerimde insanların birbirini desteklediğine inanıyorum.	3.71	1.05
	13	İş yerimde bir ailenin parçası olma duygusunu hissediyorum.	3.65	1.08
	11	Çalışanların ortak amaç ile birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum.	3.64	1.01
	12	Çalışanların birbirlerini önemseydiğine gerçekten inanıyorum.	3.50	1.03
Boyut Ortalaması			3.82	.75
Örgütsel Değerlerle Uyum	14	Çalıştığım örgütün değerleri hakkında olumlu düşünüyorum.	3.93	.88
	20	Çalıştığım örgütün misyonuna bağlı olduğumu düşünüyorum.	3.93	.94
	18	Çalıştığım örgütün hedefleri ile uyumlu olduğumu düşünüyorum.	3.83	.90
	16	Çalıştığım örgüt, tüm çalışanları önemser.	3.74	1.01
	15	Çalıştığım örgüt, yoksul ve muhtaç insanlarla ilgilenir.	3.72	1.07
	19	Çalıştığım örgüt, çalışanların sağlığı ile ilgilenir.	3.69	1.01
	17	Çalıştığım örgüt ortak bir bilince sahiptir.	3.68	.99
	21	Çalıştığım örgüt, ruh halimi önemser.	3.48	1.09
Boyut Ortalaması			3.75	.79
Ölçek Ortalaması			3.83	.67

Tablo 4. 1’ den anlaşılabacağı üzere öğretmenlerin anlamlı iş düzeyi ($\bar{X}$ = 3.96), topluluk duygusu ($\bar{X}$ = 3.82) ve örgütsel değerlerle uyum ($\bar{X}$ = 3.75) düzeylerinden yüksektir.

Ayrıca ortalama değerlendirme kriterleri göz önüne alındığında öğretmenlerin anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum boyutundaki ifadeleri çok benimsedikleri anlaşılmaktadır. Benzer şekilde genel algılanan örgütsel maneviyat ölçeğindeki tüm ifadelere çok katıldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.1’de belirtildiği gibi anlamlı iş boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk dört madde sırasıyla “İşimin benim için özel bir anlamı var.” ($\bar{X}$ = 4.31), “İşim ile sosyal yarar arasında bağlantı olduğunu düşünüyorum.” ($\bar{X}$ = 4.11), “Yaptığım iş, ruhuma enerji veriyor.” ($\bar{X}$ = 4.01), “Yaptığım iş, hayatta önemli olduklarını düşündüklerime bağlıdır.” ($\bar{X}$ = 4.00) şeklinde sıralanmaktadır. İlgili boyut içerisinde öğretmenlerin en az katıldıkları maddeler ise “İşyerime gitmek için sabırsızlanıyorum.” ($\bar{X}$ = 3.42) ve “İşyerimde çalışmaktan sevinç duyuyorum.” ($\bar{X}$ = 3.88) ifadesidir.

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi topluluk duygusu boyutu dikkate alındığında öğretmenlerin görece en fazla katıldıkları görüşler sırasıyla “Diğer çalışanlarla iş birliği içinde olmayı değerli buluyorum.” ($\bar{X}$ = 4.26), “Kendimi topluluğun bir parçası olarak hissediyorum.” ($\bar{X}$ = 4.16) şeklindedir. “İşyerimde görüşlerimi ifade ederken kendimi özgür hissediyorum.” ($\bar{X}$ = 3.79), “İşyerimde insanların birbirini desteklediğine inanıyorum.” ($\bar{X}$ = 3.71), “İş yerimde bir ailenin parçası olma duygusunu hissediyorum.” ($\bar{X}$ = 3.65) ile “Çalışanların ortak amaç ile birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum.” ($\bar{X}$ = 3.64) düzeyleri birbirine yakın görüşlerdir. Öğretmenlerin en az katıldıkları madde ise “Çalışanların birbirlerini önemsediklerine gerçekten inanıyorum.” ($\bar{X}$ = 3.50) şeklindedir.

Tablo 4.1’den anlaşılacağı gibi örgütsel değerlerle uyum boyutu dikkate alındığında öğretmenlerin en çok katıldıkları ifadeler aynı aritmetik ortalamaya sahip “Çalıştığım örgütün değerleri hakkında olumlu düşünüyorum.” ($\bar{X}$ = 3.93) ile “Çalıştığım örgütün misyonuna bağlı olduğumu düşünüyorum.” ($\bar{X}$ = 3.93) şeklindedir. “Çalıştığım örgütün hedefleri ile uyumlu olduğumu düşünüyorum.” ($\bar{X}$ = 3.83) ifadesi öğretmenlerin en fazla katıldığı ikinci maddedir. Bu maddeleri takip eden ifadeler ise sırasıyla “Çalıştığım örgüt, tüm çalışanları önemser.” ($\bar{X}$ = 3.74), “Çalıştığım örgüt, yoksul ve muhtaç insanlarla ilgilenir.” ($\bar{X}$ = 3.72), “Çalıştığım örgüt, çalışanların sağlığı ile

ilgilenir.” ($\bar{X}$ = 3.69) ve “Çalıştığım örgüt ortak bir bilince sahiptir.” ($\bar{X}$ = 3.68) şeklindedir. Bu ifadeler birbirine yakın ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin en az katıldıkları ifade “Çalıştığım örgüt, ruh halimi önemser.” ($\bar{X}$ = 3.48) maddesidir.

Genel olarak Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği dikkate alındığında ise öğretmenlerin görece en fazla “İşimin benim için özel bir anlamı var.” ($\bar{X}$ = 4.31) ifadesine; en az ise “İşyerime gitmek için sabırsızlanıyorum.” ($\bar{X}$ = 3.42) ifadesine katıldıkları görülmektedir.

4.1.1. Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeyinin Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Farklaşıp Farklaşmadığına Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi; branş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek ilgili başlıklar altında analiz sonuçlarına yer verilmiştir. İki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t- testi kullanılırken; ilişkisiz ikiden fazla örneklem ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2021: 39-48).

4.1.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat düzeylerinin boyutlar ve ölçeğin tamamı dikkate alındığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2’ de gösterilmektedir.

Tablo 4.2’ de görülebileceği gibi kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 3.93) ve erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 3.99) anlamlı iş düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve anlamlı iş düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(384)} = -.74$; $p>.05$). Benzer şekilde topluluk duygusu ($t_{(384)} = -1.14$; $p>.05$) ve örgütsel değerlerle uyum ($t_{(384)} = -1.64$; $p>.05$) boyutlarında da kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Genel algılanan örgütsel maneviyat puanları dikkate alındığında erkeklerin ($\bar{X}$ =3.89) algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin kadınlardan

($\bar{X}$ = 3.79) yüksek olduğu; ancak bu farklılığın anlamlı olmadığı ($t_{(384)} = -1.40$; $p > .05$) görülmektedir. Görüldüğü gibi boyutlar bazında ve genel olarak algılanan örgütsel maneviyat düzeyi cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Anlamlı İş	Kadın	231	3.93	0.67	-.74	384	.45	-
	Erkek	155	3.99	0.72				
Topluluk Duygusu	Kadın	231	3.78	0.73	-1.14	384	.25	-
	Erkek	155	3.87	0.77				
Örgütsel Değerlerle Uyum	Kadın	231	3.70	0.78	-1.67	384	.09	-
	Erkek	155	3.83	0.78				
Genel Örgütsel Maneviyat	Kadın	231	3.79	0.66	-1.40	384	.16	-
	Erkek	155	3.89	0.68				

* $p < .05$

4.1.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel maneviyat düzeylerinin boyutlar ve ölçeğin tamamı dikkate alındığında medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.3’de gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Anlamlı İş	Bekar	163	3.93	0.70	-.52	384	.60	-
	Evli	223	3.97	0.69				
Topluluk Duygusu	Bekar	163	3.73	0.82	-1.87	384	.06	-
	Evli	223	3.88	0.69				
Örgütsel Değerlerle Uyum	Bekar	163	3.80	0.76	1.06	384	.28	-
	Evli	223	3.71	0.81				
Genel Örgütsel Maneviyat	Bekar	163	3.82	0.68	-.37	384	.70	-
	Evli	223	3.84	0.66				

* $p < .05$

Tablo 4.3’de görülebileceği gibi bekâr öğretmenler ($\bar{X}$ = 3.93) ve evli öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 3.97) anlamlı iş düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve anlamlı iş düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(384)} = -.52$; $p > .05$). Benzer şekilde topluluk duygusu ($t_{(384)} = -1.87$; $p > .05$) ve örgütsel değerlerle uyum ($t_{(384)} = 1.06$; $p > .05$) boyutlarında da bekâr ve evli öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Genel algılanan örgütsel maneviyat puanları

dikkate alındığında evli öğretmenlerin ($\bar{X}= 3.84$) algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin bekâr öğretmenlerden ($\bar{X}= 3.82$) göreceli olarak daha yüksek olduğu; ancak bu farklılığın anlamlı olmadığı ($t_{(384)}= -.37$; $p>.05$) görülmektedir. Görüldüğü gibi boyutlar bazında ve genel olarak algılanan örgütsel maneviyat düzeyi medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.1.1.3. Branş Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin branşlara göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.4’de görüldüğü üzere öğretmenlerin topluluk duygusu ($F_{(6,379)}=1.57$; $p>.05$) branşlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan Tablo 10’dan anlaşılacağı üzere anlamlı iş boyutu ($F_{(6,379)}=3.25$; $p<.05$), örgütsel değerlerle uyum boyutu ($F_{(6,379)}=2.62$; $p<.05$) ile genel algılanan örgütsel maneviyat ($F_{(6,379)}=2.54$; $p<.05$) düzeyleri branşlara göre anlamlı farklılık göstermektedir. Genel algılanan örgütsel maneviyat ile anlamlı iş boyutunda hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunu tespit etmek için post hoc testlerinden Scheffe kullanılmıştır. Yapılan Scheffe post hoc testine göre matematik öğretmenlerinin ($\bar{X}= 4.10$) anlamlı iş düzeyleri yabancı dil ($\bar{X}= 3.63$) öğretmenlerin anlamlı iş düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. Edebiyat öğretmenlerinin ($\bar{X}= 4.06$) anlamlı iş düzeyleri yabancı dil ($\bar{X}= 3.63$) öğretmenlerin anlamlı iş düzeyinden anlamlı olarak daha fazladır. Benzer şekilde meslek öğretmenlerinin ($\bar{X}= 4.24$) anlamlı iş düzeyleri yabancı dil ($\bar{X}= 3.63$) öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinde yapılan Scheffe post hoc testine göre matematik öğretmenlerinin ($\bar{X}=4.00$) algılanan örgütsel maneviyat düzeyi yabancı dil öğretmenlerinden ($\bar{X}= 3.65$) anlamlı olarak daha fazladır. Meslek dersleri öğretmenlerinin ($\bar{X}= 4.00$) algılanan örgütsel maneviyat düzeyi yabancı dil öğretmenlerinkinden ($\bar{X}= 3.65$) anlamlı olarak daha fazladır. Yapılan Dunnetts’C post hoc testine göre spor ve sanat öğretmenlerinin ($\bar{X}= 4.01$) örgütsel değerlerle uyum düzeyleri fen bilimleri öğretmenlerinin ($\bar{X}= 3.51$) örgütsel değerlerle uyum düzeylerine göre daha yüksektir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Anlamlı İş	1. Matematik	46	4.10	0.59	G. A.	9.14	6	1.54	3.25	.00	
	2. Edebiyat	63	4.06	0.62	G. İ.	177.41	379	.46			1-7
	3. Meslek Ders.	37	4.24	0.54	Top.	186.55	385				2-7
	4. Beşeri Bilim.	111	3.89	0.76							3-7
	5. Fen Bilim.	60	3.89	0.73							
	6. Spor ve Sanat	32	3.93	0.72							
	7. Yabancı Dil	37	3.63	0.65							
Topluluk Duygusu	1. Matematik	46	3.97	0.72	G. A.	5.31	6	.88	1.57	.15	
	2. Edebiyat	63	3.87	0.76	G. İ.	213.89	379	.56			-
	3. Meslek Ders.	37	3.94	0.67	Top.	219.20	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	3.77	0.71							
	5. Fen Bilim.	60	3.67	0.77							
	6. Spor ve Sanat	32	3.98	0.70							
	7. Yabancı Dil	37	3.64	0.93							
Örgütsel Değerlerle Uyum	1. Matematik	46	3.95	0.69	G. A.	9.59	6	1.60	2.62	.01	
	2. Edebiyat	63	3.83	0.79	G. İ.	231.13	379	.61			6-7
	3. Meslek Ders.	37	3.88	0.53	Top.	240.73	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	3.67	0.80							
	5. Fen Bilim.	60	3.51	0.90							
	6. Spor ve Sanat	32	4.01	0.61							
	7. Yabancı Dil	37	3.66	0.89							
Algılanan Örgütsel Man.	1. Matematik	46	4.00	0.58	G. A.	6.72	6	1.12	2.54	.02	
	2. Edebiyat	63	3.91	0.66	G. İ.	166.71	379	.44			1-7
	3. Meslek Ders.	37	4.00	0.50	Top.	173.44	385				3-7
	4. Beşeri Bilim.	111	3.77	0.68							
	5. Fen Bilim.	60	3.67	0.72							
	6. Spor ve Sanat	32	3.98	0.60							
	7. Yabancı Dil	37	3.65	0.75							

*Anlamlı iş boyutunda ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinde gruplar arası anlamlı fark ($p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar genel algılanan örgütsel maneviyat (Levene testinde $p = .30 > .05$) ve anlamlı iş boyutunda (Levene testinde $p = .27 > .05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel değerlerle uyum boyutunda da gruplar arası anlamlı farkın kaynağı tespit edilmiştir; fakat varyanslar homojen dağılmadığı için (Levene testinde $p = .025 < .05$) ilgili post hoc testlerinden Dunnetts 'C testi kullanılarak hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Scheffe varyansların homojen dağıldığı durumlarda kullanılırken Dunnetts 'C varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılmaktadır (Kayri, 2009).

4.1.1.4. Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresine göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.5'de sunulmuştur.

Tablo 4.5’de görüldüğü üzere öğretmenlerin anlamlı iş ($F_{(6,379)}=1.61$; $p>.05$), topluluk duygusu ($F_{(6,379)}=1.60$; $p>.05$), örgütsel değerlerle uyum ($F_{(6,379)}=.91$; $p>.05$) ve genel algılanan örgütsel maneviyat ($F_{(6,379)}=1.48$; $p>.05$) düzeyleri çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Anlamlı İş	1)1 yıl	102	4.03	0.71	G. A.	4.64	6	.77	1.61	.14	-
	2)2 yıl	42	3.97	0.66	G. İ.	181.909	379	.48			
	3)3 yıl	60	3.77	0.65	Top.	186.558	385				
	4)4 yıl	46	3.94	0.79							
	5)5 yıl	45	3.83	0.76							
	6)6-8 yıl	51	3.99	0.58							
	7)9-33 yıl	40	4.14	0.62							
Topluluk Duygusu	1)1 yıl	102	3.84	0.73	G. A.	5.44	6	.90	1.60	.14	-
	2)2 yıl	42	3.89	0.71	G. İ.	213.765	379	.56			
	3)3 yıl	60	3.68	0.80	Top.	219.207	385				
	4)4 yıl	46	3.74	0.77							
	5)5 yıl	45	3.69	0.90							
	6)6-8 yıl	51	3.83	0.60							
	7)9-33 yıl	40	4.09	0.70							
Örgütsel Değerlerle Uyum	1)1 yıl	102	3.79	0.73	G. A.	3.43	6	.57	.91	.48	-
	2)2 yıl	42	3.69	0.84	G. İ.	237.301	379	.62			
	3)3 yıl	60	3.71	0.87	Top.	240.737	385				
	4)4 yıl	46	3.71	0.82							
	5)5 yıl	45	3.59	0.87							
	6)6-8 yıl	51	3.77	0.69							
	7)9-33 yıl	40	3.96	0.69							
Algılanan Örgütsel Maneviyat	1)1 yıl	102	3.88	0.65	G. A.	3.97	6	.66	1.48	.18	-
	2)2 yıl	42	3.84	0.67	G. İ.	169.465	379	.44			
	3)3 yıl	60	3.72	0.66	Top.	173.441	385				
	4)4 yıl	46	3.79	0.73							
	5)5 yıl	45	3.69	0.78							
	6)6-8 yıl	51	3.85	0.55							
	7)9-33 yıl	40	4.05	0.61							

* $p<.05$

4.1.1.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin anlamlı iş ($F_{(4,381)} = 1.16$; $p > .05$), örgütsel değerlerle uyum ($F_{(4,381)} = 1.35$; $p > .05$) ve genel algılanan örgütsel maneviyat ($F_{(4,381)} = 1.16$; $p > .05$) düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan topluluk duygusu ($F_{(4,381)} = 3.22$; $p < .05$) düzeyi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Topluluk duygusu düzeyinin hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan Scheffe post hoc testine göre mesleki kıdemi 12-35 yıl ($\bar{X} = 4.02$) olan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyinin 3-4 yıl ($\bar{X} = 3.67$) mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Anlamlı İş	1)1-2 yıl	79	4.08	.57	G. A.	3.120	4	.78	1.16	.16	-
	2)3-4 yıl	83	3.81	.78	G. İ.	183.437	381	.48			
	3)5-7 yıl	78	3.94	.66	Top.	186.558	285				
	4)8-11 yıl	79	3.95	.65							
	5)12-35 yıl	67	4.00	.78							
Topluluk Duygusu	1)1-2 yıl	79	3.95	.64	G. A.	7.188	4	1.79	3.22	.01	2-5
	2)3-4 yıl	83	3.67	.86	G. İ.	212.018	381	.55			
	3)5-7 yıl	78	3.78	.77	Top.	279.207	385				
	4)8-11 yıl	79	3.69	.70							
	5)12-35 yıl	67	4.02	.72							
Örgütsel Değerler. Uyum	1)1-2 yıl	79	3.85	.60	G. A.	3.387	4	.84	1.35	.24	-
	2)3-4 yıl	83	3.68	.90	G. İ.	237.350	381	.62			
	3)5-7 yıl	78	3.70	.82	Top.	240.737	385				
	4)8-11 yıl	79	3.66	.74							
	5)12-35 yıl	67	3.89	.83							
Algılanan Örgütsel Maneviyat	1)1-2 yıl	79	3.95	.50	G. A.	3.996	4	.99	2.24	.06	-
	2)3-4 yıl	83	3.71	.76	G. İ.	169.445	381	.44			
	3)5-7 yıl	78	3.80	.68	Top.	173.441	385				
	4)8-11 yıl	79	3.75	.62							
	5)12-35 yıl	67	3.97	.72							

*Topluluk duygusu boyutunda gruplar arası anlamlı fark ($p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar topluluk duygusu boyutunda (Levene testinde $p = .25 > .05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

4.1.1.6. Okul Türü Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin okul türüne göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A . F .
Anlamlı İş	1.Anadolu L.	148	4.01	.66	G.A.	4.901	3	1.63	3.43	.01	2
	2.İmam Hatip L.	50	4.16	.63	G. İ.	181.657	382	.47			-
	3.Meslek L.	113	3.89	.65	Top.	186.558	385				4
	4. Diğer	75	3.80	.79							
Topluluk Duygusu	1.Anadolu L.	148	3.82	.77	G. A.	4.737	3	1.57	2.81	.03	3
	2.İmam Hatip L.	50	3.89	.68	G. İ.	214.470	382	.56			-
	3.Meslek L.	113	3.91	.69	Top.	219.207	385				4
	4. Diğer	75	3.60	.80							
Örgütsel Değerler. Uyum	1.Anadolu L.	148	3.77	.81	G. A.	4.127	3	1.37	2.22	.08	-
	2.İmam Hatip L.	50	3.92	.74	G. İ.	236.610	382	.61			
	3.Meslek L.	113	3.77	.73	Top.	240.737	385				
	4. Diğer	75	3.57	.82							
Algılanan Örgütsel Man.	1.Anadolu L.	148	3.86	.69	G. A.	3.852	3	1.28	2.89	.03	2
	2.İmam Hatip L.	50	3.98	.59	G. İ.	169.558	382	.44			-
	3.Meslek L.	113	3.85	.62	Top.	173.441	385				4
	4. Diğer	75	3.65	.71							

*Anlamlı iş, topluluk duygusu boyutunda ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinde gruplar arası anlamlı fark ($p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar anlamlı iş (Levene testinde $p = .25 > .05$), topluluk duygusu (Levene testinde $p = .44 > .05$) boyutunda ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinde (Levene testinde $p = .29 > .05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ($F_{(3,382)} = 2.22$; $p > .05$) düzeyi okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan Tablo 13’ten anlaşılabacağı üzere öğretmenlerin anlamlı iş ($F_{(3,382)} = 3.43$; $p < .05$), topluluk duygusu ($F_{(3,382)} = 2.81$; $p < .05$) ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri ($F_{(3,382)} = 2.89$; $p < .05$) okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı iş, topluluk duygusu ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinin hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için Scheffe post hoc testi uygulanmıştır. Yapılan Scheffe post hoc testine göre imam hatip lisesinde ($\bar{X} = 4.16$) görev yapan öğretmenlerin anlamlı iş düzeyi diğer liselerde ($\bar{X} = 3.80$) çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Meslek lisesinde ($\bar{X} = 3.91$) çalışan öğretmenlerin

topluluk duygusu düzeyi diğer liselerde ($\bar{X}$ = 3.60) çalışan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. İmam hatip lisesinde ($\bar{X}$ = 3.98) çalışan öğretmenlerin genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyi diğer liselerde ($\bar{X}$ = 3.65) görev yapan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir.

4.1.1.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Maneviyat ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin öğrenim durumuna göre farklılaşma durumları t-testi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8’te görüldüğü üzere öğretmenlerin anlamlı iş ($t_{(384)} = -.66$; $p > .05$), örgütsel değerlerle uyum ($t_{(384)} = 1.73$; $p > .05$) ve genel algılanan örgütsel maneviyat ($t_{(384)} = 1.44$; $p > .05$) düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Topluluk duygusu düzeyinde ise ($t_{(384)} = 2.30$; $p < .05$) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğrenim durumu lisans ($\bar{X}$ = 3.87) olan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyi lisansüstü ($\bar{X}$ = 3.66) olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Anlamlı İş	Lisans	292	3.94	0.68	-.66	384	.50	-
	Lisansüstü	94	4.00	0.73				
Topluluk Duygusu	Lisans	292	3.87	0.71	2.30	384	.02	var
	Lisansüstü	94	3.66	0.85				
Örgütsel Değerlerle Uyum	Lisans	292	3.79	0.75	1.73	384	.08	-
	Lisansüstü	94	3.63	0.88				
Genel Örgütsel Maneviyat	Lisans	292	3.86	0.63	1.44	384	.15	-
	Lisansüstü	94	3.74	0.76				

* $p < .05$

4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Nicel Bulgular

Kamu ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçek genelinde ve alt boyutlar açısından belirlemek üzere aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4.9’da gösterilmektedir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	No	Madde	$\bar{X}$	ss
Öz Yeterlik	2	Kendime güvenirim.	4.48	.58
	3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	4.47	.61
	1	Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.	4.35	.66
	4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	4.30	.69
	Boyut Ortalaması		4.40	.52
İyimserlik	8	Güler yüzlüyüm.	4.21	.77
	7	Hayat güzeldir.	4.17	.83
	5	Hayat dolu bir insanım.	4.01	.92
	6	Enerji doluyum.	3.98	.87
	9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	3.98	.92
Boyut Ortalaması		4.07	.70	
Güven	10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	4.54	.57
	13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	4.52	.66
	12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	4.47	.61
	11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	4.45	.68
	Boyut Ortalaması		4.50	.49
Dışa Dönüklük	18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	4.48	.62
	14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	4.46	.66
	15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	4.25	.77
	17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	4.24	.74
	16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	4.10	.78
Boyut Ortalaması		4.31	.52	
Psikolojik Dayanıklık	20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	4.34	.67
	19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	4.30	.71
	23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.	4.30	.67
	21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	4.22	.72
	22	Zorluklar mücadele azmimi artırır.	4.18	.83
Boyut Ortalaması		4.27	.55	
Umut	26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.	4.40	.63
	24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	4.38	.68
	25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	4.24	.75
	Boyut Ortalaması		4.34	.56
Ölçek Ortalaması			4.30	.44

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin güven düzeyinin ($\bar{X}$ = 4.50) diğer pozitif psikolojik sermaye boyutlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonrasında sırasıyla öz yeterlik ($\bar{X}$ = 4.40), umut ($\bar{X}$ = 4.34), dışa dönüklük ($\bar{X}$ = 4.31) ve psikolojik dayanıklılık düzeyi ($\bar{X}$ = 4.27) gelmektedir. İyimserlik ($\bar{X}$ = 4.07) düzeyi ise en az ortalamaya sahip boyut olarak dikkati çekmektedir. Ortalama değerlendirme kriterleri göz önüne alındığında öğretmenlerin öz yeterlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutundaki ifadelerle “tamamen” katıldıkları, iyimserlik boyutundaki ifadelerle ise “çok” katıldıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik

sermaye ortalaması dikkate alındığında öğretmenlerin ölçek genelindeki ifadeleri tamamen benimsedikleri görülmektedir.

Öz yeterlik boyutunda bulunan maddelerin ortalama değerleri incelendiğinde öğretmenlerin görece en fazla benimsedikleri ilk iki madde “Kendime güvenirim.” ($\bar{X}$ = 4.48) ve “Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.” ($\bar{X}$ = 4.47) şeklindedir. Öz yeterlik boyutu içinde öğretmenlerin en az katıldıkları ifadeler ise sırasıyla “Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.” ($\bar{X}$ = 4.30) ile “Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.” ($\bar{X}$ = 4.35) şeklindedir. İfadelerin ortalama değerlerinin genel anlamda birbirine yakın olduğu söylenebilir.

İyimserlik boyutunda bulunan maddelerin ortalama değerlerine bakıldığında öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk üç ifade “Güler yüzlüyüm.” ($\bar{X}$ = 4.21), “Hayat güzeldir.” ($\bar{X}$ = 4.17) ve “Hayat dolu bir insanım.” ($\bar{X}$ = 4.01) şeklindedir. İyimserlik boyutunda öğretmenlerin en az benimsedikleri ifadeler aynı ortalamaya sahip olan “Enerji doluyum.” ($\bar{X}$ = 3.98) ve “Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.” ($\bar{X}$ = 3.98) ifadeleridir.

Güven boyutunda bulunan maddelerin ortalama değerleri incelendiğinde öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk iki madde “Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.” ($\bar{X}$ = 4.54) ile “Yaptığım her iş için hesap verebilirim.” ($\bar{X}$ = 4.52) şeklindedir. Güven boyunda en az benimsenen ifadeler ise “Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.” ($\bar{X}$ = 4.45) ve “Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.” ($\bar{X}$ = 4.47) maddeleridir.

Dışa dönüklük boyutunda bulunan maddelerin ortalama değerlerine bakıldığında öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk iki madde “Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.” ($\bar{X}$ = 4.48), “Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.” ($\bar{X}$ = 4.47) şeklindedir. Dışa dönüklük boyunda en az benimsenen maddeler ise “Okulum için yeni fikirler geliştiririm.” ($\bar{X}$ = 4.10), “Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.” ($\bar{X}$ = 4.24) ve “Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.” ($\bar{X}$ = 4.25) şeklindedir.

Psikolojik dayanıklılık boyutunda bulunan maddelerin ortalama değerlerine bakıldığında öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk üç ifade “Kurumumdaki bir

sorun için yapıcı katkılar sağlarım.” ($\bar{x}$ = 4.34), “Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.” ($\bar{x}$ = 4.30), “Güçlükler karşısında mücadele ederim.” ($\bar{x}$ = 4.30) şeklindedir. Psikolojik dayanıklılık boyunda en az benimsenen ise “Zorluklar mücadele azmimi arttırır.” ($\bar{x}$ = 4.18) ile “Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.” ($\bar{x}$ = 4.22) ifadeleridir.

Umut boyutunda bulunan maddelerin ortalama değerleri incelendiğinde öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk iki madde “Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.” ($\bar{x}$ = 4.40) ve “Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.” ($\bar{x}$ = 4.38) şeklindedir. Umut boyunda en az benimsenen madde ise “Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.” ($\bar{x}$ = 4.24) şeklindedir.

Genel olarak Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği dikkate alındığında ise öğretmenlerin görece en fazla “Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.” ($\bar{x}$ = 4.54) görüşünü; en az ise “Enerji doluyum.” ($\bar{x}$ = 3.98) ile “Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.” ($\bar{x}$ = 3.98) görüşlerini benimsedikleri görülmektedir.

4.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyinin Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı t-testi; branş, mesleki kıdem, çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek ilgili başlıklar altında analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.2.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin boyutlar ve ölçeğin tamamı dikkate alındığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.10’da gösterilmektedir.

Tablo 4.10’da görülebileceği gibi kadın öğretmenlerin ($\bar{x}$ = 4.41) ve erkek öğretmenlerin ($\bar{x}$ = 4.39) öz yeterlik düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve öz yeterlik düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(384)} = .36$; $p>.05$).

Benzer şekilde iyimserlik ($t_{(384)} = .58$; $p > .05$), güven ($t_{(384)} = 1.13$; $p > .05$), dışa dönüklük ($t_{(384)} = -.63$; $p > .05$), psikolojik dayanıklılık ($t_{(384)} = .04$; $p > .05$) ve umut ($t_{(384)} = .21$; $p > .05$) boyutlarında da kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Genel pozitif psikolojik sermaye puanları dikkate alındığında kadınların ($\bar{X} = 4.31$) pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin erkeklerden ($\bar{X} = 4.29$) yüksek olduğu; ancak bu farklılığın anlamlı olmadığı ($t_{(384)} = .33$; $p > .05$) görülmektedir. Görüldüğü gibi boyutlar bazında ve genel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyi cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Öz Yeterlik	Kadın	231	4.41	.54	.36	384	.71	-
	Erkek	155	4.39	.49				
İyimserlik	Kadın	231	4.09	.68	.58	384	.56	-
	Erkek	155	4.04	.74				
Güven	Kadın	231	4.52	.47	1.13	384	.25	-
	Erkek	155	4.46	.53				
Dışa Dönüklük	Kadın	231	4.29	.50	-.63	384	.52	-
	Erkek	155	4.33	.55				
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	231	4.27	.52	.04	384	.96	-
	Erkek	155	4.27	.59				
Umut	Kadın	231	4.35	.55	.21	384	.83	-
	Erkek	155	4.33	.58				
Genel Pozitif Psikolojik Sermaye	Kadın	231	4.31	.43	.33	384	.73	-
	Erkek	155	4.29	.45				

* $p < .05$

4.2.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin boyutlar ve ölçeğin tamamı dikkate alındığında medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.11’de gösterilmektedir.

Tablo 4.11’de görülebileceği gibi bekâr öğretmenlerin ($\bar{X} = 4.38$) ve evli öğretmenlerin ($\bar{X} = 4.42$) öz yeterlik düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve öz yeterlik düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(384)} = -.66$; $p > .05$). Benzer şekilde iyimserlik ($t_{(384)} = -1.33$; $p > .05$), güven ($t_{(384)} = -.30$; $p > .05$), dışa dönüklük ($t_{(384)} = -.21$; $p > .05$), psikolojik dayanıklılık ($t_{(384)} = -.93$; $p > .05$) ve umut ($t_{(384)} = -.29$; $p > .05$) boyutlarında da bekâr ve evli öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı

bir farklılık söz konusu değildir. Genel pozitif psikolojik sermaye puanları dikkate alındığında evli öğretmenlerin ($\bar{X}= 4.32$) pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin bekar öğretmenlerden ($\bar{X}= 4.28$) göreceli olarak yüksek olduğu; ancak bu farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir ($t_{(384)} = -.89$; $p>.05$). Görüldüğü gibi boyutlar bazında ve genel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyi medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Öz Yeterlik	Bekar	163	4.38	.54	-.66	384	.50	-
	Evli	223	4.42	.50				
İyimserlik	Bekar	163	4.01	.72	-1.33	384	.18	-
	Evli	223	4.11	.69				
Güven	Bekar	163	4.49	.47	-.30	384	.76	-
	Evli	223	4.50	.51				
Dışa Dönüklük	Bekar	163	4.30	.49	-.21	384	.83	-
	Evli	223	4.31	.55				
Psikolojik Dayanıklılık	Bekar	163	4.24	.55	-.93	384	.35	-
	Evli	223	4.29	.55				
Umut	Bekar	163	4.37	.57	-.29	384	.77	-
	Evli	223	4.35	.55				
Genel Pozitif Psikolojik Sermaye	Bekar	163	4.28	.43	-.89	384	.37	-
	Evli	223	4.32	.45				

* $p<.05$

4.2.1.3. Branş Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin branşlara göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Öz Yeterlik	1. Matematik	46	4.52	.45	G.A.	2.268	6	.37	1.38	.21	-
	2. Edebiyat	63	4.38	.63	G.İ.	103.450	379	.27			
	3. Meslek Ders.	37	4.37	.55	Top.	105.718	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.32	.50							
	5. Fen Bilim.	60	4.41	.54							
	6. Spor ve Sanat	32	4.56	.40							
	7. Yabancı Dil	37	4.45	.44							

Tablo 4.12. (Devam) Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
İyimserlik	1. Matematik	46	4.22	.63	G.A.	5.144	6	.85	1.73	.11	—
	2. Edebiyat	63	4.15	.61	G.İ.	187.507	379	.49			
	3. Meslek Ders.	37	4.09	.65	Top.	192.651	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.00	.70							
	5. Fen Bilim.	60	3.93	.82							
	6. Spor ve Sanat	32	4.30	.59							
	7. Yabancı Dil	37	3.98	.82							
Güven	1. Matematik	46	4.63	.45	G.A.	2.697	6	.45	1.83	.09	—
	2. Edebiyat	63	4.61	.45	G.İ.	92.927	379	.24			
	3. Meslek Ders.	37	4.42	.50	Top.	95.624	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.42	.51							
	5. Fen Bilim.	60	4.46	.51							
	6. Spor ve Sanat	32	4.54	.50							
	7. Yabancı Dil	37	4.46	.48							
Dışa Dönüklük	1. Matematik	46	4.45	.47	G.A.	4.403	6	.73	2.69	.01	1-7
	2. Edebiyat	63	4.43	.52	G.İ.	103.387	379	.27			2-7
	3. Meslek Ders.	37	4.29	.52	Top.	107.790	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.19	.52							
	5. Fen Bilim.	60	4.36	.54							
	6. Spor ve Sanat	32	4.38	.51							
	7. Yabancı Dil	37	4.16	.51							
Psikolojik Dayanıklılık	1. Matematik	46	4.36	.50	G.A.	2.463	6	.41	1.34	.23	—
	2. Edebiyat	63	4.34	.55	G.İ.	115.986	379	.30			
	3. Meslek Ders.	37	4.26	.53	Top.	188.449	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.23	.52							
	5. Fen Bilim.	60	4.26	.56							
	6. Spor ve Sanat	32	4.37	.56							
	7. Yabancı Dil	37	4.09	.67							
Umut	1. Matematik	46	4.36	.62	G.A.	2.101	6	.35	1.10	.35	—
	2. Edebiyat	63	4.46	.53	G.İ.	119.603	379	.31			
	3. Meslek Ders.	37	4.37	.50	Top.	121.704	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.25	.53							
	5. Fen Bilim.	60	4.38	.58							
	6. Spor ve Sanat	32	4.38	.54							
	7. Yabancı Dil	37	4.27	.62							
Pozitif Psikolojik Sermaye	1. Matematik	46	4.41	.40	G.A.	2.382	6	.39	2.01	.06	—
	2. Edebiyat	63	4.38	.41	G.İ.	74.603	379	.19			
	3. Meslek Ders.	37	4.29	.47	Top.	76.985	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	4.22	.46							
	5. Fen Bilim.	60	4.28	.44							
	6. Spor ve Sanat	32	4.41	.39							
	7. Yabancı Dil	37	4.21	.46							

*Dışa dönüklük boyutunda gruplar arası anlamlı fark ($p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar topluluk duygusu boyutunda (Levene testinde $p = .96 > .05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin öz yeterlik ($F_{(6,379)} = 1.38$; $p > .05$), iyimserlik ($F_{(6,379)} = 1.73$; $p > .05$), güven ($F_{(6,379)} = 1.83$; $p > .05$), psikolojik dayanıklılık ($F_{(6,379)} = 1.34$; $p > .05$) ve genel pozitif psikolojik sermaye ($F_{(6,379)} = 2.01$; $p > .05$) düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan Tablo 18’den anlaşılabacağı üzere öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi ($F_{(6,379)} = 2.69$; $p < .05$) branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte olup bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffe post hoc testi uygulanmıştır. Yapılan Scheffe post hoc testine göre edebiyat öğretmenlerinin ($\bar{X} = 4.43$) dışa dönüklük düzeyi yabancı dil öğretmenlerinin ($\bar{X} = 4.16$) dışa dönüklük düzeyinden yüksektir. Benzer şekilde matematik öğretmenlerinin ($\bar{X} = 4.45$) de dışa dönüklük düzeyi yabancı dil öğretmenlerinin ($\bar{X} = 4.16$) dışa dönüklük düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir.

4.2.1.4. Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.13’de sunulmuştur.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Öz Yeterlik	1)1 yıl	102	4.35	.52	G.A.	2.314	6	.38	1.41	.20	-
	2)2 yıl	42	4.60	.52	G.İ.	103.404	379	.27			
	3)3 yıl	60	4.36	.46	Top.	105.718	385				
	4)4 yıl	46	4.39	.45							
	5)5 yıl	45	4.41	.68							
	6)6-8 yıl	51	4.36	.52							
	7)9-33 yıl	40	4.48	.45							
İyimserlik	1)1 yıl	102	4.02	.72	G.A.	3.213	6	.53	1.07	.37	-
	2)2 yıl	42	4.18	.61	G.İ.	189.438	379	.50			
	3)3 yıl	60	3.95	.70	Top.	132.651	385				
	4)4 yıl	46	4.07	.77							
	5)5 yıl	45	4.00	.72							
	6)6-8 yıl	51	4.19	.66							
	7)9-33 yıl	40	4.49	.68							

Tablo 4.13. (Devam) Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Güven	1)1 yıl	102	4.49	.52	G.A.	1.313	6	.21	.88	.51	-
	2)2 yıl	42	4.57	.44	G.İ.	94.311	379	.24			
	3)3 yıl	60	4.39	.57	Top.	95.624	385				
	4)4 yıl	46	4.89	.49							
	5)5 yıl	45	4.58	.42							
	6)6-8 yıl	51	4.52	.41							
	7)9-33 yıl	40	4.49	.55							
Dışa Dönüklük	1)1 yıl	102	4.26	.51	G.A.	2.055	6	.34	1.22	.29	-
	2)2 yıl	42	4.36	.54	G.İ.	105.735	379	.27			
	3)3 yıl	60	4.23	.56	Top.	107.790	385				
	4)4 yıl	46	4.34	.46							
	5)5 yıl	45	4.46	.44							
	6)6-8 yıl	51	4.34	.54							
	7)9-33 yıl	40	4.25	.61							
Psikolojik Dayanıklılık	1)1 yıl	102	4.24	.55	G.A.	2.655	6	.44	1.44	.19	-
	2)2 yıl	42	4.34	.47	G.İ.	115.794	379	.30			
	3)3 yıl	60	4.12	.54	Top.	118.449	385				
	4)4 yıl	46	4.26	.59							
	5)5 yıl	45	4.40	.55							
	6)6-8 yıl	51	4.29	.50							
	7)9-33 yıl	40	4.33	.62							
Umut	1)1 yıl	102	4.33	.54	G.A.	1.884	6	.31	.99	.42	-
	2)2 yıl	42	4.37	.54	G.İ.	119.820	379	.316			
	3)3 yıl	60	4.22	.53	Top.	121.704	385				
	4)4 yıl	46	4.34	.58							
	5)5 yıl	45	4.42	.62							
	6)6-8 yıl	51	4.32	.53							
	7)9-33 yıl	40	4.46	.59							
Pozitif Psikolojik Sermaye	1)1 yıl	102	4.27	.47	G.A.	1.440	6	.24	1.20	.30	-
	2)2 yıl	42	4.39	.38	G.İ.	75.545	379	.19			
	3)3 yıl	60	4.20	.46	Top.	76.985	385				
	4)4 yıl	46	4.30	.41							
	5)5 yıl	45	4.37	.40							
	6)6-8 yıl	51	4.33	.43							
	7)9-33 yıl	40	4.35	.50							

*p< .05

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere öğretmenlerin öz yeterlik ($F_{(6,379)} = 1.41$; $p > .05$), iyimserlik ($F_{(6,379)} = 1.07$; $p > .05$), güven ($F_{(6,379)} = .88$; $p > .05$), dışa dönüklük ($F_{(6,379)} = 1.22$; $p > .05$), psikolojik dayanıklılık ($F_{(6,379)} = 1.44$; $p > .05$), umut ($F_{(6,379)} = .99$; $p > .05$) ve genel pozitif psikolojik sermaye ($F_{(6,379)} = 1.20$; $p > .05$) düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.2.1.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Öz Yeterlik	1)1-2 yıl	79	4.43	.46	G.A.	1.650	4	.41	1.51	.19	-
	2)3-4 yıl	83	4.33	.50	G.İ.	104.069	381	.27			
	3)5-7 yıl	78	4.41	.63	Top.	105.718	385				
	4)8-11 yıl	79	4.35	.43							
	5)12-35 yıl	67	4.43	.43							
İyimserlik	1)1-2 yıl	79	4.07	.46	G.A.	1.735	4	.43	.86	.48	-
	2)3-4 yıl	83	4.33	.50	G.İ.	190.916	381	.50			
	3)5-7 yıl	78	4.41	.63	Top.	192.651	385				
	4)8-11 yıl	79	4.35	.51							
	5)12-35 yıl	67	4.52	.47							
Güven	1)1-2 yıl	79	4.51	.51	G.A.	1.788	4	.44	1.81	.12	-
	2)3-4 yıl	83	4.40	.52	G.İ.	93.836	381	.24			
	3)5-7 yıl	78	4.58	.43	Top.	95.624	385				
	4)8-11 yıl	79	4.45	.50							
	5)12-35 yıl	67	4.56	.48							
Dışa Dönüklük	1)1-2 yıl	79	4.27	.47	G.A.	3.018	4	.75	2.74	.02	2-3
	2)3-4 yıl	83	4.20	.52	G.İ.	104.772	381	.27			2-5
	3)5-7 yıl	78	4.42	.47	Top.	107.790	385				
	4)8-11 yıl	79	4.26	.59							
	5)12-35 yıl	67	4.42	.54							
Psikolojik Dayanıklık	1)1-2 yıl	79	4.29	.53	G.A.	4.825	4	1.20	4.04	.003	2-5
	2)3-4 yıl	83	4.11	.57	G.İ.	113.624	381	.29			
	3)5-7 yıl	78	4.32	.50	Top.	118.449	385				
	4)8-11 yıl	79	4.21	.53							
	5)12-35 yıl	67	4.45	.57							
Umut	1)1-2 yıl	79	4.32	.56	G.A.	3.223	4	.80	2.59	.03	4-5
	2)3-4 yıl	83	4.27	.54	G.İ.	118.481	381	.31			
	3)5-7 yıl	78	4.40	.62	Top.	121.704	385				
	4)8-11 yıl	79	4.25	.52							
	5)12-35 yıl	67	4.51	.56							
Pozitif Psikolojik Sermaye	1)1-2 yıl	79	4.30	.42	G.A.	2.398	4	.59	3.06	.01	2-5
	2)3-4 yıl	83	4.20	.46	G.İ.	74.587	381	.19			
	3)5-7 yıl	78	4.36	.43	Top.	76.985	385				
	4)8-11 yıl	79	4.24	.45							
	5)12-35 yıl	67	4.43	.43							

*Dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut boyutunda ve genel pozitif psikolojik sermaye boyutunda gruplar arası anlamlı fark ($p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar dışa dönüklük (Levene testinde $p = .07 > .05$), psikolojik dayanıklılık (Levene testinde $p = .80 > .05$), umut (Levene testinde $p = .41 > .05$)

boyutunda ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyinde (Levene testinde $p=.48>.05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.14' te görüldüğü gibi öğretmenlerin öz yeterlik ($F_{(4,381)}= 1.51$; $p>.05$), iyimserlik ($F_{(4,381)}= .86$; $p>.05$) ve güven ($F_{(4,381)}= 1.81$; $p>.05$) düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan Tablo 20'den anlaşılabacağı üzere öğretmenlerin dışa dönüklük ($F_{(4,381)}= 2.74$; $p<.05$), psikolojik dayanıklılık ($F_{(4,381)}= 4.04$; $p<.05$), umut ($F_{(4,381)}= 2.59$; $p<.05$) ve genel pozitif psikolojik sermaye ($F_{(4,381)}= 3.06$; $p<.05$) düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan Scheffe post hoc testine göre 12-35 yıl ($\bar{X}= 4.45$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi 3-4 yıl ($\bar{X}=4.11$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığından anlamlı olarak daha yüksektir. Benzer şekilde 12-35 yıl ($\bar{X}= 4.51$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin umut düzeyi 8-11 yıl ($\bar{X}= 4.25$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. 12-35 yıl ($\bar{X}= 4.42$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi 3-4 yıl ($\bar{X}= 4.20$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Benzer şekilde 5-7 yıl ($\bar{X}= 4.42$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi 3-4 yıl ($\bar{X}= 4.20$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir. 12-35 yıl ($\bar{X}= 4.43$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi 3-4 yıl ($\bar{X}= 4.20$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir.

4.2.1.6. Okul Türü Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.15'de sunulmuştur.

Tablo 4.15'de görüldüğü gibi öğretmenlerin öz yeterlik ($F_{(3,382)}= .60$; $p>.05$), iyimserlik ($F_{(3,382)}= .65$; $p>.05$), güven ($F_{(3,382)}= 1.46$; $p>.05$), dışa dönüklük ($F_{(3,382)}= .95$; $p>.05$), psikolojik dayanıklılık ($F_{(3,382)}= .45$; $p>.05$) , umut ($F_{(3,382)}= .29$; $p>.05$) ve genel pozitif psikolojik sermaye ($F_{(3,382)}= .60$; $p>.05$) düzeyleri okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Özyeterlik	1.Anadolu L.	148	4.44	.44	G.A.	.790	3	.12	.60	.41	-
	2.İmam Hatip L.	50	4.35	.64	G.İ.	104.929	382	.20			
	3.Meslek L.	113	4.35	.50	Top.	105.718	385				
	4. Diğer	75	4.44	.60							
İyimserlik	1.Anadolu L.	148	4.12	.68	G.A.	.993	3	.33	.65	.57	-
	2.İmam Hatip L.	50	3.96	.79	G.İ.	191.659	382	.50			
	3.Meslek L.	113	4.07	.67	Top.	192.651	385				
	4. Diğer	75	4.05	.74							
Güven	1.Anadolu L.	148	4.53	.48	G.A.	1.085	3	.36	1.46	.22	-
	2.İmam Hatip L.	50	4.50	.49	G.İ.	94.539	382	.24			
	3.Meslek L.	113	4.42	.54	Top.	95.624	385				
	4. Diğer	75	4.56	.44							
Dışa Dönüklük	1.Anadolu L.	148	4.33	.47	G.A.	.801	3	.26	.95	.41	-
	2.İmam Hatip L.	50	4.37	.62	G.İ.	106.989	382	.28			
	3.Meslek L.	113	4.24	.56	Top.	107.790	385				
	4. Diğer	75	4.33	.50							
Psikolojik Dayanıklılık	1.Anadolu L.	148	4.31	.52	G.A.	.420	3	.14	.45	.71	-
	2.İmam Hatip L.	50	4.24	.60	G.İ.	118.029	382	.30			
	3.Meslek L.	113	4.26	.58	Top.	118.449	385				
	4. Diğer	75	4.22	.54							
Umut	1.Anadolu L.	148	4.36	.51	G.A.	.277	3	.09	.29	.83	-
	2.İmam Hatip L.	50	4.36	.53	G.İ.	121.427	382	.31			
	3.Meslek L.	113	4.30	.63	Top.	121.704	385				
	4. Diğer	75	4.35	.56							
Pozitif Psikolojik Sermaye	1.Anadolu L.	148	4.34	.39	G.A.	.365	3	.12	.60	.61	-
	2.İmam Hatip L.	50	4.28	.49	G.İ.	76.619	382	.20			
	3.Meslek L.	113	4.26	.49	Top.	76.985	385				
	4. Diğer	75	4.31	.44							

*p<.05

4.2.1.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumları t-testi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.16'da sunulmuştur.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Öz Yeterlik	Lisans	292	4.37	.51	-2.35	384	.01	var
	Lisansüstü	94	4.51	.54				
İyimserlik	Lisans	292	4.08	.70	.30	384	.76	-
	Lisansüstü	94	4.05	.70				
Güven	Lisans	292	4.47	.51	-1.58	384	.11	-
	Lisansüstü	94	4.57	.42				
Dışa Dönüklük	Lisans	292	4.27	.52	-2.65	384	.00	var
	Lisansüstü	94	4.43	.51				
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	292	4.24	.56	-1.58	384	.11	-
	Lisansüstü	94	4.35	.52				
Umut	Lisans	292	4.32	.57	-1.41	384	.15	-
	Lisansüstü	94	4.41	.51				
Genel Pozitif Psikolojik Sermaye	Lisans	292	4.28	.45	-1.78	384	.07	-
	Lisansüstü	94	4.37	.42				

*p< .05

Tablo 4.16' da görüldüğü gibi öğretmenlerin öğrenim durumları iyimserlik ($t_{(384)} = .30$; $p > .05$), güven ($t_{(384)} = -1.58$; $p > .05$), psikolojik dayanıklılık ($t_{(384)} = -1.58$; $p > .05$), umut ($t_{(384)} = -1.41$; $p > .05$) ve genel pozitif psikolojik sermaye ($t_{(384)} = -1.78$; $p > .05$) düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat öğretmenlerin öz yeterlik ($t_{(384)} = -2.35$; $p < .05$) ve dış dönüklük ($t_{(384)} = -2.65$; $p < .05$) düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrenim durumu lisansüstü ($\bar{X} = 4.51$) olan öğretmenlerin öz yeterlik düzeyi lisans ($\bar{X} = 4.37$) olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Benzer şekilde öğrenim durumu lisansüstü ($\bar{X} = 4.43$) olan öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi lisans ($\bar{X} = 4.27$) olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

4.3. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Nicel Bulgular

Kamu ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek üzere aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi Tablo 4.17'de gösterilmektedir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	No	Madde	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Özdeşleşme	3	Okulumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.	4.07	.95
	4	Okulumun başarısını kendi başarımlarım olarak görürüm.	3.85	1.06
	6	Medyada ya da çevremde okulumla yönelik bir eleştiri yapılsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum	3.59	1.17
	5	Birisi okulumu övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak görürüm.	3.41	1.23
	2	Başkalarının okulum hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm.	3.31	1.12
	1	Birisi okulumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algılarımlarım.	2.83	1.24
Ölçek Ortalaması			3.51	.86

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ($\bar{X}$ = 3.51) olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortalama değerlendirme kriterleri dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ifadelerine “çok” katıldıkları anlaşılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme maddelerinin ortalama değerleri incelendiğinde öğretmenlerin görece en fazla benimsedikleri ilk iki madde “Okulumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.” ($\bar{X}$ = 4.07), “Okulumun başarısını kendi başarımlarım olarak görürüm.” ($\bar{X}$ = 3.85), “Medyada ya da çevremde okulumla yönelik bir eleştiri yapılsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.” ($\bar{X}$ = 3.59) şeklindedir. Öğretmenlerin en az benimsedikleri maddeler ise sırasıyla şu şekildedir “Birisi okulumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algılarımlarım.” ($\bar{X}$ = 2.83), “Başkalarının okulum hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm.” ($\bar{X}$ = 3.31), “Birisi okulumu övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak görürüm.” ($\bar{X}$ = 3.41) ifadeleridir.

4.3.1.Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı t-testi; branş, mesleki kıdem, çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek ilgili başlıklar altında analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular
Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ölçeğin tamamı dikkate alındığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.18’te gösterilmektedir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel özdeşleşme	Kadın	231	3.46	.86	-1.41	384	.15	-
	Erkek	155	3.59	.84				

*p<.05

Tablo 4.18’te görülebileceği gibi kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 3.46) ve erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 3.59) örgütsel özdeşleşme düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(384)} = -1.41$; $p > .05$)

4.3.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular
Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ölçeğin tamamı dikkate alındığında medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.19’da gösterilmektedir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel özdeşleşme	Bekar	163	3.38	.86	-2.54	384	.01	var
	Evli	223	3.60	.84				

*p<.05

Tablo 4.19’da görülebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır ($t_{(384)} = -.66$; $p < .05$). Evli öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 3.60) örgütsel özdeşleşme düzeyleri bekar öğretmenlere ($\bar{X}$ = 3.38) göre anlamlı ölçüde yüksektir.

4.3.1.3. Branş Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin branşlara göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.20’de

sunulmuştur. Tablo 4.20’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ($F_{(6,379)} = .77$; $p > .05$) düzeyi branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Örgütsel Özdeşleşme	1. Matematik	46	3.56	.80	G.A.	3.433	6	.57	.77	.59	-
	2. Edebiyat	63	3.51	.85	G.İ.	281.428	379	.74			
	3. Meslek Ders.	37	3.34	.84	Top.	284.861	385				
	4. Beşeri Bilim.	111	3.44	.85							
	5. Fen Bilim.	60	3.67	.81							
	6. Spor ve Sanat	32	3.59	1.10							
	7. Yabancı Dil	37	3.50	.80							

* $p < .05$

4.3.1.4. Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresine göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Çalışmakta Olunan Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Örgütsel Özdeşleşme	1) 1 yıl	102	3.41	.86	G.A.	11.301	6	1.88	2.61	.01	1-7
	2) 2 yıl	42	3.46	.76	G.İ.	273.560	379	.72			3-7
	3) 3 yıl	60	3.40	.86	Top.	284.861	385				4-7
	4) 4 yıl	46	3.36	.78							
	5) 5 yıl	45	3.65	.97							
	6) 6-8 yıl	51	3.56	.84							
	7) 9-33 yıl	40	3.94	.77							

*Örgütsel özdeşleşme düzeyinde gruplar arası anlamlı fark ($p < .05$) tespit edilmiştir. Varyanslar örgütsel özdeşleşme boyutunda (Levene testinde $p = .75 > .05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ($F_{(6,379)} = 2.61$; $p < .05$) düzeyi çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan Scheffe post hoc testine göre çalışılan okuldaki hizmet süresi

9-33 yıl ($\bar{X}$ = 3.94) olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi 1 yıl ($\bar{X}$ = 3.41), 3 yıl ($\bar{X}$ = 3.40) ve 4 yıl ($\bar{X}$ = 3.36) olan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir.

4.3.1.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.22’de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Örgütsel Özdeşleşme	1)1-2 yıl	79	3.37	.83	G.A.	11.301	6	1.88	2.61	.00	1-5
	2)3-4 yıl	83	3.37	.89	G.A.	273.560	379	.72			2-5
	3)5-7 yıl	78	3.64	.86	Top.	284.861	385				4-5
	4)8-11 yıl	79	3.40	.77							
	5)12-35 yıl	67	3.84	.84							

*Örgütsel özdeşleşme düzeyinde gruplar arası anlamlı fark ($p<.05$) tespit edilmiştir. Varyanslar örgütsel özdeşleşme düzeyinin (Levene testinde $p=.91>.05$) homojen dağıldığı için ilgili post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.22’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ($F_{(6,379)}= 2.61$; $p<.05$) düzeyi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan Scheffe post hoc testine göre mesleki kıdemi 12-35 yıl ($\bar{X}$ = 3.84) olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi 1-2 yıl ($\bar{X}$ = 3.37), 3-4 yıl ($\bar{X}$ = 3.37) ve 8-11 yıl ($\bar{X}$ = 3.40) olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

4.3.1.6. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.23’de sunulmuştur. Tablo 4.23’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ($F_{(3,382)}= 1.22$; $p>.05$) düzeyi okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.23. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	A. F.
Örgütsel Özdeşleşme	1.Anadolu L.	148	3.57	.84	G.A.	2.717	3	.90	1.22	.30	-
	2.İmam Hatip L.	50	3.65	.84	G.İ.	282.144	382	.73			
	3.Meslek L.	113	3.42	.86	Top.	284.861	385				
	4. Diğer	75	3.45	.90							

*p<.05

4.3.1.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çalışılan öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumları t-testi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.24'te sunulmuştur. Tablo 4.24'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ($t_{(384)} = 1.06$; $p > .05$) düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.24. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel özdeşleşme	Lisans	292	3.54	.84	1.06	384	.28	-
	Lisansüstü	94	3.43	.89				

*p<.05

4.4. Algılanan Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki hem boyutlar bakımından hem de ölçeklerin genel toplam puanları üzerinden analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.25'de sunulmuştur.

Tablo 4.25. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat ve Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ile Genel Algılanan Örgütsel Maneviyat, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Öz Yeterlik	İyimserlik	Güven	Dışa Dönüklük	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Pozitif Psikolojik Sermaye	Algılanan Örgütsel Maneviyat
Anlamlı İş	r	.34	.38	.37	.40	.42	.38		
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
Topluluk Duygusu	r	.26	.39	.26	.30	.28	.26		
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
Örgütsel Değerlerle Uyum	r	.23	.30	.24	.32	.28	.27		
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
Algılanan Örgütsel Maneviyat	r	.30	.39	.31	.38	.35	.33	.45	
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
Örgütsel Özdeşleşme	r	.17	.27	.21	.31	.31	.26	.33	.42
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00

*p<.05

Tablo 4.25 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.45$, $p<.05$). Buna göre algılanan örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.33$, $p<.05$). Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.42$, $p<.05$). Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça örgütsel maneviyat düzeyi de artmaktadır.

Tablo 4.25’de algılanan örgütsel maneviyat genel toplamı ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki ilişki de gösterilmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile öz yeterlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.30$, $p<.05$). Buna göre örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça öz yeterlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile iyimserlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.39$, $p<.05$). Buna göre örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça iyimserlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile güven düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.31$, $p<.05$). Buna göre

örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça güven düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile dışa dönüklük düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.38, p<.05$). Buna göre örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça dışadönüklük düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.35, p<.05$). Buna göre örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile umut düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.33, p<.05$). Buna göre örgütsel maneviyat düzeyi arttıkça umut düzeyi de artmaktadır.

Tablo 4.25’de örgütsel özdeşleşme genel toplamı ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki ilişkiye de yer verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile öz yeterlik düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.17, p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile iyimserlik düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.27, p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile güven düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.21, p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile dışa dönüklük düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.31, p<.05$). Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça dışa dönüklük düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.31, p<.05$). Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile umut düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.26, p<.05$).

Tablo 4.25’de görüldüğü gibi algılanan örgütsel maneviyat alt boyutları ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin anlamlı iş ile öz yeterlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.34, p<.05$). Buna göre anlamlı iş düzeyi arttıkça öz yeterlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin anlamlı iş ile iyimserlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.38, p<.05$). Buna göre anlamlı iş düzeyi arttıkça iyimserlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin anlamlı iş ile güven

düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.37$, $p<.05$). Buna göre anlamlı iş düzeyi arttıkça güven düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin anlamlı iş ile dışa dönüklük düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.40$, $p<.05$). Buna göre anlamlı iş düzeyi arttıkça dışa dönüklük düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin anlamlı iş ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.42$, $p<.05$). Buna göre anlamlı iş düzeyi arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin anlamlı iş ile umut düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.38$, $p<.05$). Buna göre anlamlı iş düzeyi arttıkça umut düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin topluluk duygusu ile öz yeterlik düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.26$, $p<.05$). Öğretmenlerin topluluk duygusu ile iyimserlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.39$, $p<.05$). Buna göre topluluk duygusu düzeyi arttıkça iyimserlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin topluluk duygusu ile güven düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.26$, $p<.05$). Öğretmenlerin topluluk duygusu ile dışa dönüklük düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.30$, $p<.05$). Buna göre topluluk duygusu düzeyi arttıkça dışa dönüklük düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin topluluk duygusu ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.28$, $p<.05$). Öğretmenlerin topluluk duygusu ile umut düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.26$, $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ile öz yeterlik düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.23$, $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ile iyimserlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.30$, $p<.05$). Buna göre örgütsel değerlerle uyum düzeyi arttıkça iyimserlik düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ile öz yeterlik düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.24$, $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ile dışa dönüklük düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.32$, $p<.05$). Buna göre örgütsel değerlerle uyum düzeyi arttıkça dışa dönüklük düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki

bulunmaktadır ($r=.28$, $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum ile umut düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.28$, $p<.05$).

4.5. Algılanan Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermayenin algılanan örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkideki potansiyel aracı rolünü incelenmiştir. Burada öngörülen dolaylı etki “Bootstrap metodu (Bootstrapping method) 5000 yeniden örnekleme ile %95 güven aralığı gözetilerek PROCESS macro versiyon 3.5 (Hayes, 2018) programı ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, algılanan örgütsel maneviyatın pozitif psikolojik sermayeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür ($\beta = .45$, $p = .000$). Örgütsel maneviyat pozitif psikolojik sermayedeki varyansın %20’sini açıklamıştır. Örgütsel özdeşleşmeyi açıklayan doğrudan etkilere bakıldığında ise; hem örgütsel maneviyat ($\beta = .33$, $p = .000$) hem de pozitif psikolojik sermaye ($\beta = .19$, $p = .001$) değişkenleri örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif yönde yordamıştır. Bu iki değişkenin birlikte örgütsel özdeşleşmedeki varyansın %21’ini açıkladığı görülmüştür.

Dolaylı etki incelendiğinde ise, ilgili hipotezin desteklendiği bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye algılanan örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmektedir ($\beta=.08$, 95% CI = .032, .136). Diğer bir deyişle, katılımcıların algıladıkları örgütsel maneviyat düzeyi ile birlikte pozitif psikolojik sermayeleri de artmakta, böylelikle içinde bulundukları örgütle özdeşleşmeleri daha da kolaylaşmaktadır. Dolayısıyla araştırma sorularında yer alan **H₁**, **H₂**, **H₃** ve **H₄** hipotezlerinin doğrulandığı görülmüştür. İlgili aracı değişken analizine ait bulgular Tablo 4.26 ve Şekil 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.26. Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları

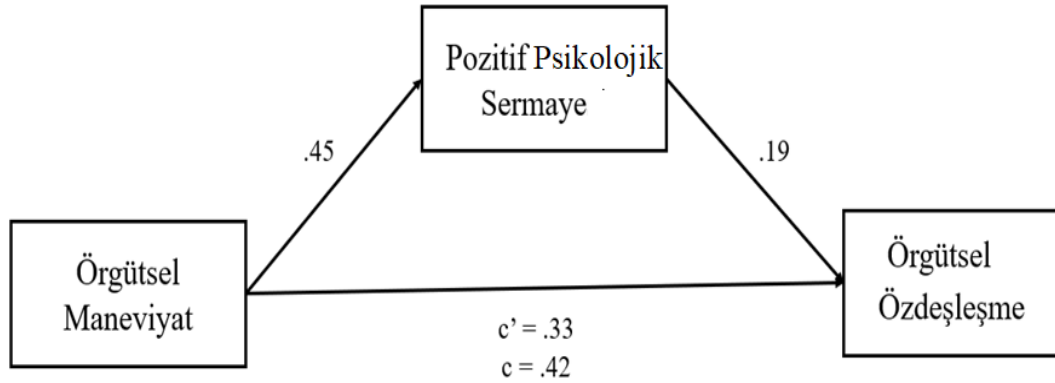
Sonuç						
Belirleyici	M	Y (ÖÖ)				
	β	Std. Hata	p	β	Std. Hata	p
X (AÖM)	.45	.03	.000	.33	.06	.000

Tablo 4.26. (Devam) Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları

Sonuç						
Belirleyici	M			Y (ÖÖ)		
	β	Std. Hata	p	β	Std. Hata	p
M (PPS)	-	-	-	.19	.09	.001
Sabit	3.15	.11	.000	.31	.38	.407
	$R^2= .20$; $p=.000$			$R^2= .21$; $p=.000$		
Örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide dolaylı etki sonuçları						
β	Boot Std. Hata		Boot LLCI 95%		Boot ULCI 95%	
.08	.02		.032		.136	

*AÖM = Algılanan Örgütsel Maneviyat; PPS = Pozitif Psikoloji Sermayesi; ÖÖ = Örgütsel Özdeşleşme; Std. Hata = Standart Hata.

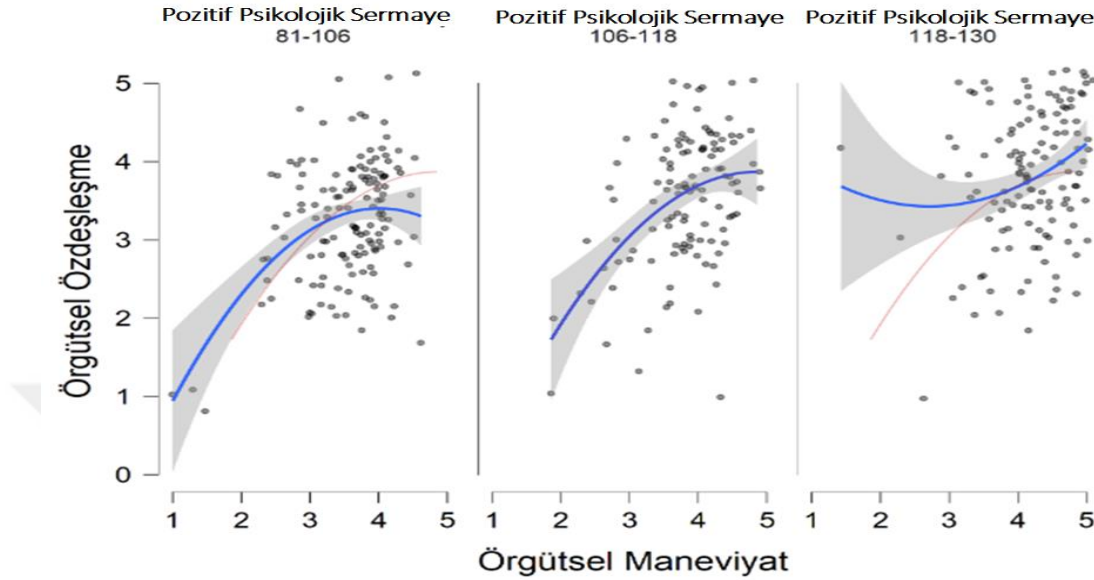
Şekil 4.1. Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları



Var olan analizlere ek olarak, örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin rolünü daha iyi anlamak adına JASP versiyon 0.14.1 (JASP Team, 2024) programı kullanılarak görsel modelleme yapılmıştır. Görsel modelleme sonuçları incelendiğinde, yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip katılımcıların örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin düşük ve orta düzeyde olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 4.2). Bu sonuçlar

yapılan aracı değişken analizini destekler nitelikte olup, sahip olunan pozitif psikoloji sermayenin önemini vurgulamaktadır.

Şekil 4.2. Aracı Değişken Analizine Ait Görsel Modelleme Sonuçları



4.6. Algılanan Örgütsel Maneviyat ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Aracı Rolü

Yukarıda verilen aracı değişken sonuçları algılanan örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin katılımcıların sahip oldukları genel pozitif psikolojik sermayesi üzerinden açıklamaktadır. Ancak, pozitif psikolojik sermayesine yönelik bu genel yaklaşım insanların sahip oldukları pozitif güçlerin önemini ortaya koysa bile, spesifik pozitif psikolojik sermaye türlerinin farklı etkileri olup olmadığına yönelik bir bilgi sunamamaktadır. Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermayesine daha ayrıntılı bir yaklaşım sergileyerek sahip olduğu alt boyutlardan herhangi birinin örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde özgün bir fark yaratıp yaratmadığı kontrol edilmiştir. Bunun için pozitif psikolojik sermayeye ait altı alt boyut (öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut) için dolaylı etki Bootsrap metodunda 5000 yeniden örnekleme ile %95 güven aralığı gözetilerek PROCESS macro programı kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında, algılanan örgütsel maneviyatın tüm pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu anlamlı etkiler ayrıntılarıyla şu şekilde sıralanmaktadır: öz-yeterlik ($\beta = .30, p = .000$), iyimserlik ($\beta = .39, p = .000$),

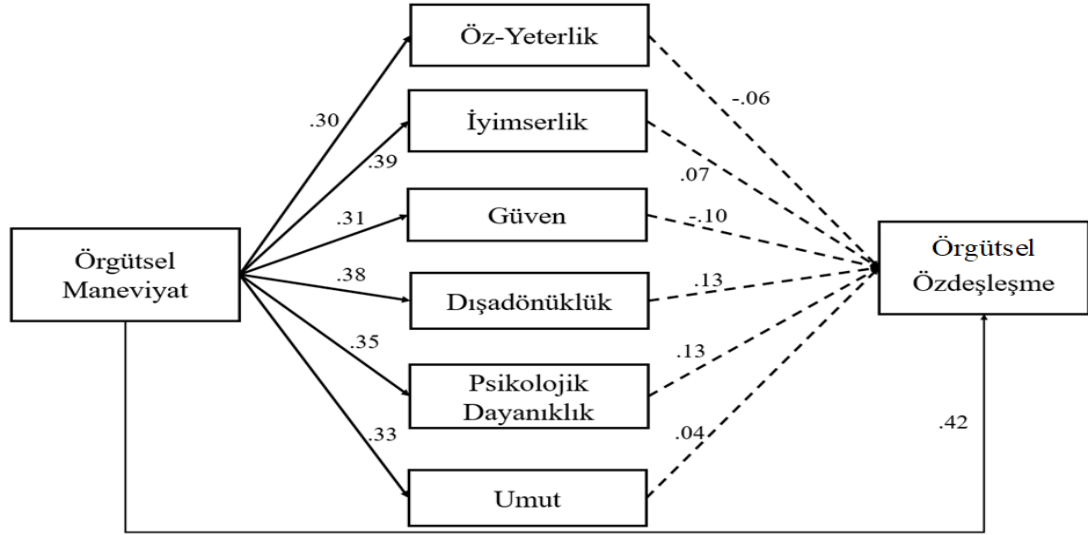
güven ($\beta = .31, p = .000$), dışadönüklük ($\beta = .38, p = .000$), psikolojik dayanıklılık ($\beta = .35, p = .000$) ve umut ($\beta = .33, p = .000$). Örgütsel maneviyatın bu alt boyutlar üzerindeki açıkladığı varyans ise aynı sırayla şu şekildedir: %9, %15, %10, %14, %13, %11. Örgütsel maneviyat ise ilk aracı değişken analizinden de bilindiği üzere örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamıştır ($\beta = .32, p = .000$). Diğer yandan, pozitif psikolojik sermaye genel yaklaşımından farklı olarak, ilgili alt boyutlardan hiçbiri örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde yordamamıştır ($p > .05$). Bununla birlikte, bu alt boyutlara ait hiçbir dolaylı etkinin de anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p > .05$; güven aralığı “0” içermektedir). Örgütsel maneviyat ile pozitif psikoloji sermaye alt boyutlarının birlikte ele alındığı modelin örgütsel özdeşleşmede açıkladığı toplam varyans ise %22 (sadece örgütsel maneviyat için %18) olarak not edilmiştir. İlgili analiz sonuçlarına ait standardize regresyon katsayıları aşağıda Şekil 4.3’te gösterilirken, dolaylı etkilere yönelik sonuçlar ise Tablo 4.27’de sunulmuştur.

Tablo 4.27. Aracı Değişken Analizindeki Dolaylı Etki Hipotez Sonuçları

%95 Güven Aralığı							
Dolaylı Etkiler			β	Std. H.	p	Alt	Üst
Örgütsel Maneviyat	Öz Yeterlik →	Örgütsel Özdeşleşme	-.03	.02	.260	-.093	.034
Örgütsel Maneviyat	İyimserlik →	Örgütsel Özdeşleşme	.04	.03	.198	-.028	.108
Örgütsel Maneviyat	Güven →	Örgütsel Özdeşleşme	-.05	.03	.181	-.109	.012
Örgütsel Maneviyat	Dışa Dönüklük →	Örgütsel Özdeşleşme	.08	.04	.080	-.007	.164
Örgütsel Maneviyat	Psikolojik Dayanıklılık →	Örgütsel Özdeşleşme	.07	.04	.096	-.026	.192
Örgütsel Maneviyat	Umut →	Örgütsel Özdeşleşme	.02	.03	.533	-.054	.105

*Std. H. = Standart Hata

Şekil 4.3. Alt Boyutlara Ait Aracı Değişken Analizine Yönelik Standardize Regresyon Katsayıları



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlar tartışılarak sonuçlara dayalı ulaşılan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu tezde öğretmenlerin örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları ile algılanan örgütsel maneviyat ve pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini etkileme durumu incelenmiştir. Araştırma kapsamında 21 maddeden oluşan 3 alt boyutu (anlamli iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum) olan 5' li likert tipi Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği, 26 maddeden oluşan 6 alt boyutu (öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut) olan 5'li likert tipi Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve 6 maddeden oluşan tek boyutlu 5'li likert tipi Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, branş, çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresi ve okul türüne göre değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği genelinde görece en fazla benimsedikleri “İşimin benim için özel bir anlamı var.” ifadesi iken; en az benimsedikleri “İşyerime gitmek için sabırsızlanıyorum.” ifadesidir. Bu bulgular, öğretmenlerin işlerine olan anlam ve bağlılıklarının güçlü olduğunu, ancak okula gitme konusunda daha az heyecanlı olduklarını ve günlük çalışma rutinine başlamada motivasyon eksikliği yaşayabileceklerini göstermektedir. Anlamli iş boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsedikleri madde “İşimin benim için özel bir anlamı var.” iken en az benimsedikleri madde ise “İşyerimde çalışmaktan sevinç duyuyorum.” şeklindedir. Bu bulgular öğretmenlerin işlerine büyük bir anlam yüklediklerini ancak çalışma ortamlarıyla ilgili daha düşük bir duygusal bağlılık veya mutluluk hissedebildiklerini göstermektedir. Başka bir ifade ile bu bulgu öğretmenlerin yaptıkları işi bireysel olarak anlamli bulurken, okul bağlamında yaptıkları işe ve bulundukları ortama yönelik olumlu olmayan bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir. Topluluk duygusu boyutu dikkate alındığında öğretmenlerin görece

en fazla katıldıkları görüş “Diğer çalışanlarla iş birliği içinde olmayı değerli buluyorum.” iken en az benimsedikleri “Çalışanların birbirlerini önemseydiğine gerçekten inanıyorum.” görüşüdür. Bu durum öğretmenlerin öğretmenlerin iş birliğini önemsediklerini fakat okul içinde öğretmenlerin önemsendiği ve samimi ilişkilerin zayıf olduğu bir ortamın olduğu görüşünde olduklarını göstermektedir. Okul kültürünü güçlendirmek ve topluluk duygusunu arttırmak adına, öğretmenlerin sadece profesyonel değil, aynı zamanda birbirlerine karşı daha fazla empati ve destek göstermeleri gerektiği de düşünülmektedir. Örgütsel değerlerle uyum boyutu dikkate alındığında öğretmenlerin en çok katıldıkları ifadeler “Çalıştığım örgütün değerleri hakkında olumlu düşünüyorum.” ile “Çalıştığım örgütün misyonuna bağlı olduğumu düşünüyorum.” şeklindedir. Öğretmenlerin en az katıldıkları ifade ise “Çalıştığım örgüt, ruh halimi önemser.” ifadesidir. Bu durum anlamlı iş ve topluluk duygusu boyutlarında olduğu gibi öğretmenlerin öznel olarak okula ilişkin olumlu bir yaklaşıma sahip iken bir kurum olarak okulun öğretmenleri önemsemediği görüşüne sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca okulların sadece maddi ve işlevsel hedeflerle değil, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurması gerektiğini de göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeyi hem alt boyutlar hem de genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyi bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmada ulaşılan sonuçlara benzer sonuçları olan çalışmalar olduğu görülmektedir. Çakıroğlu’nun (2017: 120) algılanan örgütsel maneviyat ile ilgili yaptığı araştırmasında kadın ve erkek çalışanların algılanan örgütsel maneviyat puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Nazlı’nın (2022: 109) ilgili araştırmasında örgütsel maneviyat düzeyi hem boyutlar açısından hem de genel algılanan örgütsel maneviyat açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Genç’in (2023: 93) ilgili araştırmasında katılımcıların hem boyutlar bakımından hem de genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri bakımından kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu tezde ulaştığımız sonuçlardan farklı olarak Aksakal’ın (2020: 127) araştırmasında ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarında, örgütsel değerlerle uyum boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum düzeyi erkek

öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde örgütsel maneviyatın anlamlı iş boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin anlamlı iş düzeyi erkek öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Topluluk duygusu ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyi ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmada evli ve bekâr öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin alt boyutlar ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde medeni durum değişkenine göre benzer sonuçlara ulaşılan araştırmalar olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Aksakal'ın (2020: 130) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel maneviyat algılarında, medeni durum değişkeni bakımından hem ölçek boyutlarında hem de ölçeğin toplamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çakıroğlu'nun (2017: 124) ilgili araştırmasında da medeni duruma göre örgütsel maneviyat puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu tezde ulaşılan sonuçlardan farklı olarak Genç'in (2023: 95) ilgili araştırmasında ise bekâr katılımcıların hem boyutlar hem de genel algılanan örgütsel maneviyat düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin topluluk duygusu branşlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel değerlerle uyum ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri branşlara göre anlamlı farklılık göstermektedir. Matematik öğretmenlerinin anlamlı iş düzeyleri yabancı dil öğretmenlerinin anlamlı iş düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. Edebiyat öğretmenlerinin anlamlı iş düzeyleri yabancı dil öğretmenlerinin anlamlı iş düzeyinden anlamlı olarak daha fazladır. Benzer şekilde meslek öğretmenlerinin anlamlı iş düzeyleri yabancı dil öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyine göre matematik öğretmenlerinin algılanan örgütsel maneviyat düzeyi yabancı dil öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksektir. Meslek dersleri öğretmenlerinin algılanan örgütsel maneviyat düzeyi yabancı dil öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Spor ve sanat öğretmenlerinin örgütsel değerlerle uyum düzeylerinin fen bilimleri öğretmenlerinin örgütsel değerlerle uyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yabancı dil öğretmenlerinin anlamlı iş ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinin diğer branşlara göre düşük olmasının sebebi

tatmin edici bir amaç eksikliği ile bilgi ve becerileri okul ortamında sınırlı bir şekilde gösterme kaygısı olabilir. Spor ve sanat öğretmenlerinin örgütsel değerlerle uyum düzeyinin fen bilimleri öğretmenlerinkinden yüksek olması da spor ve sanat alanının okul değerlerine uyumu kolaylaştıracak içerikte bir branş olmasından kaynaklı olabilir. Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel maneviyat ile ilgili yapılan araştırmalarda branş değişkeninin kullanıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin anlamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerlerle uyum ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca benzer olarak Aksakal'ın (2020: 132) ilgili araştırmasında örgütsel maneviyatın hiçbir boyutunda ve ölçek toplamında çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel değerlerle uyum ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan topluluk duygusu düzeyi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 12-35 yıl olan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyi 3-4 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuçtan farklı olarak Aksakal (2020: 134) ilgili araştırmasında örgütsel maneviyatın hiçbir boyutunda ve ölçek toplamında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel değerlerle uyum düzeyi okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin anlamlı iş, topluluk duygusu ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İmam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlerin anlamlı iş düzeyinin diğer liselerde çalışan öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyinin diğer liselerde çalışan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. İmam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyi diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İmam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin anlamlı iş ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyinin yüksek olması okul türü olarak

maneviyatın ön planda tutulduğu bir eğitim içeriğine sahip olmalarından kaynaklı olabilir. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin topluluk duygusun düzeyinin yüksek olması öğrencilere bir beceriyi kazandırmak için ekip ruhunun ve iş birliğinin önemli bir yere sahip olmasından kaynaklı olabilir. Ayrıca meslek liselerinde uygulamaya yönelik eğitisel faaliyetlerin olması da bu duruma sebebiyet verebilir. Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel maneviyat ile ilgili yapılan çalışmalarda okul türü değişkeninin kullanıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin anlamlı iş, örgütsel değerlerle uyum ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken topluluk duygusu düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyi öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmanın sonucuna benzer başka çalışmalara da rastlanmıştır. Çakıroğlu'nun (2017: 127) ilgili çalışmasında öğrenim durumu önlisans olan çalışanların örgütsel maneviyat düzeyi öğrenim durumu lisans olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmadan farklı olarak Genç'in (2023: 97) ilgili araştırmasında katılımcıların öğrenim durumuna göre algılanan örgütsel maneviyat genel ve boyutlar açısından herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği genelinde görece en fazla benimsedikleri “Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.” görüşüdür; en az ise “Enerji doluyum.” ile “Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.” görüşlerini benimsedikleri görülmektedir. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını ciddiyetle yerine getirme konusunda güçlü bir tutum sergilerken, kişisel enerji seviyeleri ve toplumla etkileşimde daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yükü, tükenmişlik, stres gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir ve mesleki tatminleri ile kişisel huzurlarının birbirinden bağımsız olarak farklı seviyelerde olduğunu göstermektedir. Öz yeterlik boyutunda öğretmenlerin görece en fazla benimsedikleri madde “Kendime güvenirim.” iken; en az katıldıkları ifade ise “Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.” şeklindedir. Bu bulgu öğretmenlerin bireysel anlamda kendilerini güvende hissettiği fakat çevresel anlamda destekleyici unsurların eksik olduğu düşünülmektedir. İyimserlik öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ifade “Güler yüzlüyüm.” iken, en az benimsedikleri ifadeler ise

“Enerji doluyum.” ve “Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.” şeklindedir. Bu bulgular öğretmenlerin genellikle pozitif bir tutum sergilediklerini, ancak enerjik hissetme ve toplumsal etkileşimlerde daha düşük bir tatmin düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Güven boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsedikleri madde “Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.” iken, en az benimsenen ifade ise “Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.” şeklindedir. Bu bulgular öğretmenlerin mesleki sorumluluklarına karşı güçlü bir güven duyduklarını ancak öğrenci sorunlarına müdahale etme konusunda daha fazla çekingenlik veya isteksizlik gösterebileceklerini düşündürmektedir. Dışa dönüklük boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsedikleri madde “Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.” iken, en az benimsedikleri madde ise “Okulum için yeni fikirler geliştiririm.” şeklindedir. Bu bulgu öğretmenlerin okulda açık iletişimi ve şeffaflığı önemli bir değer olarak gördüklerini, daha açık bir çalışma ortamını tercih ettiklerini gösterebilir. Diğer yandan öğretmenlerin yenilikçi olma konusunda daha temkinli olduklarını veya bu tür bir yaklaşımın genellikle okul yönetimi veya belirli bürokratik engellerle sınırlı olduğunu düşündüklerini gösterebilir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsedikleri ilk ifade “Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.” iken, en az benimsenen ise “Zorluklar mücadele azmimi artırır.” ifadesidir. Bu bulgu öğretmenlerin genellikle dışsal sorunlarla başa çıkmaya eğilimli olduklarını ancak bireysel zorlukların onlara daha fazla zorlayıcı geldiğini göstermektedir. Umut boyutunda öğretmenlerin en fazla benimsedikleri madde “Öğretmenlik hayatımda karşılaşabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.” İken, en az benimsenen madde ise “Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.” şeklindedir. Bu bulgular, öğretmenlerin umut boyutunda, özellikle karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilme konusunda güçlü bir inanç taşıdıklarını, ancak aynı anda birden fazla görevi yönetme konusunda daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyi hem alt boyutlar hem de genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmanın sonucuna benzer başka çalışmalara da rastlanmıştır. Demir’in (2019: 35) pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yaptığı çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye

düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bilecik'in (2021: 51) ilgili araştırmasında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri hem alt boyutlar hem de genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yapılan bu çalışmadan farklı olarak Seçilmiş'in (2019: 79) araştırmasında ise pozitif psikolojik sermaye boyutlarından güven ve iyimserlik boyutlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olup kadın öğretmenlerin güven ve iyimserlik düzeyinin erkek öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada evli ve bekâr öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutlar ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyinde değişmediği tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşan başka çalışmalar olduğu görülmektedir. Örneğin Demir'in (2019: 36) ilgili araştırmasında evli ve bekâr öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri hem genel anlamda hem de boyutlar bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte bu tezde elde edilen bulgularla çelişen araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Seçilmiş'in (2019: 80) çalışmasında öz yeterlik, güven, dışa dönüklük ve umut boyutlarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evli öğretmenlerin öz yeterlik, güven, dışa dönüklük ve umut düzeyleri bekâr öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik, iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Edebiyat öğretmenlerinin dışa dönüklük düzeyi yabancı dil öğretmenlerinin dışa dönüklük düzeyinden fazladır. Benzer şekilde matematik öğretmenlerinin de dışa dönüklük düzeyinin yabancı dil öğretmenlerinin dışa dönüklük düzeyinden anlamlı olarak daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın incelediğinde bu sonucu destekleyecek şekilde Erbaş'ın (2018: 58) pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmasında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin branş değişkenine göre dışa dönüklük boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu tezde ulaşılan sonuçtan farklı olarak Şimşek'in

(2018: 53) araştırmasında öğretmenlerin branşı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca benzer şekilde Çağlar Karaca'nın (2024: 93) araştırmasında da öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süresi ile pozitif psikolojik sermaye genel ve alt boyutlar bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat bu tezin bulgularıyla çelişecek şekilde Seçilmiş'in (2019: 86) ilgili araştırmasında pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umut boyutunda herhangi bir farklılık gözlemlenmezken, öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süreleri bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bilecik'in (2021: 63) ilgili araştırmasında öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süreleri ile iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklük ve umut boyutlarında herhangi bir farklılık bulunmazken öz yeterlik boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Szö konusu araştırmada çalıştıkları okuldaki hizmet süresi 0-3 yıl arasında olan öğretmenlerin öz yeterlik düzeyi 4-6 yıl ve 7 ve üstü yıl olan öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik, iyimserlik ve güven düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. 12-35 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi 3-4 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığından anlamlı olarak daha yüksektir. Benzer şekilde 12-35 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin umut düzeyi 8-11 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı olarak daha yüksektir. 12-35 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi 3-4 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı olarak daha fazladır. Benzer şekilde 5-7 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi 3-4 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir. Genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi 12-35 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 3-4 yıl mesleki kıdeme sahip

öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde, öğretmen algılarının mesleki kıdemlerine bağlı olarak, pozitif psikolojik sermaye boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığını gösteren araştırmalar olduğu görülmektedir. Bilecik'in (2021: 58) ilgili araştırmasında psikolojik dayanıklılık boyutunda mesleki kıdemi 1-7 yıl olanlar ile 22 yıl ve üstü olanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Benzer şekilde öz yeterlik boyutunda da mesleki kıdemi 22 yıl ve üstü olan öğretmenler ile 1-7 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık vardır. 22 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-7 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik düzeyi daha yüksektir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı araştırmalarda bulunmuştur. Örneğin Demir'in (2019: 41) ilgili araştırmasında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri genel ve boyutlar bakımından mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yazıcı'nın (2022: 64) ilgili araştırmasında da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmuştur. Yollu'nun (2023: 108) ilgili araştırmasında öğretmenlerin okul türü ile pozitif psikolojik sermaye görüşleri hem ölçek genelinde hem de alt boyutlarda anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Tösten'in (2015: 122) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilerek öğretmenlerin okul türü ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bu araştırma sonuçlarından farklı olarak Şimşek'in (2018: 52) ilgili araştırmasında öğretmenlerin okul türüne göre pozitif psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Akman'nın (2016) pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmasında ise öğretmenlerin okul türü ile pozitif psikolojik sermaye algıları umut boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumu ile iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık, umut ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer taraftan öğretmenlerin dışa dönüklük ve öz yeterlik

düzeyi öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin dışa dönüklük ve öz yeterlik düzeyi öğrenim durumu lisans olan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Bu durum, lisansüstü eğitimin öğretmenlerin akademik gelişimlerinde, sosyalleşmelerinde ve etkili iletişim kurmalarında katkı sağlayarak öz yeterlik ile dışa dönüklüğü destekliyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Kızılhan'ın (2024: 47) pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmasında da öğretmenlerin dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin dışadönüklük düzeyleri, öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerinden daha yüksektir. Söz konusu araştırmada öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde araştırma sonucundan farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların yapıldığı da görülmüştür. Bilecik'in (2021: 55) ilgili araştırmasında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri hem alt boyutlar hem de genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği genelinde en fazla benimsedikleri madde "Okulumdan bahsederken genelde 'onlar' yerine 'biz' ifadesini kullanırım." iken, en az benimsedikleri madde ise "Birisi okulumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algılayım." şeklindedir. Bu bulgular öğretmenlerin okullarıyla güçlü bir duygusal bağ ve aidiyet duygusu geliştirdiklerini, ancak okul eleştirilerine karşı daha profesyonel bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

Araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuçla örtüşecek şekilde Yaykiran'ın (2020: 150) örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırmasında cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Koptagel Çeltekin (2021: 79) ilgili araştırmasında da kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Alanyazında yapılan bu çalışmadan farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Demir'in (2021: 88) çalışmasında erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi kadın öğretmenlerinkine göre daha yüksektir. Özdemirli'nin (2023: 61) araştırmasında kadın

öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi erkek öğretmenlerinkine göre daha yüksektir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır. Evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri bekâr öğretmenlere göre anlamlı ölçüde daha yüksektir. Bu durumun oluşmasında evlilerin aileleriyle daha fazla vakit geçirmesi, emek sarf etmesi ve bağlanması iş yaşamında özdeşleşmeye de olumlu yansıyor olabilir. Bunun dışında evli olanlar iş garantisini daha fazla benimseyecekleri için işlerine dört elle sarılıyor olabilirler. Alanyazın incelendiğinde yapılan araştırma sonucuna benzer olarak Demir (2021: 89) ve Demirer'in (2014: 165) örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmasında da evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi bekâr öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer taraftan Karakuş (2019: 73) ve Olukçu'nun (2018: 53) ilgili araştırmalarına göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi evli veya bekâr olma durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca benzer olarak Demir (2021: 90) ve Önen'in (2024: 172) ilgili araştırmalarında da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu tezde ulaşılan sonuçlardan farklı olarak Olukçu (2018: 55) ve Ekinci'nin (2015: 98) örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışılan okuldaki hizmet süresi 9-33 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi 1 yıl, 3 yıl ve 4 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Okuldaki hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin okula bağlanması ve aidiyet hissisinin oluşmasına katkı sağlayacağı için bu durumun okulla özdeşleşme düzeyinde de artış meydana getireceği söylenebilir. Bu sonuçlara benzer olarak Özdemirli'nin (2023: 66) araştırmasında çalışılan okuldaki hizmet süresi 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin 1-3 yıl ve 4-6 yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu tezde ulaşılan sonuçlardan farklı olarak Yaykiran'ın (2020: 158) ilgili araştırmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi çalışmakta olunan okuldaki hizmet süresine

göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yine Koptagel Çeltik'in (2021: 81) örgütsel özdeşleşme ile ilgili yaptığı araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 12-35 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi 1-2 yıl, 3-4 yıl ve 8-11 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine göre anlamlı olarak daha yüksektir. Bu sonuçlara benzer olarak Demir (2021: 93) ile Özdemirli'nin (2023: 63) ilgili araştırmalarında mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdemi az olan öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu tezde ulaşılan sonuçlarından farklı olarak ise Yaykırın (2020: 153) ve Koptagel Çeltik'in (2021: 83) ilgili araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde bu sonucu destekleyen benzer araştırmalar da bulunmuştur. Demir'in (2021: 91) ilgili araştırmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri okul türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu tezde ulaşılan sonuçtan farklı olarak Özgür (2015: 41) ve Ekinci'nin (2015: 101) örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuçla örtüşecek şekilde Demir'in (2021: 89) örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenim durumuna bağlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Koptagel Çeltik'in (2021: 80) ilgili araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu tezin sonuçlarından farklı olarak Yaykırın (2020: 155) ve Özdemirli'nin (2023: 64) ilgili araştırmalarında örgütsel özdeşleşme düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda öğrenim durumu ön lisans düzeyinde olan öğretmenlerin, lisans ve

lisansüstü öğrenim durumuna sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile algılanan örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde Yazkan (2022: 68) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nazlı (2022: 99) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel maneviyat ile pozitif psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sarkar ve Gark'ın (2020) ilgili araştırmasında örgütsel maneviyat ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genç (2023: 118) yaptığı çalışmada algılanan örgütsel maneviyat ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Uslu (2022: 89) ise pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Harris ve Cameron (2005) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye boyutlarından olan öz yeterlik üzerinde belirleyici olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Benzer şekilde pozitif psikolojik sermaye de örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Bu araştırma sonucundan hareketle pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme oluşmasında algılanan örgütsel maneviyat önemli bir yere sahiptir. Diğer bir deyişle öğretmenlerin algılanan örgütsel maneviyat düzeyinin artmasının beraberinde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde bu sonuçları destekleyecek şekilde Yazkan (2020: 68) tarafından yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Alanyazında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında karşılıklı bir yordayıcılık etkisinin olduğu

görülmektedir. Nitekim Outten, Schmitt, Garcia ve Branscombe'nin (2009) yaptıkları araştırmada örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermayeyi anlamlı olarak yordadığı ve örgütsel özdeşleşme ile yaşam doyumu arasında da bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genç'in (2023: 102) araştırmasına göre örgütsel maneviyat örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Nazlı (2022: 116) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de örgütsel maneviyat pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı olarak yordamaktadır.

Araştırma sonucuna göre de algılanan örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye aracı rol üstlenmektedir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel maneviyat düzeyi ile birlikte pozitif psikolojik sermayelerinin de artması sonucunda, öğretmenlerin içinde bulundukları örgütle özdeşleşmeleri daha da kolaylaşmaktadır. Yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip öğretmenlerin örgütsel maneviyat ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, düşük ve orta düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel maneviyat, örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Benzer şekilde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesi için okulda örgütsel maneviyat algısının geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Algılanan örgütsel maneviyatın, okullarda değerlerin ve duyguların özgür bir biçimde yaşanmasına ve okul içinde birlikteliğin ve iş birliğinin oluşmasına katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Bu durumun, beraberinde okullarda sorunların çözümü noktasında da hem öğretmenlere hem de yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin de algılanan örgütsel maneviyat gibi okullar için öneminin oldukça fazla olduğu söylenebilir. Okullarda pozitif psikolojik sermaye eğitimin niteliğini ve ilgili tüm paydaşların olumlu özelliklerini arttırabilmekte ve bu durum beraberinde okul içinde huzurun ve başarının oluşmasına katkı sağlayabilmektedir. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme de okullarda verimliliğin, başarının, iş birliğinin ve huzurun oluşmasında etkili olabilir.

Öğretmenlik mesleğine anlam yükleyen öğretmen okuldaki varlığını sürdürerek okuldaki örgütsel değerlerle uyumunu kolaylaştıracaktır. Bu durum öğretmenin okulla özdeşleşmesine de katkı sağlayacaktır. Okul müdürleri öğretmenlerin manevi değer ve duygularını yaşamalarına imkân tanıyacak ve olumlu psikolojik özelliklerini arttıracak

politikalar uygulamalıdır. Bu politikalar öğretmenlerin performansına olumlu olarak yansımaktadır ve bu durum beraberinde öğrencilerin başarısında da artış meydana getirecektir (Hatipoğlu, 2022: 155).

Alanyazın incelendiğinde, birebir bu değişkenlerle ilgili olmamakla birlikte birçok araştırma yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Uslu (2022: 90) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işe tutulmanın aracı rolü bulunmaktadır. Hatipoğlu (2022: 152) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki de örgütsel tinsellik aracı bir rol oynamaktadır. Bizumic, Reynolds, Turner, Bromhead ve Subasic (2009) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme, örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmektedir. Lu, Liu, Sui ve Wang (2015) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin öz güven, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi olumlu psikolojik özelliklerini ifade etmektedir. Bu özellikler, bireylerin iş yerinde daha fazla anlam arayışında olmalarını, örgütsel değerlerle uyum sağlamalarını ve daha güçlü bir özdeşleşme duygusu geliştirmelerini destekleyebilir. Örgütsel maneviyat, çalışanların iş yerinde anlam, değerler ve kişisel gelişim arayışlarını ifade ederken, örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görme eğilimi olarak ifade edilebilir. Pozitif psikolojik sermaye, bu süreçleri güçlendirebilir. Örneğin, iyimserlik ve umut, çalışanların örgütlerinin misyonunu ve değerlerini benimsemeye daha istekli olmalarını sağlayabilir. Aynı şekilde, dayanıklılık ve öz güven, çalışanların karşılaştıkları zorluklar karşısında daha güçlü bir özdeşleşme duygusu geliştirmelerine yardımcı olabilir. Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide önemli bir aracıdır. Bu psikolojik özellikler, çalışanların hem örgütlerine duydukları bağlılık hem de kişisel anlam arayışlarını daha derinleştirebilir.

5.2. Öneriler

Alanyazın incelendiğinde örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birlikte incelendiği çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca örgütsel maneviyat kavramının ile ilgili alanyazında sınırlı sayıda çalışma yapıldığı

görülmüştür. Örgütsel maneviyata yönelik geniş kapsamlı ve farklı değişkenlerin de eklendiği yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırma sonuçlarına göre uygulama ve araştırma alanlarına şu öneriler sunulabilir:

- Bu çalışmada sadece öğretmenlerin örgütsel maneviyat düzeyleri incelenmiştir. Yapılacak yeni araştırmalarda okul yöneticilerinin örgütsel maneviyat düzeyinin öğretmenleri nasıl etkilediği incelenebilir.
- Bu araştırmada örgütsel maneviyat ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir. Yeni araştırmalarda örgütsel bağlılık, örgütsel performans, örgütsel sinizm, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi farklı konular da ele alınabilir.
- Araştırmacılar ilgili konuları farklı kurumlarda ve sektörlerdeki çalışanlar üzerinde karşılaştırma yaparak da yürütebilir.
- Bu çalışma nicel bir araştırma olarak yürütülmüştür. Nicel araştırma ile nitel araştırmanın birlikte yürütüldüğü karma araştırmalar da yapılabilir. Ayrıca yapısal eşitlik modeli kullanılarak değişkenler arasındaki nedensel ilişkilere yönelik daha fazla çalışma yapılabilir.
- Araştırmada lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin dışa dönüklük ve öz yeterlik düzeyi görece yüksek olduğundan ve lisansüstü eğitimin mesleki gelişme katkısı gibi unsurlar da dikkate alındığında öğretmenler lisansüstü eğitime daha fazla teşvik edilmelidir.
- Araştırmada yabancı dil öğretmenlerinin anlamlı iş, örgütsel değerlerle uyum ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyi diğer branşlara göre daha düşüktür. Yabancı dil öğretmenlerinin karşılaştığı zorlukları ve ihtiyaçları belirleyerek, bu zorlukları aşmalarına yönelik profesyonel gelişim programları düzenlenmelidir.
- Araştırmada imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin anlamlı iş, topluluk duygusu ve genel algılanan örgütsel maneviyat düzeyi diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Diğer okul türlerinde de okul müdürleri tarafından, akademik başarının yanı sıra öğretmenlerin manevi, içsel

ve psikolojik iyi oluşlarına katkı sağlayacak uygulama ve ortamlar okul müdürleri tarafından oluşturulmalıdır.

- Araştırmada lisansüstü öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin topluluk duygusu düzeyinin lisans öğrenim durumuna sahip öğretmenlere göre daha düşüktür. Okul kültürünü güçlendirmek ve topluluk duygusunu arttırmak adına, öğretmenlerin sadece profesyonel değil, aynı zamanda birbirlerine karşı daha fazla empati ve destek göstermelerini sağlayacak ortamlar okul müdürleri tarafından oluşturulmalıdır.
- Araştırmada mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklük, umut ve örgütsel özdeşleşme düzeyi mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Okullarda mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlere yönelik danışmanlık, mentörlük, koçluk gibi hizmetler verebilir. Ayrıca okul rehberlik öğretmenlerinin de öğretmenlere psikolojik danışmanlık hizmeti vermesi etkili olabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini arttırmak için okul yöneticileri tarafından okul içinde sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler düzenlenmelidir.
- Örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini arttırmak için öğretmenlerin kendilerini okul içinde rahat ve güvende hissettiği, fikir ve görüşlerinin önemsendiği, demokratik ve hoşgörülü bir okul ortamı oluşturulmalıdır.
- MEB tarafından verilen hizmetiçi eğitimlerde öğretmenlerin akademik gelişimi sağlayacak eğitimlerin yanı sıra öğretmenlerin psikolojik, ruhsal ve manevi gelişimine yönelik çalışmalarda yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acı, Y. E. ve Yaşar, M. (2014). “Kültürel Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *International Journal of Social Science Research*, 3(4): 65-76.
- Akçay, V. H. (2012). “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1): 123-140.
- Akçay, V.H.. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü”. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13 (1): 73-98.
- Akdemir, A. (1998). “Entelektüel Sermaye Konseptinin İşletmecilik Anlayışındaki Dönüşümleri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3): 63-72.
- Akın Little, K.A. ve Little, S.G. (2004). “A Preventative Model of School Consultation: Incorporating Perspectives From Positive Psychology”. *Psychology in the Schools*, 41(1): 155-162.
- Akman, Y. (2016). “Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28): 268-277.
- Akman, Y. (2017). “Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki”. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1): 71-88.
- Akpınar Yelen, Y. ve Aşti, N. (2021). “Maneviyat, Manevi Bakım ve Manevi Bakımın Hemşirelikte Önemi”. *YOBU Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(3): 127-140.
- Aksakal, H. İ. (2020). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Rize.

- Anık, S. ve Tösten, R. (2019). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (69): 332-342.
- Apak, H. (2018). “Güçlendirme ve Maneviyata Duyarlı Sosyal Hizmet”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 67: 399-411.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). “Social Identity Theory and The Organizations”. *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Ashforth, B. E. ve Pratt, M. G. (2003). “Institutionalized Spirituality: An Oxymoron?”. R. A. Giacalone ve C. L. Jurkiewicz (Ed.). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (s. 93-107). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Ashmos, D. P. ve Duchon, D. (2000). “Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure”. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-145.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt.
- Atakış, C. (2020). *Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kafkas Üniversitesi Örneği*. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- Avcı, N. (2019). “İş Yeri Maneviyatı ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”. *e-Journal of New Media/Yeni Medya Elektronik Dergi*, 3 (3): 231-225.
- Avcı, N. ve Yarar, O. (2022). “İşyeri Maneviyatı ile Duygusal Emegın Çalışanları Güçlendirme Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Bir Yerel Yönetim Kuruluşunda Uygulama”. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 633-646.
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F. ve Mhatre, K. (2011). “Meta-analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance”. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2): 127-152.

- Aydemir, F. (2020). *Merhamet ve İş Yeri Ruhsallığı Arasındaki İlişki*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Aydın, A., Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2013). “Positive Psychology in Educational Administration Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji”. *Journal of Human Sciences*, 10(1): 1470-1490.
- Aytekin, M. (2020). *Öğretmenlerin Duygusal Emeği ile Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Balcı, A. (2021a). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü* (7 Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2021b). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeleri* (15. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). “Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları”. *Journal of Educational Sciences Research*, 2(2): 47-74.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Berzah, M. Ç. ve Çakır, M. (2015). “İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaad Ediyor?” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26): 135-149.
- Bilecik, T. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayeleri, Yönetmel Destek Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği*. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alanya.
- Bizumic, B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D. ve Subasic, E. (2009). “The Role of the Group in Individual Functioning: School Identification and the

- Psychological Well-Being of Staff and Students”. *Applied Psychology*, 58(1): 171-192.
- Boone, M., Fite, K. ve Reardon, R. F. (2010). “The Spiritual Dispositions of Emerging Teachers: A Preliminary Study”. *Journal of Thought*, 45(3): 43-58.
- Bourdieu, P. (1986). “The Forms of Capital”. J. Richardson (Ed.). *Handbook of Theory and Research For the Sociology Education* (s. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Boztilki, M. ve Ardıç, E. (2017). “Maneviyat ve Sağlık”. *JAREN*, 3: 39-45.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). *Optimism, Handbook of Positive Psychology*. Great Britian: Oxford University Press.
- Cook, C. C. H. (2004). “Addiction and Spirituality”. *Addiction*, 99(5): 539-551.
- Çağlar Karaca, N. (2024). *Öğretmenlerin Psikolojik ve Sosyal Sermaye ile Yenilikçilik İklimi Algıları Arasındaki İlişkiler*. Gazi Üniveritesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Çakıroğlu, D. (2017). *Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Çakıroğlu, D. ve Altınöz, M. (2018). “Örgütsel Maneviyata Yönelik Bir Değerlendirme”. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18): 101-125.
- Çakıroğlu, D. ve Aydoğan, E. (2021). “Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(2): 1062-1077.
- Çalışan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). “Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1): 17-33.

- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). “Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi”. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7): 91-110.
- Çetin, F. Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3): 95-108.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S. ve Azak, A. (2007). “Spritüel Bakım ve Hemşirelik”. *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(1): 48.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Çoban, Ö. (2019). *Okullarda Örgütsel Maneviyatın Arttırılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- De Klerk, J. J., Boshoff, A. B., ve Wyk, R. V. (2009). “Measuring Meaning in Life in South Africa: Validation of an Instrument Developed in the USA”. *South African Journal of Psychology*, 39(3): 314-325.
- Demir, A. (2021). *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Özdeşleşme ve Okul Etkililiği Arasındaki İlişki*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.

- Demir, E. (2019) *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Demir, K. (2015). “Teachers’ Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Identification in Public and Private Preschools”. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 174: 1176-1182.
- Demir, R. ve Türk, F. (2020). “Pozitif Psikoloji: Tarihçe, Temel Kavramlar, Terapötik Süreç, Eleştiriler ve Kalkılar”. *Journal of International Psychological Counseling and Guidance Researches*, 2 (2): 108-126.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme ile Birlikte Çalışma Yeterlikleri Arasındaki İlişki*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Demirtaş, H. A. (2003). “Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavramlar ve Varsayımlar”. *İletişim Araştırmaları*, 1(1): 123-144.
- Der Walt, F. V., ve De Klerk, J. J. (2014). “Workplace Spirituality and Job Satisfaction”. *International Review of Psychiatry*, 26(3): 379-389.
- Doğan, S. ve Şanlı, B. (2003). “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Enstitüsü*, 8(1): 173-196.
- Dürüşken, Ç. (2013). “Antikçağ’da ‘Psyche’ Kavramına Genel Bakış”. *Felsefe Arkivi*, 29: 75-86.
- Düzgüner, S. (2016). “Psikoloji Literatüründe Maneviyat Kavramı”. Mustafa Atak (Ed.). *Maneviyat Psikolojisi* (s. 11-27). Ankara: Elit Kültür.
- Düzgüner, S. (2021). *Maneviyat Algısı ve Yansımaları*. Ankara: Çamlıca.
- Ekinci, S. (2015). *İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Bolu İli Örneği)*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

- Erdem, B. ve Akca, Ü. (2022). “Sermaye Türleri ve Eğitim İlişkisi”. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57): 312-335.
- Erel, A. N. (2020). *Örgütsel Özdeşleşmenin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eren, M. Ş. ve Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27): 275-305.
- Ergin, D. Y. (1994). “Örnekleme Türleri”. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6: 91-102
- Erkuş A. ve Fındıklı M. (2013). “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2): 302-318.
- Eryılmaz, A. (2013). “Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1): 1-22.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.
- Freund, A., Yahav, R., ve Gilboa-Arama, B. (2016). “Workplace Spirituality in Social Services Departments”. *Social Thought*, 35(3): 245-262.
- Fry, L. W. (2003). “Toward a Theory of Spiritual Leadership”. *The Leadership Quarterly*, 14(6): 693-727.
- Genç, C. (2023). *Sosyal Sermaye ve Algılanan Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., ve Snow, D. B. (2009). “In The Eyes of The Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological

- Capital, and Performance”. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4): 353-367.
- Göçen, A. ve Özğan, H. (2018). “Okullarda İşyeri Ruhsallığı Gelişimi Üzerine Bir İnceleme”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67): 1120-1146.
- Görmüş, A. Ş. (2009). “Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, 11 (1): 57-76.
- Guillory, W. A. (2000). *The Living Organization: Spirituality in the Workplace*. New York: Innovations International.
- Güneri, S. (2020). *Örgütlerde Etik Kültürün Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkileri ve Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Güngör, A. (2017). “Eğitimde Pozitif Psikolojiyi Anlamak”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (2), 154-166.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem- Analiz*. Ankara: Seçkin.
- Güzel, Ş. ve Tanbaşı, M. (2022). “Sağlık Çalışanlarında Çalışma Yaşamı Kalitesinin Örgütsel Maneviyata Etkisi”. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(1): 56-72.
- Hansen, A. A. (2015). “Psychological Capital, Subjective Wellbeing, Burnout and Job Satisfaction Amongst Educators in The Umlazi Region”. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1): 1-9.
- Harris, G.E. ve Cameron, J.E. (2005). “Ciro Harcamalarının ve Psikolojik İyiğinin Yordayıcıları Olarak Örgütsel Tanımlama ve Bağlılığın Çok Boyutu”. *Kanada Davranış Bilimleri Dergisi*, 37: 159-169.
- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel Saygınlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliğinin ve Örgütsel Tinselliğın Aracı Rolü*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Denizli.

- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Ppproach*. New York: Guilford Press.
- Heffron, K., ve Boniwell, I. (2018). *Positif Psikoloji, Kuram, Araştırma ve Uygulamalar* (T. Doğan. Çev.). Ankara: Nobel.
- Hooper, D., J. Coughlan, ve M.R. Mullen,(2008) “Structural Equation Modelling: Guidelines for Detremining Model Fit”. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1): 53-60
- Hu, L., ve P. M. Bentler (1999) “Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis; Conventional Criteria Versus New Alternatives”. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). “Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1): 137-146.
- JASP Team (2024). *JASP (Version 0.14.1)*[Computer software].
- Jondeau E. ve Rockinger M. (2003). “Conditional Volatility, Skewness, and Kurtosis: Existence, Persistence, and Comovements”. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 27: 1699 – 1737.
- Kale, S. H. (2004). “Spirituality, Religion and Globalization”. *Journal of Macromarketing*, 24: 92-107.
- Kam, A. (2019). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde X ve Y Kuşağı İşgören Özelliklerinin Etkisi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2): 231- 242.

- Karabulut, N. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Kırılganlığı ve Özgüven ile İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Karagül, M. ve DüNDAR, S. (2006). “Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12): 61-78.
- Karagül, M. ve Masca, M. (2005). “Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1: 37-52.
- Kararımak, Ö. ve Siviş, R. (2008). “Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30): 102-115.
- Karakaş, F. (2010). “Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review”. *Journal Of Business Ethics*, 94(1): 89-106.
- Karakuş, K. H. (2019). *Okul Yöneticilerinin Koçluk Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel İrade Algı Çerçevesi ile Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler* (30. Baskı). Ankara: Nobel Akademik.
- Karayiğit, K. Y. (2008). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kavuklu, H. (2018). *İş Yerinde Maneviyat ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.
- Kaya, D., ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye*. Ankara: Nobel.
- Kayri, M. (2009). “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1): 51-64.

- 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.
- Keskin, A. (2011). “Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4): 125-154.
- Kırklaroğlu, H. (2018). “Bilim Tarihi Açısından Psikoloji ve Bilimselliği Üzerine Tartışma”. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3): 194-210.
- Kızıllıhan, K. (2024). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Özerklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 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): 570-598.
- Koptagel Çeltekin, M. (2021). *Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirme Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Kahramanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Korkman, H. (2019). “Pozitif Bir Bilim Olarak Psikoloji”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1): 345-357.
- Kökalan, Ö. (2017). “İşyeri Maneviyatının Örgütsel Güven ve İşe Karşı Yabancılaşma Üzerine Etkileri”. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18): 37-52.
- Kremer, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). “Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification”. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1): 1-27.
- Krishnakumar, S. ve Neck, C. P. (2002). “The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Spirituality in the Workplace”. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 153-164.

- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). “Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2): 145-159.
- Lu, L., Liu, L., Sui, G. ve Wang, L. (2015). “The Associations of Job Stress and Organizational Identification With Job Satisfaction Among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(12): 15088-15099.
- Luthans, F. (2002). “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”. *The Academy Of Management Executive*, 16(1): 57-75.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Great Britain: Oxford University Press.
- Luthans, K. W., ve Jensen, S. M. (2005). “The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses”. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6): 304-310.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). “Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 366-381.
- Makhamreh, K. ve Saa J.A. 2022. “Organizational Identification Among Workers in Yatta Education Directorate”. *World Journal of English Language*, 12(2): 319.
- Marques, J., Dhiman, S., ve King, R. (2007). *Spirituality in the Workplace What it is Why it Matters How to Make it Work for You*. USA: Personhood Press.
- Masten, Ann ve M.J. Reed. (2002). “Resilience in Development”. R. Synder ve S. Lopez (Ed.). *Handbook of Positive Psychology* (s. 72-82). Great Britain: Oxford University Press.

- Meyers, L. S., Gamst, G. ve Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research. Design and Interpretation*. California: Sage Publication
- Miller, D. W., ve Ewest, T. (2015). "A New Framework for Analyzing Organizational Workplace Religion and Spirituality". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4): 305-328.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment". *Journal of Organizational Change*, 16: 426-447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D. ve Condemni, B. (1999). "Spirit and Community at Southwest Airlines: An Investigation of a Spiritual Values-Based Model". *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3): 221-33.
- Mitroff, I. I. ve Denton, E. A. (1999). "A Study of Spirituality in the Work Place". *Sloan Management Review*, 40: 83-92.
- Moçoşoğlu, B. (2019). *Okullardaki İş Yeri Ruhsallığı, Örgütsel Sessizlik ve Sesslilik Arasındaki İlişki*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Nazlı, İ. (2022). *Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek ve Stresle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Nazlı, İ. ve Aktaş, H. (2023). "Örgütsel Maneviyatın ve Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek ve Stresle Başa Çıkma Üzerine Etkisi: İstanbul'da Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Akdeniz İİBF Dergisi*, 23(1): 75-96.
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). "Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life". *Journal of Managerial Psychology*, 9(6): 9-16.
- Nişanyan Sözlük (2023). *Maneviyat*. Erişim Tarihi: 30 Mart 2023, <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/maneviyat>
- O'brien, R. M. (2007). "A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors". *Quality and Qunatity*, 41, 673-690.

- Ok, Ü. (2019). “Pozitif Psikoloji mi Negatif Psikoloji mi?”. *Açık Medeniyet Dergisi*, 2(13): 4-7.
- Olkkonen. E. M. ve Lipponen. J. (2006). “Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2): 202-215.
- Olukçu, E. (2018). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İlişkisi*. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Amasya.
- Outten, H. R., Schmitt, M. T., Garcia, D. M. ve Branscombe, N. R. (2009). “Coping Options: Missing Links Between Minority Group Identification and Psychological Well-Being”. *Applied Psychology*, 58: 146–170.
- Önen, Z. (2024). *Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları: Bir Karma Yöntem Araştırması*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
- Örgev, M. ve Günalan, M. (2011). “İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”. *KSU İ.İ.B.F. Dergisi*, 1 (2): 51-64.
- Öz, K. (2016). *Örgütsel Güven ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdemir, H. Ö. (2021). “Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiler: Kırşehir Örneği”. *Ahi Evran Akademisi*, 2(1): 53-60.
- Özdemirli, H. (2023). *Öğretmenlerin Duygusal Emeli ile Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Özdoğan, B. (2014). *İşe Yabancılaşma, Örgütsel İklim ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Özgan, H. ve Karataşoğlu, D. (2016). “Öğretmenlerin Kültürel Sermayeye İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi”. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi (Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction)*, 4(2): 1-14.
- Özgür, E. Ö. (2015). *Algılanan Örgütsel Prestij, Örgütsel Özdeşleşme ve Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Öztürk, M. B. ve Demirgüneş, K. (2008). “Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19): 395-411.
- Park, N., ve Peterson, C. (2006). “Character Strengths and Happiness Among Young Children: Content Analysis of Parental Descriptions”. *Journal of Happiness Studies*, 7(3): 323-341.
- Petchsawang, P., ve Duchon, D. (2009). “Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model”. *Journal of Business Ethics*, 90(3): 375-386.
- Petchsawang, P., ve Mclean, G. M. (2017). “Work Place Spirituality, Mindfulness Meditation, and Work Engagement”. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 14(3): 216- 244.
- Piedmont, R.L. (1999). “Does Spirituality Represent the Sixth Factor of Personality? Spiritual Transcendence and The Five-Factor Model”. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 67(6): 985-1013.
- Polat, M. ve Medya, C. H. (2011). “Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 153-171.
- Prati, G., ve Zani, B. (2013). “The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Identification”. *Journal of Community Psychology*, 41(7): 851- 866.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). “Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing İndirect Effects in Multiple Models”. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.

- Reade, C. (2001). "Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to the Local Subsidiary and the Global Organization". *International Journal of Human Resource Management*, 12(8): 1269-1291.
- Robbins, S. ve Judge, T. (2012). *Örgütsel Davranış* (14. Baskı) (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel.
- Sağlam Arı, G. (2003). "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 17-36.
- Sarkar, A. ve Gark, N. (2020). "Peaceful Workplace" Only a Myth? Examining the Mediating Role of Psychological Capital on Spirituality and Nonviolence Behaviour at the Workplace". *International Journal of Conflict Management*, 31 (5): 709-728.
- Saruhan, S. (2017). *Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Saygın, M. (2016). *Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aksaray.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Muller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures". *Methods of Psychological Research-Online*, 8: 23-74.
- Scott, R. C., Corman, R. S., ve Cheney, G. (2006). "Development of a Structural Model of Identification in the Organization". *Communication Theory*, 8(3): 298-336.
- Seçilmiş, G. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

- Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.
- Seyyar, A. (2009). "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat". *Kamuda Sosyal Politika*, 3 (11): 42-52.
- Seyyar, A. ve Evkaya, C. (2015). "Batıda İşyeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.16. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı*,143-171.
- Shamir, B. ve Kark, R. (2004). "A Single-item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1): 115- 123.
- Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., ve Dillon, W. R. (2005). "A Simulation Study to Investigate the Use of Cutoff Values For Assessing Model Fit in Covariance Structure Models". *Journal of Business Research*, 58(7): 935-943.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2): 221-228.
- Şener, M. (2021). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Şimşek, H.A. (2018). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Okul Müdürlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Algıları Arasındaki İlişki*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”. *Öneri Dergisi*, 10 (39): 61-76.
- Toor, S.U.R. ve Ofori, G. (2010). “Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations”. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3): 341-352.
- Töremen, F. (2002). “Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32): 556-573.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). “Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması”. *Erzurum Kültür Eğitim Vakfı Dergisi (EKEV)*, 59: 429-442.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62): 867-889.
- Turner, J. C., Brown, R. J. ve Tajfel, H. (1979). “Social Comparison and Group Interest in Ingroup Favouritism”. *European Journal of Social Psychology*, 9: 187-204.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 183-206.
- Tutar, H. (2013), *Davranış Bilimleri*. Ankara: Seçkin.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (t.y). *Aşkınlık*. Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (t.y). *Maneviyat*. Erişim Tarihi: 30 Mart 2023, www.sozluk.gov.tr
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (t.y). *Özdeşleşme*. Erişim Tarihi: 10 Nisan 2023, www.sozluk.gov.tr

- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (t.y.). *Dışa Dönüklük*. Erişim Tarihi: 10 Eylül 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (t.y.). *Sermaye*. Erişim Tarihi: 20 Ağustos 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk, E. (2015). “Sosyolojik Düşünce de Sosyal Sermaye Tartışmaları: Pierre Bourdieu ve James Samuel Coleman Bağlamında Karşılaştırmalı Bir Analiz”. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 127-149.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Tüzün, İ.K ve Çağlar, İ. (2008). “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi”. *Journal of Yaşar University*, 3(9): 1011-1027.
- Ulutun, A. G. (2023). *Okullardaki Örgütsel Sinerjinin Öğretmelerin Psikolojik Sermayeleri Üzerindeki Rolü*. Uşak Ünivesitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Uslu, J. E. (2022). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde İşe Tutulmanın Rolü: Dicle Üniversitesi Çalışanları Üzerine Görgür Bir Araştırma*. Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Uslu, M. (2019). *Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi* Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Van Dick R. (2001). “Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research From Social and Organizational Psychology”. *International Journal of Management Reviews*, 3(4): 265-283.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). “Social Identification Among Schoolteachers: Dimensions, Foci and Correlates”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.

- Van Dick, R., Wagner U., Stellmacher J., ve Christ O. (2005). “Category Salience and Its Effects on Organizational Identification”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2): 273- 285.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). “Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-definition, Social Exchange and Job Attitudes”. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5): 571-584.
- Waters, L. (2011). “A Review of School-based Positive Psychology Interventions”. *The Australian Educational and Developmental Psychologist*, 28(2): 75-90.
- Wong, P. T. P. (2016). “Meaning-seeking, Self-transcendence and Well-being”. A. Batthyany (Ed.). *Logotherapy and Existential Analysis: Proceedings of The Viktor Frankl Institute* (s. 311-322). Cham, CH: Springer.
- Yalçın, S. (2019). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1): 13-26.
- Yapıcı, M. (2004). “Eğitim ve Yabancılaşma”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 1-9.
- Yarç, S. (2011). “Pierre Bourdieu’da Sosyal Sermaye Kavramı”. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6 (1): 125-136.
- Yarım, M. A. (2021). *Sosyal Ağ Analizi ile Okullarda Örgütsel Moral Değerleri ve Doğal Liderlik Profillerinin İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yavuz Özbaş, E. (2020). *Ortaokullarda Öğretmenleri Örgütsel Özdeşleşme Algıları ile Örgütsel Etkililik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yaykiran, Z. (2020). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Özdeşleme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

- Yazıcı, Z. (2022). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Yazkan, Ö. (2022). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4): 301-309.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.
- Yıldız, K. (2013). “Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(1): 251-272.
- Yılmaz, K. ve Çelik, M. (2018). “Pozitif Psikolojik Sermaye”. K. Demir ve K. Yılmaz (Ed.). *Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları* (s. 387-405). Ankara: Pegem Akademi.
- Yollu, S. (2023). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Ahlaki Cesaret Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience”. *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Zehir. C. ve Yavuz, A. (2017). “Değişim Odaklı Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2): 97-115.

Zinnbauer, B. J. ve Pargament, K. I. (2013). “Dindarlık ve Maneviyat”. İ. Çapçioğlu ve A. Ayten (Ed.). *Din ve Maneviyat Psikolojisi-Temel Yaklaşımlar ve İlgili Alanları* (s. 61-102). Ankara: Phoenix.

Zinnbauer, B., Pargament, K., Cole, B., Rye, M., Butter, E., Belavich, T. (1997). “Religion and Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy”. *Journal For The Scientific Study Of Religion*, 36 (4): 549-564.



EKLER

EK 1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

EK 2. İzinler

EK 3. Araştırma İzin Oluru

EK 4. Etik Kurul Onayı



EK 1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

ALGILANAN ÖRGÜTSEL MANEVİYAT ÖLÇEĞİ, POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma kamu ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel maneviyat, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme düzeylerini tespit etmek ve bu üç değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırmada *örgütsel maneviyat* “yaşamın nihai amacını bulma, örgüt içerisindeki kişiler ya da ilgili diğer kişilerle güçlü bağlantılar kurma, kurum inanç ve değerleri ile uyumlu olma arzusu”, *pozitif psikolojik sermaye* “bireylerin güçlü taraflarının nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen çeşitli özellikler bütünü” ve son olarak *örgütsel özdeşleşme* ise “bireyin örgüte ilişkin aidiyetlik algısı, bireyin örgütle arasında kurduğu bağ, bireyin kendini örgütle özdeşleştirmesi, bireyin örgüt hedefleri ve işlevlerine göre tutum sergilemesi, bireyin örgütün değer, tutum ve yargılarını kabullenmesi” olarak tanımlanmıştır.

Araştırma verilerini toplamak üzere dört bölümden oluşan bir form geliştirilmiştir. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde Algılanan Örgütsel Maneviyat Ölçeği, üçüncü bölümde Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, dördüncü bölümde ise Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği yer almaktadır. Sizden, açıklamalar ışığında ölçekleri yanıtlamanız beklenmektedir. Vereceğiniz yanıtlar birleştirilerek değerlendirilecek ve sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Lütfen ölçeklerdeki her madde için tek bir seçeneği işaretleyiniz ve yanıtsız madde bırakmayınız. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Hatice ÇOŞKUNÖZ

Kafkas Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

1.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:	() Kadın	() Erkek		
2. Medeni durumunuz:	() Bekar	() Evli		
3. Öğrenim durumunuz:	() Önlisans	() Lisans	() Yüksek Lisans	() Doktora
4. Mesleki kıdeminiz (yıl):				
5. Branşınız:				
6. Çalışmakta olduğunuz okuldaki hizmet süreniz:				
7. Çalışmakta olduğunuz okul türü:	() Anadolu L.	() İmam Hatip L.	() Meslek L.	() Diğer

2.BÖLÜM ALGILANAN ÖRGÜTSEL MANEVİYAT ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşyerimde çalışmaktan sevinç duyuyorum.					
2	Yaptığım iş, ruhuma enerji veriyor.					
3	Yaptığım iş, hayatta önemli olduklarımı düşündüklerime bağlıdır.					
4	İşyerime gitmek için sabırsızlanıyorum.					
5	İşim ile sosyal yarar arasında bağlantı olduğunu düşünüyorum.					

6	İşimin benim için özel bir anlamı var.					
7	Diğer çalışanlarla işbirliği içinde olmayı değerli buluyorum.					
8	Kendimi topluluğun bir parçası olarak hissediyorum.					
9	İşyerimde insanların birbirini desteklediğine inanıyorum.					
10	İşyerimde görüşlerimi ifade ederken kendimi özgür hissediyorum.					
11	Çalışanların ortak amaç ile birbirine bağlı olduğunu düşünüyorum.					
12	Çalışanların birbirlerini önemseydiğine gerçekten inanıyorum.					
13	İş yerimde bir ailenin parçası olma duygusunu hissediyorum.					
14	Çalıştığım örgütün değerleri hakkında olumlu düşünüyorum.					
15	Çalıştığım örgüt, yoksul ve muhtaç insanlarla ilgilenir.					
16	Çalıştığım örgüt, tüm çalışanları önemser.					
17	Çalıştığım örgüt ortak bir bilince sahiptir.					
18	Çalıştığım örgütün hedefleri ile uyumlu olduğumu düşünüyorum.					
19	Çalıştığım örgüt, çalışanların sağlığı ile ilgilenir.					
20	Çalıştığım örgütün misyonuna bağlı olduğumu düşünüyorum.					
21	Çalıştığım örgüt, ruh halimi önemser.					

3.BÖLÜM POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5	Hayat dolu bir insanım.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Güler yüzlüyüm.					
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22	Zorluklar mücadele azmimi artırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					

24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					

4.BÖLÜM ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Birisi okulumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algılarım.					
2	Başkalarının okulum hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm.					
3	Okulumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.					
4	Okulumun başarısını kendi başarımla olarak görürüm.					
5	Birisi okulumu övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak görürüm.					
6	Medyada ya da çevremde okulumla yönelik bir eleştiri yapılırsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.					

EK 2. İzinler

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Kullanım İzni



Algılanan Örgütsel Manevîyat Ölçeği Kullanım İzni



Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni



EK 3. Araştırma İzin Oluru



EK 4. Etik Kurul Onayı



ÖZGEÇMİŞ

