



**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN**  
**DÜZEYLERİ İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**  
**DÜZEYLERİ**

**SEHER EKİN**

**İzmir**  
**2019**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN**  
**DÜZEYLERİ İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**  
**DÜZEYLERİ**

**SEHER EKİN**

**İzmir**  
**2019**

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

19/06/2019

Seher EKİN

Tez Başlığı:

Tarih: 02/07/2019

Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam **129** sayfalık kısmına ilişkin, 02/07/2019 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri**(uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin **benzerlik oranı % 29** dir.

• <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz

Programı Kullanım Kılavuzunu okudum **X**

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☐

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☐

- ☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- ☐ Kaynakça hariç,
- ☐ Alıntılar dâhil,
- ☐ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

- ☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- ☐ Kaynakça dâhil,
- ☐ Alıntılar dâhil.

EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu LK SAYFA Çıktısı. ☐

EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☐

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Seher EKİN

Öğrenci No: 2015950081

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği

Statüsü: Yüksek Lisans **X**

Doktora ☐

ÖĞRENCİ DANIŞMAN

Seher EKİN  
02/07/2019

Doç. Dr. Semra ŞAHİN  
02/07/2019

#### Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (☐) işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali TaşTel: +90 (232) 3018026 veya [ali.tas@deu.edu.tr](mailto:ali.tas@deu.edu.tr)) başvurunuz.

2:Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4:Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

## YÜKSEK LİSANS TEZİ SINAV SONUÇ FORMU

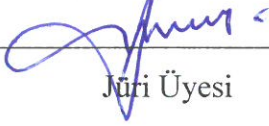
Seher EKİN tarafından Doç. Dr. Semiha ŞAHİN yönetiminde hazırlanan ‘Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri’ başlıklı tez tarafımızdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından “**Yüksek Lisans Tezi**” olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Semiha ŞAHİN

Danışman



Doç. Dr. İdris Şahin



Jüri Üyesi

Doç. Dr. Osman Ferda BEYTEKİN



Jüri Üyesi



Prof. Dr. Süha YILMAZ  
Enstitü Müdürü V.

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmamı hazırlama süreci boyunca her zaman bana destek olan danışmanım Doç. Dr. Semiha Şahin'e; ders sürecim de dahil olmak üzere bizimle bilgi ve tecrübesini paylaşarak yardımlarını esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Ali Aksu'ya; tez savunmamda değerli eleştirileri ve yorumları ile tez çalışmama katkı sağlayıp yol gösteren saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. İdris Şahin ile Doç. Dr. Osman Ferda Beytekin'e; ölçekleri uygulama süreci ile tez hazırlama sürecinde verdiği desteklerden dolayı okul müdürüm Kazım Şahin ile bu süreçte sorularımı daima içtenlikle yanıtlayan arkadaşım Dr. Emine Pınar Ayçiçek'e ve uzun soluklu bu yolculuğumda bana sabrıyla, manevi desteğiyle, hoşgörüsüyle, sevgisiyle, samimiyetiyle ve anlayışıyla her zaman cesaretlendiren sevgili zümrem ve dostum Elif Özyurt Yorulmaz'a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana güvenen, daima sevgi ve sabır gösteren, destek olan anneme, eşim Emre'ye ve oğlum Burak'a teşekkür ederim.

İzmir, 2019

Seher EKİN

## İÇİNDEKİLER

|                                                        |      |
|--------------------------------------------------------|------|
| ÖZET .....                                             | vii  |
| ABSTRACT .....                                         | viii |
| BÖLÜM I.....                                           | 1    |
| GİRİŞ .....                                            | 1    |
| 1.1 Problem Durumu .....                               | 1    |
| 1.2 Amaç ve Önem .....                                 | 2    |
| 1.3 Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri .....      | 5    |
| 1.4 Sınırlılıklar .....                                | 6    |
| 1.5 Varsayımlar.....                                   | 6    |
| 1.6 Tanımlar.....                                      | 6    |
| BÖLÜM II.....                                          | 8    |
| KURAMSAL ÇERÇEVE .....                                 | 8    |
| 2.1. Güven.....                                        | 8    |
| 2.2. Örgütsel Güven .....                              | 9    |
| 2.3. Psikoloji .....                                   | 13   |
| 2.4. Pozitif Psikoloji .....                           | 14   |
| 2.5. Pozitif Örgütsel Davranış.....                    | 16   |
| 2.6. Pozitif Örgütsel Düşünce .....                    | 17   |
| 2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye.....                   | 18   |
| 2.8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları ..... | 23   |
| 2.8.1. Umut.....                                       | 23   |
| 2.8.2. Özyeterlilik.....                               | 25   |
| 2.8.3. İyimserlik.....                                 | 29   |
| 2.8.4. Psikolojik Dayanıklılık.....                    | 31   |
| 2.8.5. Dışadönüklük.....                               | 33   |
| 2.8.6. Güven .....                                     | 34   |
| 2.9. İlgili Araştırmalar .....                         | 35   |
| 2.9.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar .....          | 35   |
| 2.9.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....            | 37   |
| BÖLÜM III .....                                        | 40   |

|                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| YÖNTEM.....                                                                 | 40  |
| 3.1. Araştırmanın Modeli.....                                               | 40  |
| 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....                                  | 40  |
| 3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları.....                                   | 45  |
| 3.4. Verilerin Analizi .....                                                | 45  |
| 3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği .....                          | 46  |
| BÖLÜM IV .....                                                              | 50  |
| BULGULAR.....                                                               | 50  |
| 4.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum .....                   | 50  |
| 4.2. İkinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum.....                     | 51  |
| 4.3. Üçüncü Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum.....                     | 64  |
| 4.4. Dördüncü Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum .....                  | 78  |
| BÖLÜM V .....                                                               | 83  |
| SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....                                            | 83  |
| 5.1. Sonuç ve Tartışma .....                                                | 83  |
| 5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma .....  | 83  |
| 5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma .....   | 84  |
| 5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma .....   | 87  |
| 5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma ..... | 89  |
| 5.2. Öneriler .....                                                         | 91  |
| KAYNAKÇA .....                                                              | 93  |
| EKLER. ....                                                                 | 102 |
| EK 1 .Öğrencinin Akademik Özgeçmişi. ....                                   | 103 |
| EK 2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni.....                    | 104 |
| EK 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni .....                 | 105 |
| EK 4. Kişisel Bilgi Formu .....                                             | 106 |
| EK 5. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği .....                                 | 108 |
| EK 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği .....                               | 110 |
| EK 8. Etik Kurul Raporu .....                                               | 112 |
| EK 9. Araştırma İzni Onay Yazısı .....                                      | 113 |

## TABLOLAR LİSTESİ

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1 Sermaye Türleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye.....                                                           | 20 |
| Tablo 2 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....                                                             | 41 |
| Tablo 3 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları .....                                                      | 41 |
| Tablo 4 Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları .....                                                      | 41 |
| Tablo 5 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları.....                                                      | 42 |
| Tablo 6 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımları .....                                                             | 42 |
| Tablo 7 Öğretmenlerin Anne Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları.....                                                  | 43 |
| Tablo 8 Öğretmenlerin Baba Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları .....                                                 | 43 |
| Tablo 9 Öğretmenlerin Büyüdüğü Çevreye Göre Dağılımları.....                                                         | 44 |
| Tablo 10 Öğretmenlerin Kardeş Sayısına Göre Dağılımları.....                                                         | 44 |
| Tablo 11 Öğretmenlerin Olumsuzluk Yaşama Durumuna Göre Dağılımları .....                                             | 44 |
| Tablo 12 Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları ....                            | 47 |
| Tablo 13 Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinde yer alan maddelerin yorumlanmasında<br>kullanılan puan sınırları .....   | 48 |
| Tablo 14 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi<br>Sonuçları .....            | 49 |
| Tablo 15 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde yer alan maddelerin yorumlanmasında<br>kullanılan puan sınırları ..... | 49 |
| Tablo 16 Öğretmenlerin Örgütsel Güvene İlişkin Algıları .....                                                        | 50 |
| Tablo 17 Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Algıları.....                                            | 51 |
| Tablo 18 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin T-Testi<br>Sonuçları .....             | 52 |
| Tablo 19 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin T-<br>Testi Sonuçları .....        | 53 |
| Tablo 20 Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Güvene İlişkin Anova Testi<br>Sonuçları .....                | 54 |
| Tablo 21 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin<br>Anova Testi Sonuçları.....     | 55 |
| Tablo 22 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi<br>Sonuçları .....            | 56 |
| Tablo 23 Öğretmenlerin Anne Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Güvene İlişkin Anova<br>Testi Sonuçları .....           | 57 |

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 24 Öğretmenlerin Baba Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Güvene İlişkin Anova Testi Sonuçları .....                                                      | 58 |
| Tablo 25 Öğretmenlerin Büyüdükleri Çevreye Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....                                                | 60 |
| Tablo 26 Öğretmenlerin Kardeş Sayılarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları .....                                                 | 62 |
| Tablo 27 Öğretmenlerin Yaşamlarında Bir Olumsuzluk Yaşayıp Yaşamamalarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları .....                    | 63 |
| Tablo 28 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları .....                               | 64 |
| Tablo 29 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi .....                                     | 65 |
| Tablo 30 Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                                   | 67 |
| Tablo 31 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                        | 68 |
| Tablo 32 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                                | 69 |
| Tablo 33 Öğretmenlerin Anne Eğitim Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                              | 71 |
| Tablo 34 Öğretmenlerin Baba Eğitim Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                              | 72 |
| Tablo 35 Öğretmenlerin Büyüdükleri Çevreye Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                        | 74 |
| Tablo 36 Öğretmenlerin Kardeş Sayılarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....                          | 76 |
| Tablo 37 Öğretmenlerin Yaşamlarında Bir Olumsuzluk Yaşayıp Yaşamamalarına Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları..... | 77 |
| Tablo 38. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....                       | 79 |
| Tablo 39 Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Etkisini Gösteren Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları ..... | 82 |

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Psikolojik Sermaye Boyutları (Luthans ve Youssef, 2004: 36)..... | 22 |
|---------------------------------------------------------------------------|----|



## ÖZET

### Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Ekin, Seher

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı

Doç. Dr. Semiha Şahin

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında İzmir İli metropol alanda bulunan resmi Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğü 421 olarak belirlenmiştir. Araştırmada Anadolu lisesinde görev yapan 550 öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Araştırma, geçerliliği kabul edilmiş 387 ölçme aracı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Anadolu lisesi öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma verilerinin toplanmasında Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği ile Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, frekans, yüzde, Bağımsız gruplar t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi, Bonferroni testi, Spearman Rho korelasyon analizi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon teknikleri ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yükseğe yakın ‘oldukça katılıyorum’ düzeyinde; pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ise yüksek ‘tamamen katılıyorum’ düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin baba eğitim düzeyleri ve büyüdükleri çevre değişkenlerine göre alt boyutlarda anlamlı düzeyde farklılıklar vardır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutlarında medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, annenin eğitim düzeyi, büyüdükleri çevre ile yaşamlarında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamama durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, örgütsel güvenin, pozitif psikolojik sermaye algısında meydana gelen değişimin %17’sini açıklayabildiği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel güven, Pozitif psikolojik sermaye, Öğretmen.

## ABSTRACT

### **Anatolian High School Teachers' Organizational Trust Levels and Positive Psychological Capital Levels**

Ekin, Seher

Thesis of Master's Degree

Department of Educational Sciences

Associate Professor Semiha Şahin

In this study, it was aimed to examine the relationship between organizational trust levels and positive psychological capital levels of teachers. The population of the survey model consists of teachers working in state Anatolian High Schools in central districts of İzmir in the 2017-2018 academic year. The sample size of the study was determined as 421. Questionnaires were applied to 550 teachers working in Anatolian High Schools. The study was carried out with the 387 questionnaires which had acceptable validity. The perceptions of Anatolian High School teachers were consulted in this study. In collecting the data, Organizational Trust in Schools Questionnaire and Positive Psychological Capital Questionnaire were used as a measurement tool in the research. In analyzing the data, descriptive statistics, frequency, percentage, Independent sample t test, One Way ANOVA, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis H test, Bonferroni test, Spearman Rho Correlation Analysis, Pearson Product Moment Correlation and Simple Linear Regression analysis were used. According to the results obtained from the study, organizational trust levels of teachers are quite high level; positive psychological capital of teachers are in the level of 'completely agree'. There is a difference at a meaningful level between the groups according to education levels of the teachers' fathers and the environment that the teachers grow up variables in the organizational trust of the teachers. There is a difference at a meaningful level between the groups according to marital status, education level, professional seniority, education level of the teachers' mothers, the environment that the teachers grow up, the problem whether the teachers live or not variables in positive psychological capital of teachers. According to the results, it was identified that organizational trust can explain 17% of change occurring in the perception of positive psychological capital of teachers.

**Keywords:** Organizational Trust, Positive Psychological Capital, Teacher.

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

#### 1.1 Problem Durumu

Günümüzde örgüt ile ilgili yapılan araştırmalar, örgüt içerisindeki güven atmosferinin örgütlerin başarılı olmasındaki en önemli faktörlerden biri olduğunu ortaya koymuştur. Bireyin örgüte karşı yaklaşımında güven, olumlu yönde değişmelere sebep olmaktadır (Demirel, 2008; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Güvenin bu yönü ile psikolojik sermayenin ana unsuru olduğu görülmektedir. Etkili bir iletişim ortamının oluşturulmasının, çalışanların yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı birbirlerine duydukları karşılıklı güven ile iletişim alt yapısının oluşturularak psikolojik sermayenin gelişimine katkı sağlamaktadır.

Güven, girdisi ve çıktısı insan olan dolayısıyla insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı kurumlar olan okullardaki en önemli kavramdır. Bu nedenle güven, kurumdaki paydaşlar ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin pozitif ya da negatif olduğunu belirlemede kritik bir faktör olup etkili bir öğrenme ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi açısından da gereklidir. Bununla birlikte çalışanların olumlu davranışlarının incelenmesinde, bireyin psikolojik kaynakları ile psikolojik gelişimini ifade eden pozitif psikolojik sermaye kavramı hem bireylerin hem de örgütlerin başarılı olmasındaki etmenler arasındadır. Pozitif psikolojik sermaye, kişinin içerisinde bulunduğu durumu ifade eden bir kavram olup geliştirilebilirdir (Luthans vd. 2008a: 209).

Taylor'a göre (1989) güven, hemen hemen herkesin anladığı düşünülen ancak tarif edilmesi zor bir kavram olup bireylerin başta toplumsal olmak üzere örgütsel yaşamını etkileyerek zedelendiğinde ya da tamamen kaybedildiğinde tekrar kazanılması çok güç olduğundan bireyin psikolojisini etkileyerek özel hayatından iş hayatına kadar birçok alanda etkisini olumsuz yönde gösterebilmektedir. Buna bağlı olarak, bireyin insanlarla olan iletişiminin bozulmasına, mutsuz olmasına, yaşamdan tat alamamasına, iş memnuniyetsizliğine kadar etkilemektedir. İş arkadaşlarına, örgütüne ve yöneticilerine güvenen bireylerin pozitif psikolojik sermayelerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir ve motivasyon, performans artışı, iyi insan ilişkileri, iş tatmini gibi çoğu alanda olumlu yönde değişimlerin olması beklenmektedir. Bunlara ek olarak, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi temel alan çalışmalar ulusal alan yazında sınırlı sayıda olmakla birlikte, eğitim örgütlerine yönelik olarak bu iki değişkenin incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bu iki değişkenin incelendiği çalışmalar da yok denecek kadar az olup yapılanların da daha çok işletme alanında olduğu görülmektedir. Bu nedenle, alan yazında

ilgili değişkenlerden pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güvenin aracılık rolünün eğitim örgütlerinde incelendiği bir çalışma olması nedeniyle, çalışmanın ulusal alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

## 1.2 Amaç ve Önem

Günümüzde pozitif psikolojik sermayenin önemi giderek artmaktadır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye ile daha önce üzerinde çalışma yapılmamış farklı tutum ve davranış nedenleri arasındaki ilişkilerin araştırılması konuya farklı bakış açıları kazandırması düşünülmektedir. Bu konu ve kişinin örgütüne ve yöneticisine karşı davranışı anlamına gelen örgütsel güven arasındaki ilişki ile ilgili çalışmaların uluslararası alan yazında yok denecek kadar az olması bu değişkenin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisinin araştırılması nedenini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla yapılan bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Tanımlanması güç bir kavram olan güven, Taylor'a göre (1989) hemen hemen herkesin anladığı düşünülen ancak tarif edilmesi zor bir kavramdır. Doney ve Cannon'a göre (1997) güven hem bireysel hem de örgütsel düzeyde oluşmaktadır. Bu yönüyle güven, hem toplumsal yaşamda hem de örgütsel yaşamda önemli bir rol oynamaktadır.

Örgütsel güven, örgütte bulunan çalışanın, örgütünün kendisine sağladığı desteğe ilişkin algıları ile liderin sözünde duracağına ve her zaman doğruyu söyleyeceğine olan görüşü olarak da tanımlanmaktadır. Bu anlamda güvenin, örgüt içi ilişkilerin tüm basamaklarında yatay ve dikey olarak bir temel oluşturduğu görülmektedir (Mishra ve Morrissey, 1990). Güven duygusunun egemen olduğu örgütlerde genel özellikler olarak örgütteki herkes tarafından sorumlulukların benimsenmesi, ortamın açık ve katılımlı olması, üretkenliğin artması, örgüte olan bağlılığın yüksek olması, çalışanların örgüt ile ilgili kararlara katılım sağlaması, çalışanların iş doyumunu düzeylerinin yüksek olması, örgüt içerisinde takım çalışmalarına eğilimin artması ile çalışanlar arasında uzlaşım kültürünün hakim olması (Büyükdere ve Solmuş, 2006), verimliliğin artması, çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkların azalması, çalışanların motivasyonun artması, örgütteki işten ayrılma oranının ve çalışanların işe devamsızlıklarının azalması ile örgütte yaratıcılığın hakim olması (Asunakutlu, 2007) sayılabilir.

Örgütsel güven, örgüt içerisindeki bireylerin birbirleri ile karşılıklı olarak ortaklaşa güven neticesinde meydana gelmektedir. Örgütsel güven, örgütün tamamını kapsarken güven

daha çok bireye özgüdür. Gilbert ve Tang'a göre (1998) örgütsel güven, örgüt içi açık bir iletişim, çalışanların karar alma sürecinde etkin rol alması, bilgi paylaşımı ile duyguların ve beklentilerin doğru bir şekilde paylaşımı olmak üzere dört ana değişkene bağlı olarak gelişebilmektedir.

Güven, okullarda kişilerarası ilişkilerin ve üretken takım çalışmalarının gelişmesinin kilit ögesi olarak güven ve örgütsel güven kavramlarının okul açısından ayrı bir öneme sahip olduğu söylenebilir (Hoy, Tarter ve Witkoskie, 1992). Bryk ve Schneider'ın yaptıkları araştırma sonuçları (2003), okulda güven ile okulun akademik verimliliği arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Etkili bir örgütsel güvenin eğitim örgütü olarak okullara sağlayacağı yararlar şu şekilde sıralanabilir (Bryk ve Schneider, 1996; Spillane ve Thompson, 1997; Kochanek, 2005; Yılmaz, 2005):

- a. Öğretmenlerin meslektaşlarına ve okula olan güveni, öğretmenleri değişim ve yeniliklere açık hale getirerek okulda gerçekleştirilebilecek geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur.
- b. Okulda gerçekleştirilen düzenlemeler ile değişimler, öğretmenlere gelecekle ilgili ışık tutar.
- c. Öğretmenlerin örgüt içi iletişimlerini güçlendirerek birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlar.
- d. Okulda gerçekleştirilen iş ve işlemlerin doğru yapıp yapılmadığını gösterir.
- e. Okul ortamının güvenilir olması, öğretmenlerin, öğrenme ortamının nasıl daha iyi olabileceği konusunda düşünmelerine olanak sağlar.

Örgütsel güven, adaletin örgüt içerisinde sağlanması, örgüt yönetiminin çalışanlara desteği ile çalışanların ihtiyaçlarının ve isteklerinin karşılanması, örgütteki sosyal ilişkilerin istenilen düzeye çıkarılması, örgütteki çalışanların işbirliği yapmalarının desteklenmesidir (Neves ve Caetano, 2006:355). Güven, bir eğitim örgütü olan okulların örgütsel yaşamında çok güçlü bir yere sahip olmasıyla birlikte bireyin örgüte olan davranışlarında olumlu yönde değişmelere sebep olmaktadır (Demirel, 2008; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Örgütsel güven, örgüt içi karşılıklı ilişkilerin daha etkili oluşuna ve gelişimine pozitif katkıda bulunmaktadır. Bu yönüyle güven, psikolojik sermayenin en temel parçasıdır. Örgüt içerisindeki bireylerin meslektaşlarına ve yöneticilerine duydukları güven, örgütte etkili ve sağlıklı bir iletişim ortamı oluşturarak psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik iletişim alt yapısını tamamlamaktadır. Hem örgütlerin hem de insan kaynaklarının temel amaçları arasında çalışanların psikolojik ve duygusal açıdan kendilerini iyi hissetmeleri ve böylece örgütlerine yüksek düzeyde yararlı olmaları bulunmaktadır. Günümüzde, örgüt çalışanlarının

duygusal ve psikolojik yanlarının olduğu görüşü kabul edilerek modern yaklaşımlarla birlikte ele alınmaktadır. Bu nedenle çalışanların maddi ve manevi olarak desteklenmesi, refah düzeylerinin artırılması, kendilerine değeri verildiğinin gösterilmesi, daha iyi iş ortamlarının sağlanması ve farklı motivasyon kaynaklarının kullanılması gerekmektedir. Ayrıca çalışanların zayıf yönleri yerine güçlü yönlerinin ön plana çıkarılarak pozitif psikolojik sermayelerinin artırılması gereklidir. Özellikle eğitim kurumlarının ayakta kalmalarını ve gelişebilmelerini sağlayan en önemli faktörler bu kurum çalışanlarının örgütlerine olan güven düzeyinin yüksek olması ve dolayısıyla pozitif psikolojik sermayelerinin de artmasıdır.

Günümüzde olmazsa olmaz uygulamalardan biri de örgütteki başarının yükseltilmesi amacıyla insan kaynaklarından destek alınmasıdır. Örgüt üyelerinin örgütlerine olan güven düzeylerinin insan kaynaklarını da bu anlamda ilgilendiren çalışanların performansı ile motivasyonunu arttıran en önemli faktörlerden biridir. Çalışanlar örgütlerine ne kadar yüksek düzeyde güvenirlerse örgütünün başarısı da o kadar yüksek olacaktır. Dolayısıyla çalışanın örgütü ile bütünleşmesi de kolaylaşacaktır. Bu sebeple bir örgütteki örgütsel güven düzeyinin artırılması amacıyla çalışanların iş ortamlarının daha sağlıklı hale getirilmesi, ilişkilerin bireysel olarak pozitif yönde sürdürülmesi, refah düzeylerinin artırılarak çalışanların psikolojik durumlarına önem ve öncelik verilmesi gibi bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi, kişinin psikolojik durumunu ilgilendiren temel faktörlerden biridir. Bu nedenle örgütsel güvenin yüksek düzeyde temin edilmesinin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Son yıllarda, örgüt yöneticileri örgütteki verimliliği ve etkililiği arttırmak için insan unsuruna önem vermeye başladıklarından insan unsuru üzerinde çalışan örgütsel davranış uzmanları da örgütsel güven ile pozitif psikolojik sermaye kavramlarından söz etmeye başlamışlardır. İnsan kaynağının çıktılarını pozitif veya negatif yönde etkileyen bu iki değişken arasındaki niteliktir.

Örgütün başarılı olabilmesi için insanı ilgilendiren bu kavramların örgütsel girdi ve çıktılarının çok iyi düşünülmesi, kavramların örgütsel çıktısının pozitif olarak meydana gelmesi açısından çok önemlidir. Eğitim örgütlerinin girdi ve çıktısının insan olması sebebiyle toplumun büyük bir kısmını etkileyen bu örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmeleri açısından da bu kavramlar önem taşımaktadır. Araştırma örgütsel güven ve pozitif psikolojik sermayenin girdi ve çıktılarını araştırmalara dayalı olarak ortaya koyması ve bu kavramları eğitim örgütleri açısından irdelemesi ve önemini vurgulaması açısından büyük önem taşımaktadır.

Alan yazın incelendiğinde, yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalarda örgütsel güven ve pozitif psikolojik sermaye konularının eğitim dışındaki birçok örgütte çalışıldığı fakat eğitim örgütlerinde yapılan çalışmaların nadiren olduğu görülmektedir. Özellikle ülkemizde son yıllarda artış göstermesine rağmen bu konularda eğitim örgütlerine yönelik olarak yapılan çalışmaların sayısı çok azdır. Bu nedenle bu araştırma bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Araştırmalarda kuramsal olarak birbiri ile ilişkili görünen bu iki kavramın eğitim örgütlerinde

ne derecede ilişkili olduğunu saptamak, eğitim örgütlerinin çıktılarını yönetmek açısından önem taşımaktadır. Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütleri toplumsal açık sistemler olduğundan geniş bir toplumsal katmanı etkilemekte ve aynı zamanda etkilenmektedir. Bu nedenle eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme düzeyi toplumun büyük kesimini etkilemektedir. Örgütsel çıktıyı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bu iki değişken okulların amaçlarının gerçekleşmesinde önemlidir. Bu iki değişkenin okuldaki düzeyini saptamak ve bunlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, okul etkililiği yönünden de büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple araştırma, iki değişken arasındaki düzey ve ilişkiler incelenerek, eğitimin amaçlarını daha kolay, sürekli ve yüksek düzeyde gerçekleştirilebilirliğini ortaya koymak açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu konunun ilk kez çalışılacak olması alan yazına katkı sağlayacak olup çalışma sonunda araştırmaya katılan öğretmenlerle sonuçların paylaşılmasının öz eleştiri ve farkındalık sağlayacağı düşünülmektedir.

### 1.3 Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri

Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İzmir ili resmi Anadolu lisesinde görevli öğretmenlerin;
  - a. Örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları nedir?
  - b. Pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları;
  - a. Cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - b. Medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - c. Eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - d. Mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - e. Branşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

- f. Anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - g. Kardeş sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - h. Büyüdükleri çevreye göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - i. Yaşamlarında bir olumsuzluk (ölüm, ayrılık, hastalık, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları;
    - a. Cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - b. Medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - c. Eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - d. Mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - e. Branşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - f. Anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - g. Kardeş sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - h. Büyüdükleri çevreye göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - i. Yaşamlarında bir olumsuzluk (ölüm, ayrılık, hastalık, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  4. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### 1.4 Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- a. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında İzmir ili metropol ilçelerindeki resmi Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- b. Çalışmada kullanılan ölçme araçları, Okullarda Örgütsel Güven ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği ile sınırlıdır.

#### 1.5 Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- a. Çalışmada kullanılacak ölçme araçlarına öğretmenlerin içtenlikle cevap verdiği,
- b. Ölçme araçları yoluyla toplanan verilerin gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

#### 1.6 Tanımlar

**Güven:** Bireyin ya da başka bir bireyin kendi çıkarlarına göre davranacağı hakkındaki inanışıdır (Hall ve Hall, 2004).

**Örgütsel Güven:** Örgüte karşı kendi üyelerinin duyduğu güven eğilimidir (Zaheer ve diğer. 1998).

**Psikoloji:** Ruh ile zihnin araştırılmasıdır (Piotrowski, 2005)

**Pozitif Psikoloji:** Bireylerde yanlış yerine doğruyu ortaya çıkarmaya ve bunun ne şekilde ilerletilebileceğidir (Keleş, 2011).

**Pozitif Psikolojik Sermaye:** Örgütlerde başarının sağlanması, bireylerin performanlarının arttırılması, insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir pozitif yönde güçlü yönlerini ve psikolojik kaynaklarını araştırmaktadır (Çetin ve Basım, 2012).



## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel güven ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin kavramlar ele alınmış olup konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1. Güven

Tan ve Tan'a ( 2000) göre güven, bireyler arası yapıcı ilişkilerin önemli bir ögesi olup insan ilişkilerini daha derinden etkileyen başka bir değişkenin olmadığını belirtmektedir. Örgütteki güvenin önemi araştırma ve uygulamaya yapan bireyler tarafından anlaşılmış bulunmaktadır.

Cook ve Wall'a (1980) göre hem bireyler arası hem de gruplar arasındaki güvenin örgütün uzun vadede kalıcılığının sağlanmasında önemli bir öge olduğunu ifade etmektedir. Morgan ve Hunt (1994), güveni bireyler arası etkileşimin bir sonucu ve merkezi olarak tanımlamaktadır. Brehm ve Gates'e (2002) göre güven, yöneten ve yönetilen arasındaki ilişki ile örgütsel başarıyı etkileyen önemli etkenlerden biri olarak ifade etmektedir.

Rosen (1998) güvenin olduğunda kurumların amaçlarını gerçekleştirerek her şeyi iyi işleteceklerini belirtmektedir. Gambetta, (1988); Lewicki ve Bunker (1996); Worchel (1979), güvenin, çok kapsamlı bir kavram olduğunu; psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim olmak üzere sosyal bilimlerde farklı disiplinlerinin konusu olduğunu ifade etmektedir.

Güvenin birçok disiplini ilgilendiren bir kavram olması nedeni ile güven kavramının öncelikli olarak kişilik kuramcıları tarafından ele alındığı sonraki zamanlarda ise psikologlar, sosyologlar, sosyal psikologlar, siyaset bilimciler ile ekonomistler tarafından araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Güvenin kavram olarak çok uzun zamandan beri farklı alanlarda kullanıldığı görülmekle birlikte özellikle örgüt, yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki araştırmalara konu olmaya başlamasının 1980'li yıllara denk geldiği ifade edilmektedir (Lewicki ve diğer., 1998). Bahsi geçen her bir disiplinin, güvenin sosyal süreçlerdeki rolünü farklı bakış açıları ile ifade ettikleri görülmektedir.

Rotter'a (1967) göre güven, bireyler arası güven diğer bireyin sözel ya da yazılı vaadine bireyin saygı göstereceğine dair umudu olarak ifade edilirken Zand'a (1972) göre ise bireyin belirli olmayan olayların neticesinde, karşı tarafın eylemleri ile ilgili olarak bireysel zayıflık ve kontrol eksikliği oluşturarak bireyin faydacı bir beklentiye dayanan hükmü olarak ifade edilmektedir. Güven, kişisel algılama ve deneyimlere dayanan, olayların

istenen sonucu ile ilgili faydacı, subjektif inanış olarak ifade tanımlanmaktadır (Golembiewski ve Mc Konkie, 1975).

Güven, bireyin karşısındaki kişiden işbirlikçi davranış beklentisi (Meeker, 1983) ; karşısındaki bireyin davranışının yanlış olmayan, yeterli, tutarlı, güvenilen, belirgin olacağına dair beklenti olarak tanımlanmaktadır (Butler & Cantrell, 1984). Lewis ve Weigert (1985) güveni, nesneye duyulan kuvvetli duygular (duygusal güven), mantıklı nedenler (bilişsel güven) veya hem duygusal hem de bilişsel olarak güdülenen bir kavram olarak ifade ederken Rempel ve Holmes (1986) ise güven kavramının içinde barındırdığı ve her birinin benzer ölçüde önemi olan tahmin edilebilirlik, itimat edilebilirlik ve kabul edilebilirlik gibi kriterleri içerdiğini belirtmektedir.

Gambetta (1988) ise güveni, ekonomik bir aktörün diğerine zarar vermeyen üstelik fayda sağlayan davranışı sergilemeye yönelik karar verme ihtimali olarak tanımlarken; Butler (1991), karşı tarafa zarar vermeyeceğine dair net olarak verilmiş söz olarak tanımlamaktadır. Bromiley ve Cummings'ın (1992) güveni, bireyin veya bir grup bireyin diğer tarafa vaat edilen sözler çerçevesinde davranılacağına, anlaşmalarda dürüst olacağına, ihtimal olsa dahi zarar veren davranışlar sergilemeyeceğine dair inanışı şeklinde tanımladıkları görülmektedir. Hall ve Hall (2004) güveni, bireyin ya da başka bir bireyin kendi çıkarlarına göre davranacağı hakkındaki inanışı olarak ifade ederken Mayer, Davis ve Schoorman (1995) tarafından ise güven, bir bireyin karşısındaki bireyin davranışları karşısında kendisini müdafaa etmek istememesi olarak ifade edildiği görülmektedir.

## 2.2. Örgütsel Güven

Güven hem gruplar arası hem de bireyler arası ilişkiler en etkili, yapıcı ve ana etmenlerden birisi olmakla birlikte Shaw'a (1997) göre güvenin olduğu bir ortamda şüpheye yer olmadığı, böylece bireylerin birbirlerinden çekinmelerini gerektirecek bir faktörün olmadığını belirtmektedir. Örgütteki birey ile örgüte güven kavramlarının çoğu araştırmacı tarafından birbirinden ayrıldığı görülmektedir (Nyhan ve Marlowe, 1997; Tan ve Tan, 2000). Nyhan ve Marlowe'a (1997) göre örgüt içerisindeki işgörenlerin işyerindeki başka bireylere (meslektaşlarına, yöneticilerine) ve örgütüne duydukları güvenin değişik düzeylerde olduğunu belirtmektedir. Örgütteki güvenin birey düzeyi ile örgüt düzeyinde oluşabileceği; ama bireye duyulan güven ile örgüte duyulan güvenin birbirlerinden ayrı kavramlar olduğu ifade edilmektedir (Doney ve Cannon, 1997, Zaheer ve diğer., 1998; Blomqvist ve diğer., 2003).

Bireye güven, örgüte güven ile her ikisinin birlikte oluşturduğu örgütsel güven kavramının ortaya çıkmasının nedeni olarak açıklamak mümkün görünmektedir. Birlikte

çalışan bireylerin karşılıklı olarak birbirlerine gereksinim duydukları; bireysel ve örgütsel amaçlarına ulaşmada farklı yollardan birbirlerine yardım etmelerine ihtiyaç duydukları; yöneticilerin çalışanlarına yardımseverlik davranışı göstermelerinin çalışanların, yöneticilerine duydukları güven ile beslendiği belirtilmektedir (Mayer vd., 1995).

Örgüt ile çalışan üzerindeki zarar verici etkinin nedeni iş ortamındaki güven ve saygı eksikliği olmakla birlikte yüksek güven ortamında çalışan çalışanın düşük güven ortamında çalışan çalışana göre, örgütsel amaç ve eylemlere daha fazla katkıda bulunduğu; güven ile güçlendirme arasında iş etkinliği ortamını oluşturma açısından güçlü bir ilişki olmasının nedenini belirtmektedir (Lashinger ve Finegan, 2005).

Tanımlara bakıldığında güven ile ilgili birtakım ortak niteliklerin olduğu görülmektedir. Güvenin meydana gelmesinde iki tarafın bulunması ve bu taraflar arasındaki tutum ile davranışların karşılıklı olarak bağlılık ve fayda şartlarının meydana gelmesine ihtiyaç olmakla birlikte güvenin bozulması durumunda bireyin zarar görmesi ile güvene duyulan saygının devam etmesi durumunda ise bireye getirdiği yarar önemli bir etmen olarak ifade edilmektedir (Hosmer, 1995).

Hosmer (1995) ile Zand'a (1972) göre güven tanımlarına bakıldığında bu kavramla alakalı şu temel özelliklerin görüldüğü anlaşılmaktadır:

- Güven duyan bireyin açıklık ile savunmasızlık düzeyindeki artış,
- Güven duyan birey tarafından güven duyduğu bireyin davranışlarının az denetlenmesi veya hiç denetlenmemesi,
- Güven duyan bireyin güven duyduğu bireyle ilgili dürüstlük, iyi niyet gibi pozitif beklentileri içeren birtakım özellikler nedeniyle algılarının bu yönde etkilenmesi,
- Güvenin pozitif istikamette bir umut etme durumu ve inanış olması,
- Güvenin bireyde risk alma isteği uyandırarak risk içermesi,
- Güvenin iki ya da daha çok bireyin etkileşimi yoluyla oluşması,
- Güvenin bir umma, talep ve inanış kapsaması,
- Güvenin bireylerde karşılıklı olarak bağımlılığın mecburi olması,
- Güvenin olgunlaşıp ilerlemesinin vakit alması.

Örgütsel güven yalnızca bir boyutu olan bir kavram olmamakla birlikte bu zamana kadar birçok uzman güveni farklı tanımlar yaparak ifade etmiş olup Shockley-Zalabak ve diğerlerine (2000) göre şu tanımlar yapıldığı görülmektedir:

- Özünü bireyler, gruplar, örgütler ile örgütler arası çok düzeyli değişim etkileşiminin oluşturması,
- Örgüt kültürünün değer, inanış ve normlarını içeren kültürel köklere sahip olması,

- Doğru bilgiyi verme, kararlara bağlı izah etme ve net olma gibi iletişim davranışlarının neticesinde temelinde iletişim olması,
- Güvenin inşa edilmesinde sürekliliğe ihtiyaç duyan dinamik bir kavram olması,
- Bireyin hem bilişsel, hem duyuşsal hem de davranışsal düzeyde güven ile ilgili algısını etkileyerek bir çok etmenden oluşan çok boyutlu bir olgu olması gibi pek çok değişik tanımlamaların yapıldığı anlaşılmaktadır.

Huff ve Kelly (2003), temel olarak örgüt üyelerinin güven eğilimlerinin hem bireysel hem de örgütsel ilişkilere etki ederek özünde buna yönelik eğilimin aslında bireysel bir nitelik olarak algılanmasına rağmen, güven olgusunun toplumların kültürel özelliklerinden etkilenebileceği gibi toplumların kültürleri tarafından biçimlendirilebileceğini ifade etmektedir. Yine Huff ve Kelly'e (2003) göre örgütte oluşan güven iklimi, örgüt içi güven anlamına gelmekle birlikte örgüt içerisindeki rollere, etkileşimlere, tecrübelerle bağlı olarak örgütteki üyelerin diğer bireylerin maksatları ile tutumları hakkındaki pozitif umut etme durumunu kapsamaktadır. Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütlerin, örgüt yapısındaki ahenk ile stratejik olarak uyuşmanın daha etkili olarak örgüt içerisindeki takımları meydana getirirken daha aktif ve örgüt içerisindeki kriz yönetimini daha dinamik olarak gerçekleştirdikleri belirtilmektedir (Huff ve Kelly, 2003).

Güven düzeyi düşük olan örgütlerin, güven düzeyi yüksek olan örgütlere göre daha başarısız oldukları, uyum konusunda zorlandıkları ve yenilikçi örgütler olmadıkları gözlemlenmektedir. Örgütsel güven, örgütte çalışan bireylerin işlerinden kaldıkları memnuniyet ile örgütün aktifliğine ilişkin algılanan durumu ifade etmektedir.

Örgüt içi güven, işbirlikçi tutum oluşturma, performans değerlendirme, hedef belirleme, liderlik, ekip ruhu meydana getirme (McAllister,1995; Jones ve Geroge 1998; Mayer vd. 1995) örgüte olan sadakati ve çalışanların iş memnuniyetini sağlaması gibi örgütsel etkinlikler ile süreçlerde mühim bir rol oynamaktadır (Huff ve Kelley, 2003).

Lewicki ve Bunker'e (1996) göre güven, örgütlerdeki denetleme sistemlerinin ve örgüt yapılarında meydana gelen prosedür maliyetlerini hafiflettiği, paylaşılan bilgiyi artırdığı, yararcı davranışları en yüksek düzeye çıkarttığı, örgütteki bölünmeler ile açık ve net olmayan kararları önleyerek örgüt içerisindeki uyuma katkıda bulunduğu; örgütteki gruplar arası iklimin güvenli olmasını, sadakati ile tutarlılığın meydana gelmesini daha önceden bilinmeyen düşüncelerin ve bu düşünmenin yaratıcı bir şekilde örgütteki ilerlemeye katkı sağladığı ifade edilmektedir.

Stoner ve Hartmon'a (2000) göre örgütteki lider ile grup üyeleri arasındaki güvenli etkileşim, örgütte verilen vazifelere grubun odaklanmasını sağlayarak örgütsel anlamda

görevlere en yüksek düzeyde iştirak edilmesine yardımcı olmaktadır. Henttonen ve Blomqvist'e (2005) göre güveni sürdürmenin en iyi yollarından birinin düzenli iletişim olduğunu güvenin olduğu bir ortamda grup üyelerinin işbirlikçi davranışa daha fazla istek gösterdiklerini belirtmektedir. Örgüt içerisinde güvenin oluşmasını ve çalışanların iş memnuniyetlerini arttırmasını sağlayan faktörler arasında açık iletişim, mühim bilgilerin çalışanlarla paylaşılması ve örgütte karar almada çalışanların katılımı ön plana çıkmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Örgütteki üyeler, örgütle ilgili alınan karar ve etkinliklerle alakalı bilgilere erişemez veya bilginin ulaşamaz ve kendisinden saklandığına yönelik kuşkuya kapılırsa yönetime duyulan güven duygusunu kaybetmektedir (Lashinger ve Finegan, 2005).

Örgütlerde güven, kendi kendine meydana gelen bir kavram olmamakla birlikte güven ortamı oluşturmada, yönetimin bütün örgüt üyeleri üzerinde güven duygusunu oluşturmalarını ve titizlikle yönetmeye ihtiyacı olmaktadır. Bu yönü ile değerlendirildiğinde, yöneticiler, örgüt içerisinde verdikleri sözler ve bütün uygulamaları ile örgütteki güven duygusunu meydana getirebilmekte ya da tamamen kaybedebilmektedir. Güven eğilimini, örgüt üyeleri arasında yükseltmek amacıyla karar alırken uygulanan işlemler ile ödüllerin örgüt üyeleri arasında eşit bir şekilde dağıtılması gibi süreçlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmeye ihtiyacı olmaktadır (Shaw,1997).

Mayer ve diğerlerine (1995) göre örgüt üyelerinin yöneticilerine güven duyması, yöneticilerin örgüt üyelerine yardımsever bir tutum sergilemelerine bağlı olmaktadır.

İş ortamındaki güven duygusu ve saygı, örgüt ile örgüt üyeleri üzerinde yararlı bir etkisi olmakla birlikte güvenin yüksek olduğu çalışma ortamında çalışan örgüt üyesi, güvensiz örgüt üyesine göre, örgütsel amaç ve faaliyetleri gerçekleştirmede daha çok katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla güven ile güveni sağlamlaştırma arasında çalışma ortamındaki iş faaliyetini meydana getirme bağlamında kuvvetli bir ilişki söz konusu olmaktadır (Lashinger ve Finegan, 2005).

Alan yazında örgütsel güven ile ilgili çalışmalar incelendiğinde örgütsel güven, pek çok faktör tarafından etkilendiği anlaşılmaktadır. Örgütsel güvenin temel olarak bireylerin iş memnuniyeti, morali, problem çözme becerisi, risk alma ile sorumluluk alma davranışları, yaratıcılık, stres, çatışma, örgüte katkıda bulunma isteği, iş ortamında girişkenlik ya da çekimserlik isteği, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi daha bir çok etmenden etkilendiği görülmektedir. Dolayısıyla yüksek güven düzeyine sahip bireylerin iş memnuniyeti, morali, problem çözme becerisi, risk alma durumu, iş ortamındaki sorumluluk almayı isteme ile birlikte girişkenlik, yaratıcılık, örgüte katkıda bulunma isteği,

örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, ve örgütsel vatandaşlık ile bireydeki güven algısı doğru orantılı olarak artış gösterirken stres, çatışma, sorumluluktan kaçınma, çekimser olma eğilimi ise güven algısı düşük bireylerde ters orantılı olarak olumsuz faktörlerde artış olarak yansımaktadır.

Bunlara ek olarak güvenin, bireyin işten ayrılma niyeti, örgütteki iletişimi ve işbirliğini, örgüte olan bağlılığı, örgüte ve çevresine olan uyumu, örgütün denetimi ile karar alma sürecini kolaylaştırması, bireysel performansı, örgütsel performansı, örgütteki değişime ve yeniliğe açık olunması ile örgüt iklimi üzerinde doğrudan etkileri bulunmaktadır. Yüksek güven algısına sahip örgütlerde bireyin işten ayrılma niyetinde azalma görülürken örgütteki iletişim ve işbirliğinde, örgüte olan bağlılıkta, örgüte ve çevresine olan uyumda, örgütün denetimi ile karar alma sürecinin kolaylaşmasında, bireysel ve örgütsel performanslarda, örgütteki değişime ve yeniliğe açıklık, örgüt iklimi ile örgüt verimliliğinde artış gözlemlenmektedir.

Sonuç olarak güven, hem yukarıda bahsi geçen değişkenleri etkileyerek hem de bu değişkenlerden etkilenecek bireysel ve örgütsel performansı arttırmaktadır.

### 2.3. Psikoloji

Bilim olarak psikolojinin tarihi olarak ilerlemesine göz atıldığında 1860'lı yıllara dayandığını söylemek mümkün olabilmektedir. Psikoloji biliminin kurucusu olarak tanınan Wilhelm Wundt tarafından 1879 yılında ilk psikoloji laboratuvarının kurulması ile bir bilim olarak psikolojinin kabul edilmeye başlaması da aynı zamana denk gelmektedir (Gerrig, R. J., Zimbardo, P. G., 2012).

Çalışma sahası olarak psikoloji incelendiğinde birtakım sınırlılıklara sahip olsa dahi Daco, (1989), psikolojiyi, genel anlamda hem içsel hem de dışsal davranışları inceleyerek bu davranışların sebepleri üzerine araştırmalar yapan bilim ile sanat olarak tanımlamaktadır.

Piotrowski (2005) ise psikoloji kavramının yazılı tanımının 16. yüzyılda ilk kez yapıldığını belirterek kavramın aslının Yunanca psyche (ruh, zihin) kelimesinden geldiğini ve psikolojinin ruh ile zihnin araştırılması olarak ifade edilmektedir. Psikoloji biliminin genel olarak olumsuz durumlara yoğunlaşarak çözüme ulaşmayı hedeflemektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise var olan bakış açısını değiştirerek olumsuz durumlara yoğunlaşmaktansa bireyin olumlu taraflarına odaklanıldığı rastlanılan psikolojik çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Caprara ve Cervore (2003), günümüzden çok daha önceleri psikoloji biliminin, bireylerin davranışlarının başarısızlık, tükenmişlik ve çaresizlik gibi aydınlık olmayan farklı taraflarını incelemek amacıyla yararlanılmakta olup günümüze yaklaşıldığında ise bireylerin

hayatında elde edilen fırsatlar ile mutlu bir hayata ulaşabilmenin pozitif psikolojinin konusu olarak üzerinde çalışılmaya başlandığını belirtmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmaların sıklaşmasıyla birlikte psikolojinin hem olağan hem de olağandışı davranışlara yoğunlaşan iki tarafının olduğu gibi benzer şekilde olumlu ve olumsuz taraflarının da olabileceği tartışma konusu haline gelmeye başlanarak pozitif psikolojinin temellerinin atıldığını söylemek mümkün görünmektedir.

#### **2.4. Pozitif Psikoloji**

Luthans ve diğerlerine (2007) göre pozitif psikoloji, bireyin alışlagelen koşullarda sahip olması gereken profil ile bireyde doğru giden ve ilerlemekte olan şeyi ortaya çıkarma konusunda bir değerlendirme olarak tanımlanmaktadır. Keleş'e (2011) göre pozitif psikoloji, bireylerde yanlış yerine doğruyu ortaya çıkarmaya ve bunun ne şekilde ilerletilebileceğine yoğunlaşmaktadır.

Gable ve Haidt'e (2005) göre pozitif psikoloji genel anlamda, birey, grup ve kurumların işleyişlerindeki ilerlemelerine yardımcı olan prosedür ile şartların araştırılması olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedirler.

Pozitif psikolojinin esasını, bilimsel deney ile gerçekleştirmeler oluşturmakta olup, ortaya konan neticeler hem güvenilir ve hem de tekrarlanabilir olmaktadır. Başka bir deyişle, yapılan çalışmalarda gerçekleşen olayların benzer şartlarda aynı şekilde pozitif bir sonuca erişmek olası görünmektedir (Lewis, 2011: 3).

Seligman ve Csikszentmihalyi'e (2000) göre ise pozitif psikolojinin hedefi yalnızca yaşamın olumsuz yönlerine yoğunlaşan psikolojinin olumlu özellikleri incelemesi için bir yön değiştirmeyi başlatmak olmaktadır.

Martin Seligman, ilk defa 1999'da, bilim olarak psikolojinin bireyin alışlagelmeyen taraflarına yoğunlaştığına, etkili ve olumlu taraflarını inceleyip ilerletmeye çalışmadığına odaklanarak, psikolojik bulguların, bireyleri olduklarından ne şekilde daha alışlagelmiş, mesut, başarılı ve iyi olabileceklerini gösterip öğrenmeleri amacıyla pozitif psikoloji kavramını öne sürmektedir (Keleş, 2011: 346).

Alan olarak pozitif psikoloji, araştırma konusu olarak; subjektif düzeyde, sıhhatli olma, memnuniyet, geçmiş için kanaat etme, gelecek için ümit ve iyimserlik, şu an için kesintisiz bir yaşam ve mutluluk gibi kıymetli subjektif tecrübelerle alakalı; bireysel düzeyde, sevgi ve beceri için kapasite, atılganlık, bireyler arası yetenek, hırs, estetik farkındalık, affedebilme, orijinallik, gelecekle ilgili düşüncelilik, yüksek beceri ve bilgililik; grup düzeyinde, daha iyi vatandaşlığa doğru kişisel yönelim amacıyla kurumlar ve alçakgönüllülikle alakalı olup, mesuliyet, doyurulma, özveri, uygarlık, ılımlılık, tolerans ve

meslek etiği gibi konuları araştırma ve inceleme konusu yapmaktadır. Bireyin hem kendini gerçekleştirmesi hem de mutluluğu yakalayabilmesi amacıyla pozitif psikoloji, yaşamı yaşamaya değer yapan bilimsel bir bakış açısını ifade etmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikolojinin farklı evrelerinden söz etmektedirler. Bunlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5):

1. Kıymet verilen bireysel tecrübeler: Geçmiş, gelecek ve şimdiki zamandan örnekler. Geçmişteki pozitif yaşantılar, memnuniyet ve doyum; geleceğe yönelik umutlar ve iyimserlik duygusu; şimdiki yaşantımızdaki mutluluğumuz ve akışı.
2. Bireyin olumlu tarafları: Bir mesleğe olan kapasitemiz, atılganlık, bireyler arası yetenek, duygusallık ve duyarlılık, kararlılık, bağlılık, özgünlük, geleceğe yönelik olma, ruhsallık, yüksek yetenek ve bilgililik.
3. Daha iyi vatandaşlık davranışlarına kamu ve sivil örgütlerin bireylere yol göstermeleri: Mesuliyet alma, yetiştirme veya eğitim, sosyallik, ılımlı olma, esneklik ve meslek etiği.

Yukarıda bahsi geçen tüm olumlu hedefler, yalnızca tedaviye yönelik kesin etkileri olan hedefler olmamakla birlikte, eğitime, aile yaşantısına, topluma etkileri olduğu gibi bilhassa örgütsel yaşama ve davranışlara da çok mühim etkileri bulunmaktadır.

Günümüzde pozitif psikoloji, daha önceki psikoloji yaklaşımının sadece bir boyuta odaklanması nedeniyle meydana gelen güçsüzlüğü ortadan kaldırarak bireyleri ilgilendiren doğru ile yanlışları birlikte ele almaktadır. Başka bir deyişle, bireylerin güçlü ve güçsüz tarafları arasındaki dengeyi pozitif psikoloji kurmaktadır. Fakat zaman ilerledikçe psikoloji alanında meydana gelen bu dengesizliğin üstesinden gelebilmek amacıyla ilk olarak bireylerin güçlü taraflarına yoğunlaşarak onların psikolojik problemlerinin tanısında be iyileştirilmesinde sözü geçen güçlü tarafları etkili bir şekilde değerlendirmek gerekmektedir.

Ancak psikoloji alanında zaman içerisinde gelişmiş olan dengesizliği düzenleyebilmek için, öncelikle güçlü yönleri odaklanmak ve psikolojik sorunların teşhis ve tedavisinde güçlü yönleri etkin bir şekilde kullanmak gerekmektedir (Polatçı, 2011: 12).

1990'lı yılların sonuna doğru M. Seligman ve ekibinin araştırmaları sonucunda, psikoloji biliminin olumlu taraflarını ön plana çıkarmak için oluşan pozitif psikoloji hareketi, örgütsel davranış alanında dikkat çekmeyi başararak bu alanda yapılan çalışmalar, örgütsel davranış ile örgüt psikolojisi alanındaki çalışmalara F. Luthans'ın pozitif psikolojiyi ne şekilde adapte edeceğini araştırmasına önayak olmaktadır. Günümüzde başta örgütsel davranış, insan kaynakları ile ilgili akademik ve uygulamalı etkinliklerde sık sık kullanıldığı görülmektedir. Pozitif psikolojiye gün geçtikçe artan bu yoğun alaka karşısında örgütsel

davranış alanında gereksinim duyulmasına sebep olarak Luthans'ın 2002'de pozitif örgütsel davranış kavramını geliştirmesinin önünü açmıştır. (Polatçı, 2014: 115).

Luthans, bu kavramı “günümüz iş ortamlarının performansını artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerindeki çalışma ve uygulamalar yapmak” olarak ifade etmektedir. Pozitif örgütsel davranış olumlu ve olumsuz etmenleri en iyi biçimde bir araya getirerek, insan kaynağını iyileştirmeyi böylelikle örgütsel performansı yükseltmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle pozitif örgütsel davranış alanındaki inceleme ve çalışmalar da, olumlu ve olumsuz dengeleme düşüncesiyle yapılmaktadır (Polatçı, 2014: 115).

Günümüzde bir çok bilinen insan kaynağı uygulamaları, bireyin becerisini ortaya koymada yeterli görülebilir; fakat uzun dönem rekabet avantajı düşünüldüğünde bu uygulamaların insan kaynağının ne şekilde iyileştirilip yönetileceği hususunda yeterli olmadığı anlaşılmaktadır.

## 2.5. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif örgütsel davranış, en sade anlatımla ifade edilecek olursa pozitif psikoloji akımının örgütsel alanlara uygulanmasıdır şeklinde tanımlamak mümkündür. İlk kez Luthans tarafından pozitif örgütsel davranış alanının incelenmeye ihtiyaç duyulan yeni bir alan olduğu ifade edilerek pozitif örgütsel davranış, ölçülebilir, iyileştirilebilir ve çalışma ortamının geliştirilmesi amacıyla iyi bir biçimde yönetilebilir olan olumlu taraflı insan kaynağının güçleri ile psikolojik kapasiteleri hakkında yapılan inceleme ve uygulamalar şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2002a: 698; Luthans, 2002b: 59).

Esası güçlendirme ile pozitif psikolojik kapasiteye bağlı olan pozitif örgütsel davranışın birtakım özellikleri vardır. Bunlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 10,11):

1. Belirli bir kuram ve incelemeye dayanmak,
2. Geçerli ölçütlere sahip olmak,
3. Örgütsel davranış alanında nispeten eşsiz olmakla birlikte olumlu etkililik, olumlu pekiştirme gibi kavramsal esaslara dayanmak,
4. Durağan bir özelliğe sahip olmak yerine durumsal kaynaklı öğrenmeye açık olmak, değişim ve gelişime eğilimli olmak gibi iyileştirmeye açık olmak,
5. Performans iyileştirmeyi yükseltmek hedefi ile yönetmek. Bu yönüyle pozitif örgütsel davranış ile pozitif psikolojiyi birbirinden ayıran bir özelliği belirtmektedir. Dolayısıyla bireye işiyle alakalı memnuniyet ve performans düzeyinde olumlu etkiye sahiptir.

Alan yazında yer alan başka pozitif yaklaşımları birbirinden ayırmak amacıyla pozitif örgütsel davranışın kavram tanımında olan yapıları da içeren bir takım kriterlerin belirlendiği görülmektedir (Luthans ve diğ., 2007a; Youssef ve Luthans, 2007).

Luthans, Youssef ve Avolio'a (2007) göre bir davranışın pozitif örgütsel davranış ölçütlerine sahip olması için pozitif ve oldukça eşsiz olmasına ihtiyaç vardır. Fakat burada mühim olan bu davranışın kurama dayalı, bilimsel ölçütlere elverişli, araştırmaya dayalı, ölçülebilir, gelişimsel ve ilgili performans neticelerine bağlı olması gerekmektedir.

Sonuç olarak, pozitif örgütsel davranışa odaklanılarak umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik gibi pozitif psikolojik kapasitelerinin geliştirilmesinin başta örgüt olmak üzere örgüt üyeleri ile örgütün amaçlarını yerine getirmede katkı sağladığını söylemek mümkün görünmektedir.

## **2.6. Pozitif Örgütsel Düşünce**

Pozitif örgütsel düşünce, olumlulukların meydana gelmesindeki sebepler ile sonuçları anlatmak, yorumlamak ve tahminde bulunarak örgütsel teorilerden faydalanmakta ve teorilerin örgütsel araştırmalarda dikkatlerden kaçan pozitif durumlar, süreçler ile bağlantıları ön plana çıkarmaktadır. Pozitif örgütsel düşünce, bireyler, gruplar ve örgütler ile alakalı olumlu durumları; bahsi geçen durumların ilerleyen zamanda birbirleri ile olan etkileşimlerine ışık tutmaya çalışmaktadır.

Luthans ve Youssef'e (2004) göre pozitif örgütsel düşünce, örgütler ile bu örgütlerin üyelerinin olumlu çıktıları, süreçleri ve nitelikleri ile ayrıcalıklı olarak ilgi gösterdiğini kabul etmektedir. Pozitif örgütsel düşünce genellikle örgütlerin bunalımda olduğu zamanlarda ve olumlu olmayan şartlarda sürdürülebilirliklerini ve faaliyetlerinin devamını sağlamak amacıyla pozitif örgütsel nitelikleri belirtmektedir. Pozitif örgütsel düşünce, örgütler ile örgüt üyelerinin özellikleri, süreçleri ve bilhassa pozitif çıktılar ile alakalı araştırma yapılmasına odaklanmaktadır. Başarı, ilerleme, refah, sağlık, alçakgönüllülük gibi kavramlara yoğunlaşan ve bireylerin olumlu güçleri ile alakalı konuları vurgu yapan yaygın bir bakış açısı kazandırmaktadır. Kusursuzluk, başarı, ilerleme, refah, sağlık, alçakgönüllülük gibi kelimeler ile tanımlanan ifadelerle yoğunlaşmaktadır ve yalnızca bir kuramı değil, aynı zamanda iyilik ve olumlu insan gücüyle alakalı konulara odaklanan yaygınlaşmış bir bakış açısını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, pozitif örgütsel nitelikler ve pozitif örgütsel süreçler aracılığıyla meydana gelen, umulmadık bir şekilde olumlu ya da beklenmeyen, bilinmeyen ve değişik oluşumlara yoğunlaşmaktadır. Bireylerin, grupların ya da örgütlerin içerik, süreç ve etkileşimlerinin olumlu durumlarla ne şekilde bağlarının olduğunu bulmaya hedeflemektedir (Cameron ve Caza, 2004: 731).

Pozitif örgütsel düşünce, güçlü bireysel nitelikleri ile ve daha performans ile olan bağı ispatlanmamış kavramları incelerken; pozitif örgütsel davranış, performansı yükseltmek için iyileştirilebilir, etkin olarak yönetilebilir ve ölçülebilir durumla ilişkili psikolojik kavramları araştırmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Pozitif örgütsel davranışın olumlu olması, teori ve incelemeye dayalı olması, ölçülebilen kavramlara odaklanması, yeniliğe ve iyileşmeye açık olması ve performans ile alakalı olması onun ana niteliklerini meydana getirmektedir. Pozitif örgütsel davranış kriterlerini en uygun ifade eden ve birbirleri ile bağı yüksek ilişkili yapılar belirlenmiş olup özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan oluşan dört boyutun birlikte çalışılmasıyla pozitif psikolojik sermayenin meydana geldiği belirtilmektedir (Luthans ve Youssef, 2007; Kutanis ve Oruç, 2014).

Sonuçta, pozitif düşünce sistemi ve pozitif örgütsel davranışın pozitif psikoloji akımının etkisiyle oluştuğu; bunların hepsinin birey kaynağını etkilemesiyle pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının ortaya çıktığını söylemek mümkün görünmektedir. Sermaye kaynaklarının yönü ile önemi, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken ne şekilde bir değişim gösterdiyse insan ve sosyal sermayenin değişimi de benzer biçimde önem kazanarak, bu zaman diliminde pozitif psikolojik sermaye ile ilgili farkındalığın oluşarak günümüzde öneminin giderek arttığı ve bu bağlamda örgütlerdeki etkililik ve rekabet artışı gibi konular üzerindeki etkisinin anlaşılması için daha fazla çalışmanın yapılmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

## **2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye**

Bireylerin çalışma hayatlarında gösterdikleri davranışların negatif yönlerine odaklanılarak meydana gelen her sonucun olumsuz yönlerinin vurgulanması, çalışma hayatında var olan problemlerin daha da artmasına ve anlaşılması güç hale gelmelerine neden olmaktadır. Hayatın yalnız olumsuz yönleri değil bunun yanında olumlu yönlerinin de olduğu, çalışma hayatında da bireylerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ortaya çıkan durumların olumlu ya da olumsuz sonuçlarının olabileceği kabul edilmelidir. İşte bu durumların olumlu ya da olumsuz yönlerini görmek ya da görmemek kısmen bireylerle ilgilidir. Bazı bireyler değişime açık, yenilikçi, üretken ve daha aktif olarak yaşantılarındaki durumların olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerine odaklanarak daha mutlu ve sağlıklı bireyler olarak yaşamlarını sürdürebilmektedirler. Pozitif psikoloji bilimi bu anlamda bireylerin sorunları yerine onların olumlu taraflarını değerlendirerek bireyleri daha pozitif

yapan özelliklerin belirlenmesinde örgütlere katkı sağladığı düşünülmektedir (Erkmen ve Esen, 2012: 56).

Son yıllarda pozitifliğe verilen önem giderek artmaktadır. Psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış sonucunda ortaya çıkmıştır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Comb, 2006). Pozitif örgütsel davranış, bireylerin zayıflıkları yerine güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilgili bir kavramdır. Bu anlamda bireylerin umut, özyeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklarını ifade eden ve birbirleriyle etkileşimli oldukları düşünülen yeni yaklaşım, ilk olarak Luthans ve arkadaşları tarafından temelleri pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına dayanan psikolojik sermaye literatüre girmiştir. Psikolojik sermaye, örgütlerde başarının sağlanması, bireylerin performanslarının artırılması, insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir pozitif yönde güçlü yönlerini ve psikolojik kaynaklarını araştırmaktadır (Çetin ve Basım, 2012: 122). Psikolojik sermaye, bireylerin kendisi ve örgütlerdeki yöneticiler ya da liderler tarafından da kullanılarak bireylerin iş performanslarını direkt etkileyerek onların daha sağlıklı olmalarına ve daha iyi ilişkiler kurmalarına olanak sağlamaktadır (Luthans, 2011). Esas olarak psikolojik sermaye, bireylerin ne oldukları ve gelecekte ne olacakları ile ilgilenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304).

Psikolojik sermaye, insan sermayesinin “ne biliyorsun?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” ve finansal sermayenin “neye sahipsin?” gibi sorularından ziyade temel olarak “kim olduğu” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceği” sorularına cevap veren bir etkidir (Avolio ve Luthans, 2006; F. Luthans, Luthans ve Luthans, 2004:143).

İşletmelerde rekabet edilebilirlik için Luthans ve diğerleri (2004) tarafından psikolojik sermaye önerilmektedir. Bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütlere kısa müdahaleler ve eğitimler ile artırılarak doğru orantılı olarak onların iş doyumu ve iş performanslarının artacağı öne sürülmektedir. Bunlara ek olarak, maliyet açısından örgütlere kısa süreli müdahalelerin düşük olması nedeniyle diğer sermaye türleri yerine psikolojik sermayenin tercih edilmesi gerektiğini savunulmaktadır (Luthans ve diğ., 2004; Nelson ve Cooper, 2007).

Psikolojik sermaye, geleneksel ekonomik sermaye, beşeri (insan) sermayesi ve sosyal sermayeden farklılıklar göstermektedir. Geleneksel ekonomik sermaye, mali durum ve maddi varlıklar; insan sermayesi, deneyim, eğitim, bilgi, beceri ve fikirler; sosyal sermaye ise ilişkiler, sosyal ağlar ve arkadaşlar gibi kavramlar ile ilişkili iken psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik gibi kavramlarla ilişkili olduğu ayrıca bireylerin iş performansının artırılmasında yönetilebilir, yeniliğe açık ve

geliştirilebilir özellikleri ile öne çıktığı görülmektedir (Luthans ve diğ., 2004). Başka bir deyişle, sermaye çeşitlerinden bireyin “neye sahip olduğuna” odaklanan “geleneksel ekonomik sermaye” den, “neyi bildiğine” yoğunlaşan “beşeri sermaye” den ve “kimleri tanıdığını” içeren “sosyal sermaye” den farklı olarak psikolojik sermaye bireyin “kim olduğu” konusuna odaklanan “psikolojik sermaye” üzerinde durmaktadır (Luthans, 2002a). Bu durum Tablo 1’de gösterilmiştir.

*Tablo 1*

*Sermaye Türleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye*

| <b>Geleneksel Ekonomik Sermaye</b>                                   | <b>Beşeri (İnsan) Sermayesi</b>                  | <b>Sosyal Sermaye</b>                      | <b>Pozitif Psikolojik Sermaye</b>                             |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Neye sahipsin?                                                       | Ne biliyorsun?                                   | Kimi tanıyorsun?                           | Kimsin?                                                       |
| Mali durum<br>Maddi varlıklar<br>( tesis, veri, donanım, patentler ) | Deneyim<br>Eğitim<br>Beceriler<br>Bilgi birikimi | İlişkiler<br>İletişim ağları<br>Arkadaşlar | Özyeterlilik<br>Umut<br>İyimserlik<br>Psikolojik dayanıklılık |

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

Luthans, Fred ve Youssef’e (2004) göre örgütler, şu anda ve gelecekte karşılarına çıkacak olan güçlüklerin üstesinden gelebilmek için insan kaynağının önemini daha iyi anlayarak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama konusunda psikolojik sermayenin öneminin sosyal ve insan sermayesinin çok daha ötesinde olduğunu belirtmektedirler. Psikolojik sermaye, insan kaynaklarının anlaşılabilmesi ve yönetilebilmesi açısından yeni bir bakış açısı sağlamaktadır. psikolojik sermayenin sahip olduğu ve onu diğer yaklaşımlardan ayıran birtakım özellikler vardır. Nelson ve Cooper’a göre (2007) bu özellikler şunlardır:

- Psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin daha ötesindedir.
- Psikolojik sermaye pozitif yönlüdür.
- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırmalara dayalıdır.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye durum temellidir, bu sebeple geliştirilebilirdir.
- Psikolojik sermaye çalışan verimliliği üzerinde etkilidir.

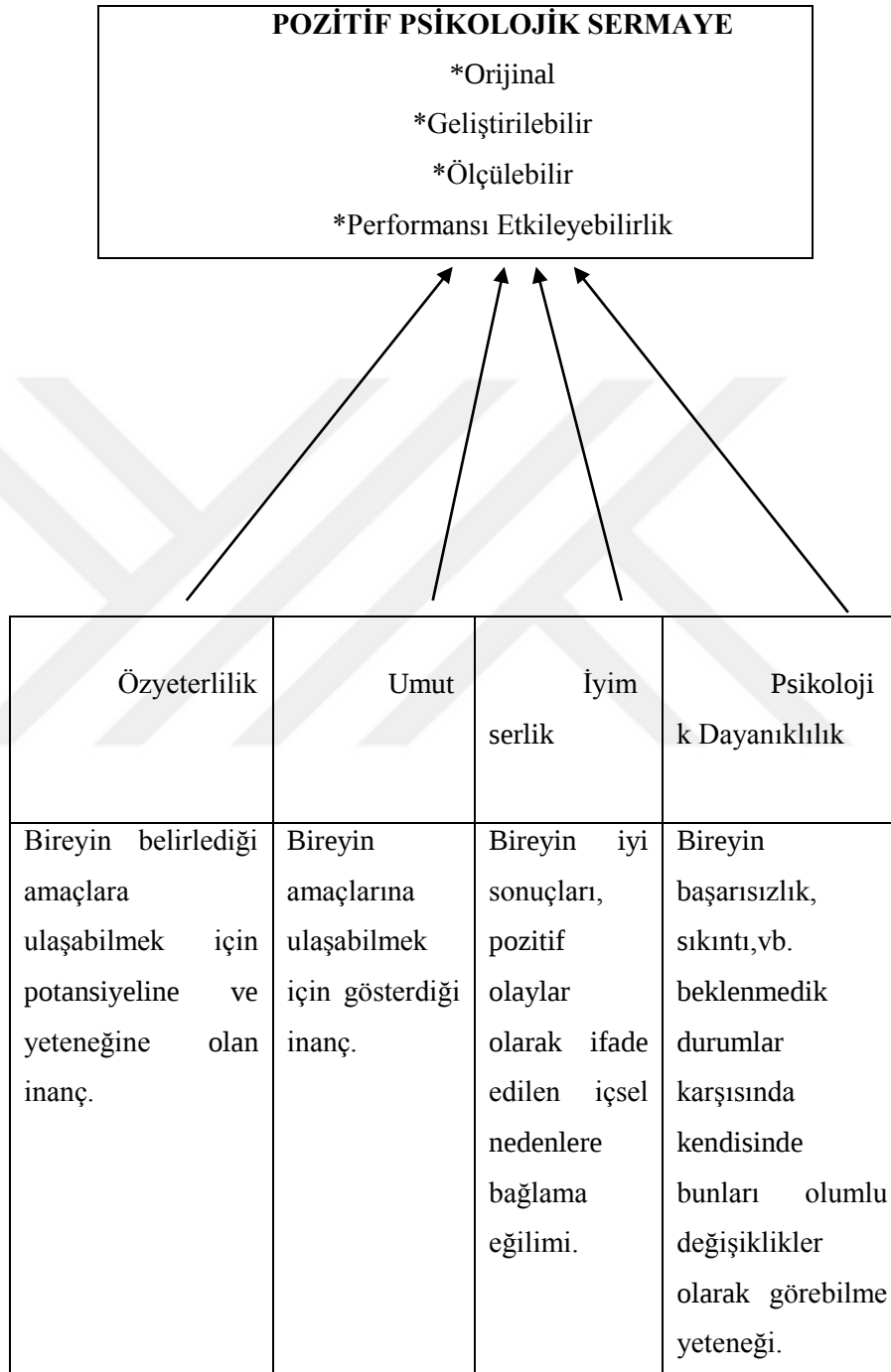
Psikolojik sermaye, Luthans, Fred, Avey, Smith ve Weixing' e (2008) göre sürdürülebilir ve geliştirilebilir bir büyüme sağlama ve bu amaçla ihtiyaç duyulan performansın ortaya konmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bir başka ifadeyle, psikolojik sermaye , örgütsel alanlardaki yönetim aşamasında farklı bir bakış açısı ortaya koymada ve bu bakış açısını geliştirmede katkı sağlayacak fırsatlar sunmaktadır.

Luthans, Youssef ve Avolio'a (2007) göre psikolojik sermaye, örgütlerdeki bireylerin performansını arttırabilmek amacıyla kullanılabilmekte olup bireylerin kim olduklarından kim olabilecekleri konusunda bir gelişimi ifade etmektedir.

Psikolojik sermayenin bileşenleri ile ilgili olarak var olan boyutlara yeni eklenebilecek boyutlar konusunda gelecekte yapılacak araştırmalar vasıtasıyla alan yazında araştırma ve tartışmalar yapılmaktadır. Lopez ve Snyder (2003) gibi bazı yazarlar psikolojik sermayenin var olan boyutları dışındaki boyutlar için de ölçek geliştirme ve doğrulama çalışmaları yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca bu çalışmalarda psikolojik sermayenin ölçütlerine diğer pozitif özelliklerin uygunluğunun da test edildiği belirtilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007; Little ve diğ.,2007; Luthans ve diğ., 2008; Cascio ve Luthans, 2013). Bunlara ek olarak, Youssef ve Luthans (2007), bu bileşenlerin bireyin performans gelişimi açısından en temel ölçütün etkili bir şekilde yönetilebilir, geliştirilebilir, değişime ve yeniliğe açık olabilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı dahilinde ortaya atılan bir kavram olup bireyde mevcut olan pozitif özelliklerin tamamı olarak ifade edilirken, yenilikçi ve gelişime açık olduğu da vurgulanmaktadır. Psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven, vb. gibi kişisel gelişimi ön plana çıkaran ve örgütsel davranış ile insan kaynakları alanlarında yeni bir yaklaşımın ortaya çıkmasını sağlayan bazı bileşenler altında incelendiği görülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303).

### Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları



Şekil 1. Psikolojik Sermaye Boyutları (Luthans ve Youssef, 2004: 36).

Luthans'a (2002) göre psikolojik sermaye kavramının temelde özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık/sağlamlık/yılmazlık olmak üzere dört alt bileşenden meydana geldiğini; fakat Han ve diğerlerine (2012) göre bu bileşenlerin bu kadarla sınırlı olmadığını değişik ülkelere, kültürlere ve ortamlara göre farklılık gösterebileceğini ifade etmektedir. Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluşmakta olup her bir bileşen için altı madde olmak üzere toplamda yirmi dört maddenin yer aldığı; Tösten ve Özgan'ın (2014) geliştirdiği Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde ise yukarıda belirtilen bileşenlere ek olarak diğer pozitif psikolojik kapasiteler arasında yer alan güven ve dışadönüklük gibi iki bileşeni daha ekleyerek toplamda altı bileşenden meydana geldiği görülmektedir.

## **2.8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları**

Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ve umut, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlikle birlikte güven ve dışadönüklük olmak üzere toplam altı kapasitenin pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olarak hepsinin bir arada kullanıldığı Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği alanda yapılan ilk çalışma olarak dikkat çekmekle birlikte bu ölçekte yer alan psikolojik sermaye bileşenlerinin kapsamlı olarak ele alınmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **2.8.1. Umut**

Türk Dil Kurumu, umut sözcüğünü olması beklenen veya olacağı düşünülen şey olarak tanımlamaktadır. MacInnis ve Mello'ya (2005) göre umut, bireyin şuanda ulaşmak istediği ama henüz ulaşamadığı hedeflerine gelecekte ulaşacağına dair inanç ve istenç düzeyini ifade etmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak günlük dilde umut sözcüğünün bireylerin herhangi bir alandaki olumlu beklentileri olarak tanımlamak mümkündür. Umut sözcüğüne teorik olarak bakıldığında bu sözcüğe değişik anlamlar yüklendiği görülmektedir. Umut, bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için özellikle bu hedeflerin çok önemli olduğu durumlarda hedefe yönelik gayreti harekete geçirmek olarak tanımlanmaktadır (Snyder, Rand ve Sigmon, 2002; Hefferon ve Boniwell, 2011). Umut ile ilgili bu açıklamada, umut sözcüğünün sözlük anlamından çok farklı olduğu görülmektedir.

Jerome Frank (1968), umut ile ilgili en detaylı çalışmaları yapmış olup bu sözcüğü "iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" olarak tanımlamaktadır (Akman ve Korkut, 1993: 193). Bruinink ve Bertram (2006), insanın en önemli niteliklerinden birinin gelecekte karşılaşılabileceği muhtemel olasılıklara karşı esnek olabilmek, değişik olasılıkları hayal edebilmek ve kendisi için mümkün olanın doğrultusunda

gidebilme isteği oluşturabildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla bireyin gelecekte karşısına çıkabilecek olası ihtimallere karşı istenen veya istenmeyen, kontrol edilebilen veya edilemeyen gibi birtakım ön değerlendirmelerde bulunabileceğini ifade etmektedirler. Bu bağlamda geleceğe dair yapılan ön değerlendirmelerin bireyde korku, heyecan, sıkıntı, endişe ve umut gibi farklı yönleri ile değişik durumların ortaya çıkmasına sebep olduğunu belirtmektedir. Jensen ve Luthans'a (2006) göre ise umut, genellikle günlük hayatta sıklıkla her alanda kullanılan bir kavram olup ilk olarak Synder'in (2000) bu kavram üzerine çalışması ile birlikte pozitif psikoloji alanında kullanıldığı; sağlam ve kuramsal bir alt yapıya dayanan belirli ve fonksiyonel bir tanımının yapılarak psikolojik sermayenin ölçülebilir bileşenlerinden biri olduğu ifade edilmektedir. Synder ve diğerlerine (2002) göre umut, bireyin istenen hedefe ulaşabileceğine dair bir algı olup onların duyguları ile iyi oluş düzeylerini harekete geçirmesine yol açan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Umut kavramının başlangıcı insanların eylem ve faaliyetlerinin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olduğu varsayımından ileri gelmektedir. Hedefler kısa ve uzun vadeli olabilmekle birlikte bilinçli bir düşüncenin oluşabilmesi amacıyla yeterli değere sahip olması gerekmektedir. Aynı biçimde, hedeflerin ulaşılabilir olması kadar hedeflerde belli bir seviyede belirsizlik olması da önem arz etmektedir. Ana hedefe yönelik alt hedeflerin başarıyla gerçekleştirilmesinin insanlardaki umut düzeyini arttırdığı görülmektedir (Averill, Catlin ve Chon, 1990; Akt: Snyder ve diğ., 2002).

Psikolojik sermaye bileşenlerinden olan umut için, bireyin hedefine ulaşabilmesi amacıyla ihtiyacı olan irade gücü ve belirlediği yol olmak üzere iki yönü üzerinde durulduğu görülmektedir. Birey, güçlüklerin üstesinden gelebilecek azim ile kararlı girişimlerde bulunabilecek irade gücüne sahip ise; ayrıca olağanüstü durumlar karşısında değişik çözüm yolları ile çözüm için farklı seçenekler üretebiliyor ise bu bireyin umutlu bir birey olduğu söylenebilir.

Snyder (2000), umut kavramını, hedefe yönelik enerji ve hedefe yönelik planlama olmak üzere bu iki genel süreci içeren bir kavram olarak açıklamaktadır. Hedefe yönelik enerji, umut kavramının motivasyonel bir bileşeni olup bireyin ulaşmak istediği hedefe yönelik bağımsız hareket etme ve tercihlerini özgür olarak yapabilme becerisini ifade etmektedir. Bu özellik bireyin tecrübeleri ile kazanmış olduğu görüşleri ile kişiliğini etkileyebilen çevre şartları ve yapıları tarafından hem bireysel hem de sosyal olarak organize edilen algılardan etkilenebilmektedir. Hedefe yönelik planlama ise, bireyin ulaşmak istediği hedeflere yönelik uygulanabilir yöntemler oluşturmak amacıyla bireyin algılanan becerilerini ifade etmektedir. Bu bağlamda umut hem hedefe yönelik enerji olarak inancı hem de bu

hedefin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan yöntemi de içermektedir (Çetin ve Basım, 2012: 123).

Luthans ve diğerlerine (2007) göre umut, gelişim ve değişimin önemli bir parçası olup etkili bir hedef belirleme yoluyla meydana gelmektedir. Orijinal, ölçülebilir, gerçekçi ve gerçekleştirilebilir hedeflere ulaşmak amacıyla ihtiyacı olan enerjinin geliştirilmesine destek olmaktadır. Luthans ve Youssef (2004), bireyin hedeflerini gerçekleştirebilmesi için ihtiyacı olan enerjiyi veren ve böylece bireyde kararlılık oluşturarak hedeflerine ulaşabilme konusunda azimli davranabilmesine olanak veren bir süreç olarak ifade etmektedir. Youssef ve Luthans (2007), umut kavramının örgütlerde değişik alanlardaki uygulanabilirliği ile bireyin performansı üzerindeki etkililiği yüksek bir etmen olduğunu belirtmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak Luthans ve Youssef (2004), umut düzeyleri yüksek olan bireylerin, istediklerine ulaşmak amacıyla değişik yöntemler geliştirdiklerini; hedeflerine ulaşırken karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelebilmelerinin neticesinde umut kavramının bireyi yaratıcı olma konusunda teşvik ettiğini ifade etmektedir.

Geçmişte umut kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar bu kavramın daha çok kişisel ve değişime kapalı olduğu yönündeyken günümüzde duruma göre değişiklik gösterebilen bir yönünün de olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda umut, değiştirilebilir, geliştirilebilir, etkili yönetilebilir ve duruma bağlı özellikleri ile örgütlerde hem yöneticilerin hem de çalışanların performans ve motivasyonun artmasında önem arz etmektedir. Hefferon ve Boniwell (2011), umutlu insanların performanslarının ve akademik başarılarının yüksek düzeyde olduğunu; umut kavramının değişmeye ve gelişmeye açık olduğunu belirtmektedir.

Umut, bireyler üzerinde motivasyonel özelliği olan bir kavramdır. Bireyler ne kadar yüksek düzeyde umuta sahip ise, hedeflerine ulaşabilme inancı ve motivasyonu da o kadar yüksek düzeyde olup, karşılarına çıkabilecek muhtemel güçlükler karşısında onları hedeflerine ulaştıracak farklı ve değişik yöntemleri geliştirip belirleyebilmektedir. Bunlara ek olarak, karşılaştıkları güçlükler karşısında asla pes etmemekte hedefine ulaşmak ve başarıya ulaşmak konusunda ısrarcı ve kararlı bir tavır sergilemektedir.

### **2.8.2. Özyeterlilik**

Özyeterlilik kavramı temelde Bandura'nın (1971) geliştirdiği Sosyal Bilişsel Teori'ye dayanmakta olup *Özyeterlilik: Davranış değişikliğinden birleştirici bir kurama doğru* adlı çalışmasında (Bandura, 1977) ilk defa kavramsal olarak ele alınmaktadır. Sosyal Bilişsel Teori, davranışçılık ve sosyal öğrenmeye göre daha kapsamlı olup sosyal ifadesi ile bireyin yaşadığı toplumun bir parçası olarak öğrendiklerini; bilişsel ifadesi ile ise bireyin

öğrendiği bu bilgilerin motivasyon, tutum ve davranış prosesleri ile etkileşimlerini ifade etmektedir. Luthans (1998), özyeterlilik kavramının, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri arasında, kuram ve araştırma temeline dayanması, gelişime açıklık ile bireyin performansı üzerindeki etkililiği gibi kanıtlanmış nedenlerden pozitif örgütsel davranış özelliklerini en iyi karşılayan kavram olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle Sosyal Bilişsel Teorinin, pozitif örgütsel davranış içerisindeki en kapsamlı kurama sahip yapı olan özyeterlilik kavramının geliştirilmesinde kuramsal bir çerçeve olarak önem arz ettiği görülmektedir.

Özyeterlilik kavramının Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından pozitif örgütsel davranışı karşılayacak daha kapsamlı olmakla birlikte uygulanabilir bir tanımlanmış olup “özyeterlilik”, kişinin becerilerine olan inancı ve bu becerileri güdülenerek, belirlenmiş görevleri en etkili şekilde yapabilme yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

Bandura’ya (1994) göre özyeterlilik, bireylerin yaşantılarında etkileyici rol alan durumlar karşısında gösterdikleri işi başarabilme motivasyonudur. Bandura, “Bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargılarını” öz-yeterlilik algısı olarak tanımlamaktadır (Bandura, 1997).

Maddux (2002) özyeterlilik kavramını, gözlemlenebilen bir beceriden daha çok bireyde var olan beceriler yoluyla belirli şartlar altında bireyin neleri yapabileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifade ile özyeterlilik, bireyin sahip olduğu yetenekleri herhangi bir alanda başarılı olmada ne ölçüde etkili kullanabileceğine olan inancı olarak da ifade edilmektedir. Ayrıca özyeterliliğin, bir kişilik özelliği olmamakla birlikte zamanla ve tecrübelerle edinilen yaşantılarla biçimlenen, bu sebeple gelişime açık durumsal bir özelliğinin de olduğunu belirtmektedir. Bir başka tanıma göre özyeterlilik, farklı çözüm yolları bulmak, hedefe ulaşmak için girişimde bulunmak ve hedeflerde başarıyı yakalamak için ihtiyaç duyulan inanç olarak da tanımlanabilmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53).

Özyeterlilik, belirli bir amaç doğrultusunda belirli bir işin başarı ile üstesinden gelmek üzere ihtiyaç duyulan eylemin yapılması, motivasyonun sağlanması ve bilişsel kaynakların aktif olarak kullanılmasında bireyin kendi becerilerine olan güveni şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2002; Luthans, 2011). Özyeterlilik kavramı, bireyde mevcut olan gerçek yeteneklerini tanımlamamakla birlikte bireyin yetenekleri hakkındaki inanç düzeyini ifade etmektedir. Yüksek özyeterliliğe sahip bireyler herhangi bir başarısızlık durumunda vazgeçmeyip daha fazla emek harcama ve başarılı bir sonuç elde etmek amacıyla farklı yollar bulma veya geliştirme eğilimi göstermektedir (Gkolia, Belias ve Koustelios,

2014). Yapılan araştırmalar sonucunda yüksek özyeterliliğe sahip bireylerde beş temel özellikten söz edilmektedir. Bu özellikler şunlardır (Luthans ve diğ., 2007a; Kutanis ve Oruç, 2014) :

- Bireylerin kendilerine gerçekleştirilmesi yüksek ve güç hedefler koymaları,
- Bireylerin güçlüklerle karşılaştıklarında sabırlı davranmaları ve gönüllü olmaları,
- Bireylerin kendi kendilerini motive edebilecek öz güdülenmeye sahip olmaları,
- Bireylerin hedeflerinde başarılı olmak için ihtiyaç duydukları çabayı göstermeleri,
- Bireylerin güçlükler karşısında pes etmeyip ısrarcı olabilmeleri.

Görüldüğü üzere özyeterliliği yüksek olan bireyler, kendilerine olan özgüvenleri de yüksek olduğundan hedeflerini üst düzeyde tutarak bu hedeflere ulaşmaya çalışırken karşılaştığı zorluklar karşısında direnç göstermekte her koşulda kendilerini motive edebilmekte; hedeflerine ulaşabilmek ve başarılı olabilmek için her türlü gayreti gösterdiği anlaşılmaktadır.

Luthans'a (1998) göre özyeterlilik içerisinde aşağıdaki beş özelliği barındırmaktadır:

- Duruma bağlı olması: Bireyin belli alan ya da alanlarda oluşturduğu özyeterliliğin başka alanlarda geçerli olmamasıdır.
- Pratiğe dayalı olması: Bireyin özyeterliliği olduğu alanlarda kendisine birçok uygulama yoluyla tecrübe kazanması, özyeterliliği olmadığı alanlarda ise tecrübesiz kalmasıdır.
- Gelişime açık olması: Bireyin ne kadar yüksek düzeyde özyeterliliğe sahip olursa olsun geliştirilmeye ihtiyaç duyacağı yönlerinin olabileceğini bilmesidir.
- Başkalarından etkilenebilir olması: Bireyin kendisi ile aynı ya da benzer hedeflere sahip bireylerin başarılı sonuçlar elde ettiklerini gördüğünde aynı sonuçları kendisinin de elde edebileceğine dair inanış göstermesidir.
- Değişken olması: Özyeterliliğin Bireyin kontrol edebildiği veya edemediği birtakım çevresel etmenlere göre değişim göstermesidir.

Stajkovic ve Luthans (1998), özyeterlilik düzeyini etkileyen, eylemsel ustalık deneyimler, temsili öğrenme, sözlü cesaretlendirme ve psikolojik uyarılma ile bunun algılanış biçimi olmak üzere dört farklı süreçten bahsetmektedir. Eylemsel ustalık deneyimleri, bireyin bir işi başarılı bir şekilde yerine getirmesi ile o bireyin özyeterlilik düzeyinde direkt etki sağlamakta olup kendi performansı ile ilgili algı oluşturmaya anlamına gelmektedir. Fakat buradaki başarının tamamen öznel olduğunu ifade etmek mümkün görünmektedir. Temsili öğrenme bir başka önemli süreç olup gözlemlenen birey ile gözlemleyen birey arasındaki benzerlikler ne derece çok ise gözlemleyen bireydeki

özyeterlilik düzeyine o derece etki etmesi beklenmektedir. Temsili öğrenmenin daha çok bireylerin az tecrübeli ya da tamamen tecrübesiz oldukları durumlarda önem arz ettiği söylenebilmektedir. Sözlü cesaretlendirme süreci, bir bireyin güvendiği ve yaptığı işe hakim olan bir kişi tarafından cesaretlendirilmesini ve böylece bireyin özyeterlilik düzeyini olumlu şekilde etkileyebileceğini ifade etmektedir. Son süreç olan psikolojik uyarılma ile bunun algılanış biçiminde bireysel farklılıklar önemli olup bazı bireyler bazı durumları heyecanlı ve zevkli bulurken bazıları da aynı durumları can sıkıcı ve rahatsız edici bulabilmektedir. Dolayısıyla farklı bireylerin aynı veya benzer durumlar karşısında gösterdikleri tepkilerin bireysel farklılıklarından kaynaklı özyeterliliklerini farklı düzeylerde ve şekillerde etkilediği anlaşılmaktadır.

Bireyler arası özyeterlilik düzeylerinin değişiklik göstermesi onların tutum ve davranışları üzerinde de etkili olup bireylerin özyeterliliklerini yüksek ve düşük özyeterlilik olarak sınıflandırmak mümkündür.

Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2007) göre özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, güçlüklerin daha kolay bir şekilde üstesinden gelebilmekte; birtakım engellerle karşılaşp başarısız olsalar bile yaşadıkları başarısızlık duygusunun hemen arkasından kendilerine gelerek özyeterlilik duygularını geri kazanarak çabalamayı sürdürmektedirler.

Yüksek özyeterlilik düzeyine sahip bireyler kendilerine zor hedefler koyup bu hedeflere güçlü bir şekilde bağlanarak üstesinden gelmeyi tercih etmektedirler. Hedeflerine ulaşmada herhangi bir başarısızlık durumu ile karşılaştıklarında ise çabalarını arttırarak denemeyi sürdürmektedirler. Başarısızlığın nedenini yeteri kadar gayret gösterememiş olmaya ve bilgi ya da beceri eksikliği gibi sebeplere bağlamaktadırlar. Bu şekildeki bir yaklaşım bireyin stres düzeyini düşürerek bireyi depresyondan korumakla birlikte bireyin kişisel başarısında önemli bir rol oynamaktadır (Bandura, 1993: 144).

Bandura'ya (1993) göre özyeterlilik düzeyi düşük olan bireyler zorlu görevleri göz ardı ederek onlardan kaçınma eğilimi göstermektedirler. Bunlar azimli bireyler olmayıp koydukları hedeflere güçlü bir bağlılık gösterememektedirler. Güç görevlerle karşılaştıklarında gayretlerini azaltarak çabuk pes etmektedirler. Yaşadıkları başarısızlıklardan sonra özyeterliliklerini tekrar geri kazanmaları çok zaman almaktadır. Sergiledikleri kötü performansı yeteneksizlikleri ile bağdaştırdıkları için kendi yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleri daha hızlı bir şekilde olmaktadır. Düşük özyeterliliğe sahip bireylerin stres düzeyleri hızlı bir şekilde artarak kolayca depresyona girebilmektedirler.

Özyeterlilik, bireylerin zorlu görevleri kendilerine seçerek bu görevleri sorunsuz bir şekilde sonuca ulaştırmak amacıyla bireyin güçlü yönleri ile yeteneklerini kullanmaları için

cesaretlendirmektedir. Bireyleri bir hedef belirleme ve bu hedefi gerçekleştirmek için zamanı doğru kullanma ile çok çalışma konusunda teşvik etmektedir. Hedeflerine ulaşırken karşılaştığı engelleri aşmasında denemeyi sürdürmesine ve farklı çözüm yolları üretmesine destek olmaktadır. Ayrıca özyeterlilik, bireyin; umudu, iyimserliği ve psikolojik dayanıklılığı ile de alakalıdır. Özyeterlilik, bireyin zamanla kendisiyle alakalı öğrenerek geliştirdiği bir kavram olarak ifade edilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 34).

### **2.8.3. İyimserlik**

İyimserlik, Larson ve Luthans'a (2006) göre umut kavramına benzer şekilde bireyde olumlu çağrışım yapan bir kavram olup Hefferon ve Boniwell (2011) tarafından "Hayatın pozitif yanına bakmaktır." şeklinde tanımladığı görülmektedir. Carver (2002) iyimserlik kavramını, bireyin gelecekte iyi şeyler olacağını umut etmesi şeklinde ifade etmekle birlikte ayrıca bu bağlamda iyimserliğin bireyin davranışları ile duygularını etkilediğini belirtmektedir. Carver ve Scheier (2002) iyimserliği, bireyin geleceğe yönelik olumlu beklentileri olarak ifade etmektedir. Bu bilimsel tanımlara bakıldığında iyimserlik kavramının bireyin geleceği ile alakalı olumlu beklentiye odaklandığı görülmektedir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010).

Seligman (1998) iyimserliğin sonradan öğrenilebilecek bir süreç olduğunu belirterek iyimserliği düşük olan bireylerin kendilerini bu yönde geliştirerek ileride olumlu sonuçlar elde edebileceklerine dair kendilerine olan inancısını ifade etmektedir. Seligman (1998; 2002), iyimserliği olumlu subjektif tecrübeler olarak ele almaktadır. Seligman önceleri psikolojik rahatsızlığı olan bireylerin tedavisine yönelik 'öğrenilmiş çaresizlik' üzerinde çalışmalar yapmaktayken pozitif psikoloji yaklaşımının ortaya çıkması ile birlikte çalışmalarının yönünü değiştirerek 'öğrenilmiş iyimserlik' ile ilgili çalışmalara yöneldiği görülmektedir. Seligman (1998) öğrenilebilen bir süreç olarak ifade ettiği iyimserliği, 'atıf teorisi'ni temel alarak açıklamaktadır. Atıf teorisine göre, bireyler yaşamlarında iyi olmayan bir takım olaylarla karşılaştıklarında bireylerin o olayları değerlendirme şekillerinin önem kazandığı görülmektedir. Buna göre iyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler karşılaştıkları olaylarla ilgili kötü sonuçları dış koşulları dikkate alıp bazı değişken ve belli sebepler ile açıklamaya eğilimli olurlarken iyimserlik düzeyi düşük olan ya da hiç olmayan bireyler ise bu sonuçları içsel, durağan ve genel sebeplere bağlayarak açıklama eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Peterson, 2000, 53). Başka bir ifade ile iyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler ile kötümserlik düzeyi yüksek bireylerin sahip olduğu birtakım özellikler mevcuttur. Peterson'a (2000) göre bunlar şu şekildedir:

İyimser olan bireyler,

- Dışsal: Birey, kötü sonucun kendi hatası olmadığını düşünmektedir.
- Değişken: Birey, kötü sonucun sadece şuana özel olduğunu farkına varmaktadır.
- Duruma özel: Birey, kötü sonucun sadece içerisinde bulunduğu durumdan kaynaklandığını düşünmektedir.

Kötümser olan bireyler,

- İçsel: Birey, kötü sonucun kendi hatası olduğunu düşünmektedir.
- Durağan: Birey, kötü sonucun her zaman bu şekilde olacağını düşünmektedir.
- Genel: Birey, kötü sonucu genelleyerek yaşayacağı her durumu kapsayacağını düşünmektedir.

Diğer bir deyiş ile ifade edecek olursak Seligman (2006), iyimser olan bireylerin deneyimledikleri olumsuzluklar karşısında hatanın kendilerinden kaynaklanmadığına inanmakta olup bu olumsuzluklarda içerisinde bulunan şartların, diğer bireyler ile şans faktörünün de etkili olduğunu düşünmektedirler. Böyle bireylerin yaşadıkları olumsuzluklardan etkilenmemekle birlikte tam tersine daha fazla mücadeleci bir tavır takınarak tekrar deneme girişimlerinde bulunmaktadırlar. Kötümser olan bireyler ise morallerini çok daha hızlı bozarak vazgeçme eğilimi göstermektedirler.

İyimser olan bireyler, gelecekte başlarına iyi şeyler geleceğini; kötümser olan bireyler ise gelecekte başlarına kötü şeyler geleceğini düşünmektedir. İyimser ve kötümser olan bireylerin dünyaya bakış açıları başta olmak üzere sorunlarla yüzleşmek, onların üstesinden gelmek ve sosyo-ekonomik kaynaklarını kullanabilmek gibi birtakım farklılıklarının olduğu belirtilmektedir (Carver ve diğ., 2010).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007) iyimserliği sadece gelecekte bireyin iyi şeyler olacağını umut etmesi şeklinde ifade edilmemesi gerektiğini belirtmektedir. Geçmişte veya şimdi meydana gelen belli bir olumlu ya da olumsuz olayın bireyin olayı yorumlarken kullandığı dayanak noktaları önem arz etmektedir. Eğer bir birey olayların olumlu taraflarına odaklanmak için zaman harcayıp gayret ediyorsa fakat; bu olayları yorumlarken kötümser bir açıklama biçimi kullanıyorsa bu durum o bireyin hala iyimserlik sınırları içerisinde giremediğini göstermektedir.

Hayes (2007), iyimser olan bireylerin karşısına çıkan olayların iyi ya da kötü olduklarına bakmaksızın olumlu bir bakış açısı ile değerlendirmede bulunduklarını; kötümser olan bireylerin iyi olaylarla karşılaşırsalar dahi olumsuz bir bakış açısı kullandıklarını belirtmektedir.

Özkalp (2009), iyimserliğin güdüleyici bir tarafının olduğunu, hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında olumlu ilişkileri ve bağlılığı kuvvetlendirdiğinden bireyin olumlu

düşüncelerini besleyerek yaşamdan zevk almasını ve dirençli olmasını sağlamaktadır. İyimserliğin iş hayatında da çok olumlu etkisinin olduğu görülmektedir. İyimser olan bireylerin iş hayatlarında çalışmalarına daha çok motive olabildikleri, morallerinin yüksek düzeyde olduğu, beklentileri ile hedeflerinin olumlu olduğu, zorluklara karşı azimli bir davranış şekli gösterdikleri, fiziksel ve zihinsel olarak daha aktif oldukları söylenebilmekle birlikte satış uzmanı, distribütör, reklam, halkla ilişkiler, üretim dizaynı, müşteri hizmetleri, sağlık ile sosyal hizmetler gibi belli iş alanlarındaki iyimser bireylerin daha yararlı olabileceği düşünülmektedir. İyimserliğin bu alanlara olumlu katkılarının olduğu açık bir şekilde görülmektedir.

#### **2.8.4. Psikolojik Dayanıklılık**

Son yıllarda dayanıklılık kavramına verilen önemin, dayanıklılığın güçlüklerden beslenen bir kişilik özelliği olması sebebiyle artarak devam ettiği görülmektedir. Dayanıklılık, bireyin yaşadığı zorluklara göre şekil alması olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, dayanıklılığın gösterilebilmesi için güç bir durumla karşı karşıya kalınması gerektiği belirtilmektedir (Richardson, 2002: 307).

Pozitif psikoloji ortaya çıkmadan önce yapılan psikolojik dayanıklılık ile ilgili araştırmaların merkezinde tehdit altındaki çocuklar, problemlı ergenler ile sıkıntılı aile düzeni gibi konular üzerinde durulmaktadır. Yapılan araştırmalarda, sarsıcı tecrübeler yaşayan bireylerden normal yaşamlarına geri dönebilecek kadar güçlü olanlara ‘hayatta kalabilenler’ olarak isimlendirilmiş olup ‘istisnai bireyler’ olarak tanımlanmışlardır. Psikolojik dayanıklılık araştırmalarının bir sonraki basamağında ise bu sarsıcı tecrübelerden sıyrılıp kendini toparlayabilen bireylere, psikolojik olarak ‘kim?’ dayanıklıdır ve psikolojik dayanıklılık gösteren bireylerin ‘özellikleri nelerdir?’ gibi sorular sorularak cevapları aranmaya başlanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 111).

Masten ve Reed’e (2002) göre psikolojik dayanıklılık, diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin aksine tepkisel bir özelliğe sahip olmakla birlikte bireyin birtakım tehdit ve olumlu olmayan koşullar altında karşılaştığı durumlara gösterdiği olumlu uyumu ifade etmektedir. Başka bir tanımda psikolojik dayanıklılığın, bireyin önüne çıkan engel, muğlaklık ve buna benzer bazı negatif durumların üstesinden gelerek başarılı olma becerisi şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 30).

Norman (2006) dayanıklılığı, belirlenen hedefe ulaşabilmek için bireyin istemediği durumlar kadar sıra dışı olumlu durumlarda da diğer bireylerden beklenen reaksiyonun görülmediği durumlar da dahil olmak üzere baskı ve stres olasılıklarıyla da baş ederek kararlı bir şekilde çabalamaya devam etmesi olarak tanımlamaktadır.

Luthans'a (2002) göre psikolojik dayanıklılık, belirli olmayan, çatışma ve başarısızlık gibi durumlara ek olarak olumlu değişimler ile artan sorumluluklarla karşılaşıldığı zamanlarda bile yapılması gereken görev için ihtiyaç duyulan gayreti göstermek ve bu gayreti arttırarak sürdürmeyi ifade etmektedir. Psikolojik dayanıklılık, başta psikolojik bir sarsıntı, yıkım, gözdağı, bireyin insan ilişkilerinde yaşadığı sıkıntılar olmak üzere sağlıkla ilgili ciddi sorunlar, çalışılan yer ile maddi sorunlar gibi önemli problem kaynaklarına karşı bireyin entegrasyon süreci olarak tanımlanmaktadır (Tusaie ve Dyer 2004; Akt: Basım ve Çetin, 2011). Başka bir tanıma göre dayanıklılık, bireyin çekinceli durumlarla karşı karşıya kalmasına rağmen etkili bir şekilde kendine gelerek bu çekinceli durum ile baş edebilme becerisi olarak da ifade edilmektedir (Benard, 1993; Akt: Kutanis ve Oruç, 2014).

Fredrickson'a (2004) göre, yüksek dayanıklılık düzeyine sahip bireyler, kendilerinin olduğu kadar diğer bireyler için de olumlu duygulara sahip olma eğiliminde olup hem kendilerine hem de diğerlerine yardımcı olabilecek ortamların hazırlanmasına destek vererek inovatif uygulamaların meydana gelmesini sağlamaktadır. Yüksek dayanıklılık düzeyine sahip bireylerin, değişime ayak uydurma ve uyum sağlama konusunda becerikli bireyler oldukları belirtilmektedir (Luthans, Fred, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Luthans ve diğerlerine (2007) göre dayanıklılık, imkan olduğunda ilerleyen zamanlar için risk etmenlerinin dönüştürülebilmesini ifade ederken; umut ve iyimserlik ise yalnız olumsuz olanı azaltmak ya da ortadan kaldırmak ile olumlu olanı vurguladığı belirtilmektedir.

Dayanıklılık ile ilgili yapılan birçok araştırmada, bireylerin, aile üyelerinin, farklı amaçlar için bir araya gelen grup üyeleri ile örgütlerin sorunların üstesinden gelebilmeleri konusunda kendilerinde mevcut bulunan dayanıklılığın ötesinde olan etkileri üzerinde durmaktadırlar. Bu araştırmaların sonucunda toplumsal dokuyu meydana getiren bu olguların dayanıklılığın gelişimi konusunda birçok yönden etkili olduğu belirtildiği görülmektedir. Diğer bir deyişle, dayanıklılık üzerinde içinde bulunulan şartların olumlu şekilde etkili olabileceği ve bu nedenle istenmeyen durumların üstesinden gelebilmek amacıyla bireye destek olmakta ve olumlu yönde bir uyum imkanı veren devingen bir süreç olduğu söylenmektedir (Herrman, Helen, Stewart, Berger, Jackson ve Yuen, 2011: 258-259). Son olarak, psikolojik dayanıklılığı geliştirmek amacıyla varlık odaklı, risk odaklı ve süreç odaklı stratejiler olmak üzere üç stratejinin önerildiği görülmektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2007a; Kutanis ve Oruç, 2014):

- Varlık odaklı stratejiler: Bireylerin ölçülebilir özellikleri ile ilgili olup bilişsel beceriler, hayata dair olumlu bakış açısı, kendilerine dair olumlu algılamalar ile espiri anlayışı gibi bireylerin dayanıklılığı destekleyen potansiyel kaynaklarına örnek gösterilebilir.
- Risk odaklı stratejiler: Bireylerin amaçladıkları hedeflere ulaşırken birtakım riskli durumlarla karşı karşıya gelmesi mümkün görünmektedir. Bu durumlarda strateji geliştirerek sonuca odaklanmanın dayanıklılığı destekleyeceği düşünülmektedir.
- Süreç odaklı stratejiler: Bireyin karşılaştığı güçlükler karşısında varlıklarını kullanma sürecini doğru yönetebilirler ise kendini gerçekleştirmek için bireye bir olanak verebileceği düşünülmektedir. (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2007a; Kutanis ve Oruç, 2014).

Jackson, Firtko ve Edenborough'a (2007) göre dayanıklılık düzeyini iş hayatında arttırarak güçlüklerin üstesinden gelebilmek için birtakım stratejiler önerilmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Profesyonel ilişkinin tüm çalışma ortamında uygulanarak risk faktörlerinin azaltılmasının sağlanması,
- Pozitif düşüncenin desteklenerek devamının ettirilmesi,
- Çalışma ortamındaki problemlerin çözümünü kolaylaştırması açısından bireylerin duygusal zekalarının farkına vararak bunların geliştirilmesinin sağlanması,
- Bireyin iş hayatı dışında kalan zamanda kendisine anlamlı gelen inanç ve uğraşlar edinerek iş ve yaşam dengesini sağlayabilmesi gibi etmenlerin dayanıklılık için önem arz ettiği anlaşılmaktadır (Jackson, Firtko ve Edenborough, 2007: 6).

### 2.8.5. Dışadönüklük

Türk Dil Kurumu'nun, dışadönüklük kavramını 'çevresiyle iletişim kurmada güçlük çekmeyen, bulunduğu ortama kolayca uyum sağlayabilen, sosyal ilişkileri güçlü kimse' şeklinde tanımladığı görülmektedir. İyem ve Erol'a (2013) göre dışadönüklük; hareketli, sosyal, girişken, doğal ve rahat olmak gibi nitelikleri içerirken bunların tam tersini ifade eden içedönüklük ise mesafeli ve ciddi olmak, yalnızlığı sevmek, dikkat çekmemek gibi nitelikleri içerdiğini belirtmektedir. Eryılmaz (2014), pozitif psikolojide dışadönüklük kavramının önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmektedir. Carrigan (1960), dışadönüklüğün; bireyin kişilik özelliklerini en iyi açıklayan psikolojik yapılar ile ilgili yapılan kişilik araştırmaları neticesinde belirlenen beş boyut içerisinde üzerinde en fazla çalışma yapılan psikolojik

yapılardan birisi olduğunu ve çoğu psikolog tarafından kişiliğin önemli bir boyutu olarak kabul edildiğini ifade etmektedir.

Atak (2013), dışadönük bireylerin içedönük bireylere göre daha çok enerji, olumlu etki, olumlu deneyim beklentisi gibi niteliklere sahip olduklarını aynı zamanda bu bireylerin ödül karşısında daha hassas olduklarını belirtmektedir. Yapıcı'ya (2001) göre, dışadönük bireyler diğer insanlar ile beraber olmak istemekte ve bireyi daha fazla tanıma eğiliminde olmakta; onlara göre huzursuzluğun kaynağını yalnızlık olarak gördüklerini ifade etmektedir. Çetin ve Varoğlu (2009), dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireylerin doğru orantılı olarak iyimserlik düzeylerinin de yüksek olduğunu, heyecandan hoşlandıklarını, diğer birey ya da topluluklar ile olumlu ilişkilerinin olduğunu; dışadönüklük düzeyi düşük olan bireylerin ise daha çok yalnız olmayı isteyen, içe kapanık, sessiz ve diğer bireylerden bağımsız bireyler olduklarını belirtmektedir.

Borkenau ve Ostendorf (1998) tarafından yapılan kişilik araştırması, dışadönük bireylerin, beş faktörden diğer psikolojik yapıları ifade eden açıklık, sorumluluk, uyumluluk ile duygusal denge yapılarına göre bu bireylerin daha enerjik, konuşkan, sosyal, hayat dolu, sorumluluk sahibi, çalışkan, girişken ve dayanıklı olduklarını göstermektedir. Costa ve McCrae (1992) ile Watson ve Clark (1997), genel olarak dışadönük bireylerin dinamik, sosyal, olumlu bakış açısı gelişmiş, mutlu ve başka insanlarla ilgilenebilme gibi kişilik özelliklerine sahip olduklarını ifade etmekte olup yine çoğu araştırmacıya göre bu özelliklerin dışında dışadönük bireylerin baskın, iddialı, etkili ve otoriter de olabildiklerini belirtmektedir (Costa ve McCrae, 1992; Trapnell ve Wiggins, 1990).

#### **2.8.6. Güven**

Güven kavramı ile ilgili alan yazında birbirinden çok farklı tanımların yapıldığı görülmektedir. Bu sebeple güven kavramının çoğu kişi tarafından anlaşıldığı düşünülmekte fakat tanımlamakta güçlük çekildiği ifade edilmektedir (Taylor, 1989; Akt: Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Bireylerin sosyal hayatında birbirleri ile güvene bağlı ilişkiler kurduklarında hayatın daha anlamlı hale geldiği; örgütlerde ise örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesinde ve örgüt içerisinde anlamlı ilişkilerin kurulmasında güvenin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Töremen (2002), bireyin kendisine ve diğer bireylere güven duyması ile diğerlerinin kendisine duyduğu güvenden kaynaklanan gücün, bireyi hayatta başarılı kılmasını sağlayan en temel faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir. Börü (2001), yaptığı araştırmaya sonucunda bireyin bir kişiye güvenebilmesi için özgüven, uyumluluk, diğerkamlık, sevecenlik, dürüstlük, açıklık, tutarlılık, bilgili olmak ile dedikodu yapmamak

gibi unsurların aralarında herhangi bir sıralama olmaksızın etkili olduğu sonucuna vardığını belirtmektedir.

Güven, olması muhtemel durumlarda bireyin çevresindeki diğer insanların neleri yapıp yapamayacağı ile ilgili bir fikrinin olması şeklinde tanımlanmaktadır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006). Güven, bireyin diğer bireylerin sözleri, davranışları ile kararları konusunda emin olarak bu duruma göre davranma arzusu olarak da ifade edilmektedir (McAllister, 1995).

Memduhoğlu ve Zengin (2013), güven kavramının; kişilik kuramcıları tarafından bireysel farklılık olarak, sosyolog ve ekonomistler tarafından kurumsal bir olay olarak, psikologlar tarafından ise diğer bireylerin beklentileri ile ilgili bir durum olarak ifade edildiğini belirtmektedir. Giddens (2012), bireyin güven konusunda belli bir dereceye kadar suçu kendisinde arayacağını, başka bir bireye güvenmiş olmasından ise muhtemelen pişmanlık duyacağını ifade etmektedir.

Memduhoğlu ve Zengin'e (2013) göre örgütsel davranış konusunda en çok araştırılan kavramlardan biri olan güven, hem bireyin davranışlarını hem de bireyler arası ilişkileri ele aldığından örgütsel davranışın önemli bir ögesi olarak yer tutmaktadır. Sargut (2001), yüksek güven düzeyine sahip örgütlerde, işbirliği eğiliminin çoğalarak bu işbirliğinin de örgüt içerisindeki güveni beslediğini belirtmektedir. Huff ve Kelley (2003), ortak hedefleri olan işbirliğine dayalı örgütlerin yüksek düzeyde güvene sahip olduğu, bireyselliği ön plana çıkaran örgütlerin düşük düzeyde güvene sahip olduğunu ifade etmektedir. Sağlam-Arı (2011), birey için duyulan güvenin ihlali durumunda kısa ve uzun vadede olmak üzere birtakım olumsuzlukların birey açısından karşılaşılabilecek sorunlar arasında yer aldığını belirtmektedir.

## **2.9. İlgili Araştırmalar**

### **2.9.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar**

Hunter ve Csikszentmihalyi (2003), farklı milletlerden genç bireylerin günlüklerini kullanarak gerçekleştirdikleri 'İlgili yetişkinlerin pozitif psikolojisi' adlı araştırmalarında belirledikleri iki grup yetişkinin ilgi ve iyi olma durumları arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili kitaplar yazan, toplantılar, kurslar ve konferanslar olmak üzere bu alanda araştırmalar ile çalışmalar yaparak son gelişmeleri takip eden Seligman, Steen, Park ve Peterson (2005), bunlara ek olarak, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (APA, 1994) isimli eserin değişik baskılarında kişiliğin yeniden kategorize edilmiş güçlü tarafları ile ruhsal yetkinliğini olumlu bir tamamlayıcı olarak

tartışarak her yerde olabilen bu güç ve ruhsal yetkinlikleri ifade eden çok kültürlü bulguların ortaya çıkmasını sağlamışlardır.

Luthans, Vogelgesang ve Lester (2006) yaptıkları çalışmada, genel olarak psikolojik sermaye özel olarak da dayanıklılık alt boyutunun anlamını ve kuramsal alt yapısını açıkladıktan sonra pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi amacıyla insan kaynaklarını geliştirme konusunda önlem alıcı stratejiler uygulamanın bu alt boyutu geliştirme noktasında önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Umut, dayanıklılık, iyimserlik ile yararlılığın hem bireysel hem de bütünsel bir etken olarak çalışma performansı ve doyumunu nasıl etkilediğini araştıran iki çalışma Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından yürütülerek ilk çalışmada, bütünsel etkenin yanında yukarıda geçen bu dört özelliğin her birini ayrı ayrı ölçmeye yarayan yeni bir ölçme aracına duyulan ihtiyacı için psikometrik destek sağladığı sonucunu elde etmişlerdir. Yine yukarıda sözü geçen bu dört özelliğin birleşimi ile performans ve doyum arasında pozitif güçlü bir ilişkinin olduğunu ikinci çalışma sonuçları göstermiştir. Bunlara ek olarak, ikinci çalışma sonuçları, bu dört özelliğin her birinin ayrı ayrı tek olarak etkisine göre bütünsel olarak etkisinin performans ve doyumunu daha etkili bir şekilde yordayabildiğini de göstermiştir.

Clapp-Smith, Vogelgesang ve Avey'in (2009), otantik liderlik, dürüstlük, pozitif psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi grup düzeyinde inceleyerek analiz etmeye çalıştıkları bu araştırmada, psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiye yönetime duyulan güvenin aracılık ederek otantik liderlik ve performans arasındaki ilişkiye ise bazı yönlerden aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow (2009), bireylerin amaçlarına dönük istek ve azmini ifade eden bir yapı olan pozitif psikolojik sermayeden önce bireylerin liderlik algılarının kavramsal modelini test ederek geliştirmek üzere yapmış oldukları araştırma sonucunda ele aldıkları bu makalede; pozitif psikolojik sermayenin performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği sonucunu elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

Seligman, Ernst, Gillham, Reivich ve Linkins (2009), yaptıkları çalışmada pozitif eğitim kavramına odaklanarak pozitif eğitimi geleneksel yetenekler ile mutluluk hedefi ile yapılan eğitim olarak ifade etmişlerdir. Mutluluk getiren yeteneklerin öğretilmesini destekleyen faktörler arasında depresyonun dünya gençleri arasında yaygın olması, öğrenme ile olumlu duygular arasındaki sinerji, yaşama karşı doyumun biraz daha artış göstermesi gibi özellikleri sıralamışlardır.

Wubin, Zhao ve Liang'ın (2010) yaptığı “Çalışanın İşten Ayrılma Niyeti Modelinde Psikolojik Sermayenin Temel ve Hafifletici Etkisi” isimli araştırmada, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenerek modele psikolojik sermaye değişkeni eklenmiştir. Bireylerin işten ayrılma niyetlerini açıklamada yeni açıklayıcı değişkenler bulmak amacıyla yapılan bu çalışmada, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine yönelik açıklayıcı etkisi ölçülmüştür. Psikolojik sermayenin hafifletici etkisi, mesleki tükenmişlik ile bireylerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bu çalışmada ortaya koyulmuştur.

Hoy ve Tarter'in (2011) kuramsal düzeyde yapmış oldukları çalışmanın hedefi, pozitif psikolojinin çok daha yeni bir alanı ile ilgili araştırma ortamı oluşturarak yazarların ilk olarak pozitif psikolojinin kısa bir tarihçesini vererek çalışmanın tanımını yapmışlardır. Daha sonra pozitif ve insancıl psikoloji arasındaki ayırımı, pozitifçi psikologların araştırma yöntemlerinden bahsederek yapmışlardır. Bu çalışmanın genellenebilir olduğunun söylenebilmesi mümkün olmakla birlikte çalışma, pozitif psikolojinin örgütsel çalışmalar eğitim üzerinde oluşan etkilerini inceleyerek, yönetimi bilgilendirmek ve uygulamaya rehberlik etmek amacıyla da pozitif psikolojinin birtakım güncel örneği ile araştırmaya başlamıştır.

### **2.9.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Çınar (2011) yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık bileşenleri (duygusal, devam ve normatif bağlılık) arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Fakat, örgütsel bağlılığın pozitif psikolojik sermaye tarafından etkilenmediği sonucuna ulaşmıştır. Bunlara ek olarak, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ile bunların boyutlarının birtakım demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir.

Bir işletmenin üretim bölümündeki 478 çalışan ile Akçay (2011) ve Akçay'ın (2012) yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca genel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyinin iş tatminin açıklamada daha yüksek düzeyde açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermiştir. Bunlara ek olarak, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide ekonomik değer, mesleki statü, iş tecrübesi ve yaş gibi değişkenlerin önemli bir role sahip olduğu belirtilmiştir.

Çetin ve Basım'ın (2012:121) 235 çalışan ile Ankara'da yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermaye “örgütsel psikolojik sermaye” olarak ifade edilerek araştırmanın sonucunda Luthans vd.'nin (2007a: 237-238) geliştirdiği Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (PCQ) güvenilirliği ve geçerliliğini doğrulamıştır.

Erkmen ve Esen (2012b: 99), 2003-2011 yılları arasındaki çalışmaları bibliyografik olarak inceleyerek yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin, örgütsel davranış ile diğer disiplinlerdeki değişik kavramlarla ve analiz yöntemleri ile ölçülebilen bir kavram olduğunu belirtmiştir. Pozitif Örgütsel Davranış içerisinde bu kavramın bazı olumlu kavramları da kapsadığını belirterek, bu kavramlar arasındaki ilişkilerin araştırılmasının çalışmaya daha farklı bir bakış açısı getireceği ifade edilmiştir. Ayrıca Psikolojik Sermaye Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik açısından deneysel araştırmalarla incelenmesi önerilmiştir.

18 öğretmen ile Gaziantep'te Kalman ve Gedikoğlu'nun (2013: 139) yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlik ve iyimserlik boyutlarının yüksek düzeyde, umut ve dayanıklılık boyutlarının ise düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek düzeyde psikolojik sermayesi olanların kendilerine güvendikleri, kendileri için bir amaç koydukları, daha iyi öğretmen olmak amacıyla emek harcadıkları ve okullarındaki her şeyin daha iyi olacağını düşünerek umutlu ve iyimser oldukları görülmüştür. Bunlara ek olarak, problemler karşısında mücadeleci bir tavır sergiledikleri, dezavantajlı durumları kendileri adına avantaja çevirebilecek girişimlerde bulundukları saptanmıştır. Düşük düzeyde psikolojik sermayesi olanların ise, kendilerini geliştirmeye yönelik amaç belirlemede ihtiyaç duydukları başarıyı sağlayamadıkları ve içinde bulundukları durumun değişmeyeceği yönünde iyimser bir tavır sergileyemedikleri gözlemlenmiştir.

260 kamu sektörü çalışanı ile Ankara'da Çetin, Şeşen ve Basım'ın (2013) yaptığı araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz-yeterlilik ve umut bileşenlerinin tükenmişliğin açıklanmasında diğer bileşenlere göre daha önemli olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleri ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

266 sağlık personeli ile Bitmiş ve Ergeneli (2013: 174-176) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ve yöneticiye güven arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir.

235 akademisyenle Ankara'da Tüzün, Çetin ve Basım'ın (2014: 379) yaptığı araştırmada, bireylerin çalışma birimiyle özdeşleşmesi ve psikolojik dayanıklılıkları ile psikolojik dayanıklılıkları ve iş performansları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bunlara ek olarak, psikolojik dayanıklılığın, bireylerin özdeşleşme kaynakları ile iş performansı arasında herhangi bir aracılık rolüne sahip olmadığı belirlenmiştir.

306 öğretmen ile Diyarbakır'da Tösten ve Özgan'ın (2014) gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek amacı ile bir ölçek çalışması yapılmıştır. 26 maddeli ve 6 boyutlu bir ölçek, güvenirlik ve geçerlilik testleri sonucunda elde edilmiştir. Ölçeğin boyutları arasında özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklük boyutları yer almıştır.



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarının özellikleri, veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının sonucu, araçların uygulanması ve elde edilecek bulguların istatistiksel çözümlemesinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel betimleyici tarama modelindedir ve nicel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı ya da derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2016, s. 114).

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İzmir İli metropol alanda bulunan 66 resmi Anadolu Lisesinde görev yapan 3063 öğretmenden oluşmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemi ile alt evrenlerin örnekleme temsili edilmesi güvence altına alındığı bilinmektedir (Balci, 2001). Bu örnekleme yöntemine, incelenen değişken, evren herhangi bir özelliğine göre değişiklik gösteriyorsa (sosyo-ekonomik, okul büyüklüğü vs.) başvurulmaktadır. Örneklem büyüklüğü 3063 öğretmenin bulunduğu evrende %95 güven aralığında 341 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan Anadolu lisesi öğretmenleri, araştırmanın yapıldığı okullarda görev yapan öğretmenler arasından seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Böylelikle araştırmanın çalışma grubunu, rastgele seçilen İzmir İli Balçova ilçesindeki 3 okul toplamda 129 öğretmen, Buca ilçesindeki 8 okul toplamda 398 öğretmen, Gazimir ilçesindeki 4 okul toplamda 145 öğretmen olmak üzere bu üç ilçedeki 15 okulda görev yapan 672 öğretmen oluşturmaktadır. Bu okullardaki öğretmen sayıları İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınarak belirlenmiş olup öğretmenlere cevaplamaları için 550 adet ölçek dağıtılmıştır. Araştırma, geçerliliği kabul edilmiş 387 ölçek aracı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Örnekleme seçilen okullardaki öğretmenlerin demografik özellikleri verileri kişisel bilgiler formu ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, anne ve baba eğitim düzeyi, büyüdükleri çevre, kardeş sayısı ile olumsuzluk yaşama durumu gibi sosyo-demografik özelliklerin dağılımı aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2’de sunulmaktadır.

*Tablo 2*

*Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı*

| <b>Cinsiyet</b> | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|-----------------|---------------|------------------|
| Kadın           | 238           | 61,5             |
| Erkek           | 149           | 38,5             |
| Toplam          | 387           | 100,0            |

Tablo 2’de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %61,5’inin kadın, %38,5’inin erkek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile örnekleme yer alan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden sayıca fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 3’te sunulmaktadır.

*Tablo 3*

*Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları*

| <b>Medeni Durum</b> | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|---------------------|---------------|------------------|
| Evli                | 306           | 79,1             |
| Bekar               | 81            | 20,9             |
| Toplam              | 387           | 100,0            |

Tablo 3’te öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %79,1’inin evli, %20,9’unun bekar olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan evli öğretmenlerin bekar öğretmenlerden sayıca üstün olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 4’te sunulmaktadır.

*Tablo 4*

*Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları*

| <b>Eğitim Durumu</b>   | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|------------------------|---------------|------------------|
| Eğitim Enstitüsü       | 23            | 5,9              |
| Lisans                 | 310           | 80,1             |
| Yüksek Lisans ve üzeri | 54            | 14,0             |
| Toplam                 | 387           | 100,0            |

Tablo 4’te öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek oranın %80,1 ile lisans, en düşük oranın %5,9 ile eğitim enstitüsü olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan Lisans mezunu öğretmenlerin sayıca daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 5’te sunulmaktadır.

*Tablo 5*

*Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları*

| <b>Mesleki Kıdem</b> | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|----------------------|---------------|------------------|
| 0-5 yıl              | 16            | 4,1              |
| 6-10 yıl             | 29            | 7,5              |
| 11-15 yıl            | 38            | 9,8              |
| 16-20 yıl            | 94            | 24,3             |
| 21 yıl ve üzeri      | 210           | 54,3             |
| <b>Toplam</b>        | <b>387</b>    | <b>100,0</b>     |

Tablo 5’te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek oranın %54,3 ile 21 yıl ve üzeri, en düşük oranın %4,1 ile 0-5 yıl arası olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri aralığında yoğunlaşmıştır. Bunun sebebi olarak İzmir bölgesinin 1. Hizmet bölgesinde yer alması olarak düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları Tablo 6’da sunulmaktadır.

*Tablo 6*

*Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımları*

| <b>Branş</b>            | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|-------------------------|---------------|------------------|
| Sosyal alanlar          | 141           | 36,4             |
| Yabancı Dil             | 66            | 17,1             |
| Fen/ Matematik alanları | 114           | 29,5             |
| Sanat/ Spor alanları    | 29            | 7,5              |
| Diğer                   | 37            | 9,6              |
| <b>Toplam</b>           | <b>387</b>    | <b>100,0</b>     |

Tablo 6’da öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %36,4’ü sosyal alanlar, %17,1’i yabancı dil, %29,5’i fen matematik, %7,5’i sanat/spor ve %9,6’sının diğer branşlarda görev yapmakta olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anne eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 7’de sunulmaktadır.

*Tablo 7*

*Öğretmenlerin Anne Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları*

| <b>Anne Eğitim Düzeyi</b> | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|---------------------------|---------------|------------------|
| İlkokul                   | 235           | 60,7             |
| Ortaokul                  | 56            | 14,5             |
| Lise                      | 60            | 15,5             |
| Eğitim Enstitüsü          | 21            | 5,4              |
| Lisans                    | 15            | 3,9              |
| Toplam                    | 387           | 100,0            |

Tablo 7’de öğretmenlerin anne eğitim düzeyleri incelendiğinde, çoğunlukla ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin anne eğitim düzeyleri, %60,7’si ilkokul, %14,5’i ortaokul, %15,5’i lise, %5,4’ü eğitim enstitüsü ve %3,9’unun lisans şeklinde olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin baba eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 8’de sunulmaktadır.

*Tablo 8*

*Öğretmenlerin Baba Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları*

| <b>Baba Eğitim Düzeyi</b> | <b>Sıklık</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|---------------------------|---------------|------------------|
| İlkokul                   | 175           | 45,2             |
| Ortaokul                  | 55            | 14,2             |
| Lise                      | 94            | 24,3             |
| Eğitim Enstitüsü          | 27            | 7,2              |
| Lisans                    | 31            | 8,3              |
| Yüksek Lisans ve üzeri    | 5             | 0,8              |
| Toplam                    | 387           | 100,0            |

Tablo 8’de öğretmenlerin baba eğitim düzeyleri incelendiğinde, %45,2’si ilkokul, %14,2’si ortaokul, %24,3’ü lise, %7,2’si eğitim enstitüsü, %8,3’ü lisans ve %0,8’inin yüksek lisans mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin babalarının çoğunlukla ilkokul mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyüdüğü çevreye göre dağılımları Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9

*Öğretmenlerin Büyüdüğü Çevreye Göre Dağılımları*

| Büyüdüğü Çevre | Sıklık | Yüzde (%) |
|----------------|--------|-----------|
| Kent           | 194    | 50,1      |
| Köy            | 54     | 14,0      |
| Kasaba         | 36     | 9,3       |
| İlçe           | 103    | 26,6      |
| Toplam         | 387    | 100,0     |

Tablo 9’da öğretmenlerin büyüdüğü çevre incelendiğinde, %50,1’inin kent, %14,0’ünün köy, %9,3’ünün kasaba, %26,6’sının ilçede yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin büyüdüğü çevrenin çoğunlukla kent olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kardeş sayısına göre dağılımları Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10

*Öğretmenlerin Kardeş Sayısına Göre Dağılımları*

| Kardeş Sayısı | Sıklık | Yüzde (%) |
|---------------|--------|-----------|
| Kardeşim yok  | 18     | 4,7       |
| 1-2           | 177    | 45,7      |
| 3-4           | 119    | 30,7      |
| 5 ve üzeri    | 73     | 18,9      |
| Toplam        | 387    | 100,0     |

Tablo 10’da öğretmenlerin kardeş sayısının dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin %4,7’sinin kardeşi olmadığı, %45,7’sinin 1-2 kardeşi olduğu, %30,7’sinin 3-4 kardeşi olduğu, %18,9’unun 5 ve üzeri sayıda kardeşi olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin olumsuzluk yaşama durumuna (yakının ölümü, doğal afet, boşanma, aile içi geçimsizlik, taciz, vb.) göre dağılımları Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11

*Öğretmenlerin Olumsuzluk Yaşama Durumuna Göre Dağılımları*

| Olumsuzluk Yaşama Durumu | Sıklık | Yüzde (%) |
|--------------------------|--------|-----------|
| Evet                     | 223    | 57,6      |
| Hayır                    | 164    | 42,4      |
| Toplam                   | 387    | 100,0     |

Tablo 11’de öğretmenlerin yakınlarının ölümü, doğal afet, boşanma, aile içi geçimsizlik, taciz ve bunun gibi olumsuzluk yaşayıp yaşamadıkları sorulmuş ve bu cevapların dağılımı incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin %57,6’sı bu sorunların en az birini yaşamış, %42,4’ü ise bu sorunlardan hiçbirini yaşamamıştır.

### 3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan veri toplama aracı kişisel bilgi formu, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmada veriler, İzmir ili Balçova, Buca ve Gaziemir ilçelerindeki resmi Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden ölçek yolu ile toplanmıştır. Ölçme araçlarının seçilmesinde ilgili alan yazın taranmış, daha önce uygulanmış pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel güven ile ilgili ölçme araçları incelenmiş ve Anadolu lisesi öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, branş, anne ve baba eğitim düzeyleri, yetiştikleri çevre, kardeş sayısı ile yaşamlarındaki olumsuzluklara ait bilgileri almaya yönelik olarak araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen geçerliği ve güvenirliği belirlenmiş “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği 5’li likert tipindedir. Ölçeğin puanlaması hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), kararsızım (3), çoğunlukla katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklindedir. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısı ise .96’dır.

Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısı ise .98’dir. Ölçek 6’lı likert tipindedir. Verilerin kaynağı, İzmir ili Balçova, Buca ve Gaziemir ilçelerindeki resmi Anadolu liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ölçekler üzerindeki işaretlerine dayanmaktadır. Ölçeklerin araştırmada kullanılması için gerekli izinler alınmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Toplanan demografik özellikler için tanımlayıcı istatistiklerden olan frekans, yüzde değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. Likert tipi ölçek kullanılan anketlerde, çoğu zaman veriler normal dağılmamaktadır. Normal dağılıma uygunluk Q-Q Plot çizimi ile incelenebilir (Chan, 2003:280-285). Ayrıca,

kullanılan verilerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 3$  arasında olmasına bağlıdır (Shao, 2002). Örgütsel güven ölçeği normal dağılıma uygun olduğu için bağımsız örneklem için t testi, tek yönlü ANOVA gibi parametrik testler ile pozitif psikolojik sermaye ölçeği normal dağılıma uymadığı için Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi gibi nonparametrik testler kullanılmıştır.

Nicel değişkenleri iki ilişkisiz örneklemde elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t testi ve Mann-Whitney U testi, ilişkisiz ikiden çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Farklılığı yaratan grupları tespit etmek için Bonferroni testi uygulanmıştır. Değişkenlerin aralarındaki ilişki korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tüm testlerde hata oranı  $p < 0.05$  alınmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmada, Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ile Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği"nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

#### Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmada, mevcut durumu öğrenmek için Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgüte olan güven düzeylerini belirlemeye ilişkin "Okullarda örgütsel güven ölçeği" kullanılmıştır. Yılmaz (2005), Daboval, ve arkadaşlarının (1994) geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeğinin daha sonra eğitim kurumları olan okullara uyarlamasını yapmıştır. Küçük işletmeler için geliştirilen bu ölçeğin eğitim ve okullardaki karşılıklarını bulmuştur. Aynı zamanda ölçekteki maddelerin çift ifadeleri sadeleştirip ölçeği 40 maddeye çıkarmıştır. Bu ölçek aynı zamanda Kamer (2001) tarafından da Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonunda güvenilirlik testinde Alpha değeri 0,98 bulunmuştur. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), oldukça katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'lı Likert tipi bir ölçektir. Katılma derecesi aralıkları  $n - 1$  formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 5 arasındaki aralık genişliği 0.8 olarak belirlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12

*Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

| Faktörler                    | İfade Sayısı | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) |
|------------------------------|--------------|-------------------------------|
| Çalışanlara Duyarlılık       | 15           | 0,951                         |
| Yöneticiye Güven             | 12           | 0,978                         |
| Yeniliğe Açıklık             | 4            | 0,889                         |
| İletişim Ortamı              | 9            | 0,953                         |
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b> | <b>40</b>    | <b>0,983</b>                  |

Araştırmada kullanılan örgütsel güven ölçeği teorik olarak dört faktörden oluşmaktadır. Buna göre, ölçeğin içsel tutarlılığına ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı önce her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmış, daha sonra ise ölçeğin geneli hesaplanmıştır.

**Çalışanlara duyarlılık** alt boyutu 15 maddeden oluşmakta olup 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 20 ve 29. maddeler çalışanlara duyarlılık alt boyutu maddelerini, **Yöneticiye güven** alt boyutu 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 ve 40. maddeler olmak üzere 12 maddeden oluşmaktadır. **Yeniliğe açıklık** alt boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Buna göre 18, 19, 32 ve 39. maddeler yeniliğe açıklık alt boyutu maddelerini ifade etmekte olup **İletişim ortamı** boyutu ise 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 ve 38. maddeler olmak üzere toplam 9 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 12'de görüldüğü üzere, çalışanlara duyarlılık faktörünün Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .95; yöneticiye güven faktörünün .97; yeniliğe açıklık faktörünün .88; iletişim ortamı faktörünün .95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise .98 olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kalaycı (2009), güvenilirlik katsayısına ( $\alpha$ ) göre şu şekilde yorumlanabileceğini belirtmektedir:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçek güvenilirliği düşüktür,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinde yer alan maddelerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları aşağıda verilmiştir.

Tablo 13

*Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinde yer alan maddelerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları*

| Verilen Puan | Seçenekler          | Puan Aralığı |
|--------------|---------------------|--------------|
| 1            | Hiç Katılmıyorum    | 1.00 -1.83   |
| 2            | Katılmıyorum        | 1.84 - 2.67  |
| 3            | Biraz Katılıyorum   | 2.68 – 3.50  |
| 4            | Oldukça Katılıyorum | 3.51 – 4.33  |
| 5            | Çok Katılıyorum     | 4.34 – 5.17  |
| 6            | Tamamen Katılıyorum | 5.18 – 6.00  |

### **Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Araştırmada veri toplama aracı olarak Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen geçerliği ve güvenirliği belirlenmiş “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 26 maddeden oluşup, 6 boyutlu ve 5’li likert tipindedir. Ölçeğin puanlaması hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), kararsızım (3), çok katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklindedir.

Araştırmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği teorik olarak altı faktörden oluşmaktadır. Buna göre, ölçeğin içsel tutarlılığına ilişkin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı önce her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmış, daha sonra ise ölçeğin geneli hesaplanmıştır.

Bu araştırma kapsamında yapılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği güvenirlik analizi sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

| Faktörler                                | İfade Sayısı | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) |
|------------------------------------------|--------------|-------------------------------|
| Öz yeterlilik                            | 4            | 0,902                         |
| İyimserlik                               | 5            | 0,898                         |
| Güven                                    | 4            | 0,901                         |
| Dışa Dönüklük                            | 5            | 0,874                         |
| Psikolojik Dayanıklılık                  | 5            | 0,902                         |
| Umut                                     | 3            | 0,857                         |
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | <b>26</b>    | <b>0,968</b>                  |

Tablo 14'te görüldüğü üzere, araştırma kapsamında yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri toplam ölçeğe .96, alt boyutlar olan umutta .85, özyeterlilikte .90, iyimserlikte .89, psikolojik dayanıklılıkta .90, güvende .90 ve dışadönüklükte .87 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Öz yeterlilik** alt boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Buna göre 1, 2, 3, ve 4. maddeler öz yeterlilik alt boyutu maddelerindendir. **İyimserlik** alt boyutu ise 5 maddeden oluşmakta olup 5, 6, 7, 8 ve 9. maddeler iyimserlik alt boyutunu ifade etmektedir. **Güven** alt boyutu 10, 11, 12, 13. maddeler olmak üzere 4 maddeden oluşmaktadır. **Dışa dönüklük** alt boyutu 5 maddeden oluşmakta olup 14, 15, 16, 17, 18 maddeler dışa dönüklük alt boyutunu temsil etmektedir. **Psikolojik dayanıklılık** alt boyutu ise 5 maddeden oluşmaktadır. Buna göre 19, 20, 21, 22, 23 maddeler psikolojik dayanıklılık alt boyutunu ifade etmektedir. **Umut** alt boyutu ise 24, 25, 26. maddeler olmak üzere 3 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 15

*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde yer alan maddelerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları*

| Verilen Puan | Seçenekler          | Puan Aralığı |
|--------------|---------------------|--------------|
| 1            | Hiç Katılmıyorum    | 1.00 -1.80   |
| 2            | Az Katılıyorum      | 1.81 - 2.60  |
| 3            | Kararsızım          | 2.61- 3.40   |
| 4            | Çok Katılıyorum     | 3.41 – 4.20  |
| 5            | Tamamen Katılıyorum | 4.21 – 5.00  |

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular, araştırmanın amacında yer alan sorulara göre sunulur ve yorumlanmıştır.

#### 4.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi ‘İzmir ili resmi Anadolu lisesinde görevli öğretmenlerin, örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları nedir?’ şeklinde ifade edilmiştir.

Bu alt problemin çözümlenebilmesi için ilgili dağılımların ortalama ve standart sapma bilgileri Tablo 16 ile Tablo 17’de sunulmuştur.

*Tablo 16*

#### *Öğretmenlerin Örgütsel Güvene İlişkin Algıları*

| <b>Örgütsel Güven<br/>Alt Boyutları</b> | <b>N</b> | <b>Ss</b> | <b><math>\bar{x}</math></b> |
|-----------------------------------------|----------|-----------|-----------------------------|
| Çalışanlara Duyarlılık                  | 387      | 3.79      | 1.34                        |
| Yöneticiye Güven                        | 387      | 4.18      | 1.40                        |
| Yeniliğe Açıklık                        | 387      | 3.82      | 1.40                        |
| İletişim Ortamı                         | 387      | 4.23      | 1.31                        |
| Toplam Ölçek                            | 387      | 4.01      | 1.36                        |

Tablo 16’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algıları incelendiğinde, en düşük ortalamanın çalışanlara duyarlılık ( $\bar{x} = 3.79$ ) alt boyutunda olduğu, en yüksek ortalamanın ise iletişim ortamı ( $\bar{x} = 4.23$ ) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin toplam ölçek ortalamalarının ise ( $\bar{x} = 4.01$ ) ‘oldukça katılıyorum’ düzeyinde olduğu dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yükseğe yakın olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Tablo 17

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Algıları*

| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye<br/>Alt Boyutları</b> | <b>N</b> | <b>Ss</b> | <b><math>\bar{x}</math></b> |
|-----------------------------------------------------|----------|-----------|-----------------------------|
| Özyeterlilik                                        | 387      | 4.39      | 0,69                        |
| İyimserlik                                          | 387      | 4.25      | 0,79                        |
| Güven                                               | 387      | 4.52      | 0,65                        |
| Dışadönüklük                                        | 387      | 4.29      | 0,74                        |
| Psikolojik Dayanıklılık                             | 387      | 4.25      | 0,76                        |
| Umut                                                | 387      | 4.36      | 0,69                        |
| Toplam Ölçek                                        | 87       | 4.34      | 0,72                        |

Tablo 17’den anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin algıları incelendiğinde, en düşük ortalamanın iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık ( $\bar{x}=4.25$ ) alt boyutunda olduğu, en yüksek ortalamanın ise güven ( $\bar{x}=4.52$ ) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin toplam ölçek ortalamalarının ise ( $\bar{x}=4.34$ ) ‘tamamen katılıyorum’ düzeyinde olduğu dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

#### 4.2.İkinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi ‘Resmi Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları; onların a) cinsiyetlerine, b) medeni durumlarına, c) eğitim düzeylerine, d) mesleki kıdemlerine, e) branşlarına, f) anne ve babalarının eğitim düzeylerine, g) büyüdükları çevreye, h) kardeş sayısına, i) yaşamlarında olumsuzluk (ölüm, ayrılık, hastalık, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan t testi, Anova (F testi) ve farklı grupların tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi Tablo 18 – Tablo 27’de sunulmuştur.

##### a) Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

*Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları     | Cinsiyet | n   | $\bar{X}$ | SS   | t     | p     |
|------------------------|----------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Örgütsel Güven Ölçeği  | Kadın    | 238 | 4,02      | 1,03 | 0,541 | 0,589 |
|                        | Erkek    | 149 | 3,96      | 1,11 |       |       |
| Çalışanlara Duyarlılık | Kadın    | 238 | 3,66      | 1,02 | 0,380 | 0,704 |
|                        | Erkek    | 149 | 3,62      | 1,08 |       |       |
| Yöneticiye Güven       | Kadın    | 238 | 4,33      | 1,22 | 0,738 | 0,461 |
|                        | Erkek    | 149 | 4,23      | 1,28 |       |       |
| Yeniliğe Açıklık       | Kadın    | 238 | 3,95      | 1,16 | 0,689 | 0,492 |
|                        | Erkek    | 149 | 3,86      | 1,27 |       |       |
| İletişim Ortamı        | Kadın    | 238 | 4,21      | 1,11 | 0,211 | 0,833 |
|                        | Erkek    | 149 | 4,19      | 1,17 |       |       |

Tablo 18’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Diğer bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır.

**b) Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

*Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları     | Medeni Durum | n   | $\bar{X}$ | SS   | t     | p     |
|------------------------|--------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Örgütsel Güven Ölçeği  | Evli         | 306 | 4,04      | 1,06 | 1,32  | 0,187 |
|                        | Bekar        | 81  | 3,86      | 1,04 |       |       |
| Çalışanlara Duyarlılık | Evli         | 306 | 3,66      | 1,06 | 0,329 | 0,47  |
|                        | Bekar        | 81  | 3,60      | 0,97 |       |       |
| Yöneticiye Güven       | Evli         | 306 | 4,33      | 1,24 | 1,29  | 0,197 |
|                        | Bekar        | 81  | 4,13      | 1,25 |       |       |
| Yeniliğe Açıklık       | Evli         | 306 | 3,97      | 1,20 | 1,83  | 0,067 |
|                        | Bekar        | 81  | 3,70      | 1,20 |       |       |
| İletişim Ortamı        | Evli         | 306 | 4,26      | 1,12 | 1,90  | 0,058 |
|                        | Bekar        | 81  | 3,99      | 1,16 |       |       |

Tablo 19'dan anlaşılabacağı gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Diğer bir ifade ile evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır.

#### c) Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre örgütsel güvene ilişkin algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova

testi sonuçları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

*Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Güvene İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları     | Eğitim Düzeyi        | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p     |
|------------------------|----------------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Örgütsel Güven Ölçeği  | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 3,73      | 0,98 | 0,977 | 0,377 |
|                        | Lisans (2)           | 310 | 4,00      | 1,06 |       |       |
|                        | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 4,10      | 1,07 |       |       |
| Çalışanlara Duyarlılık | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 3,36      | 0,77 | 1,08  | 0,338 |
|                        | Lisans (2)           | 310 | 3,65      | 1,06 |       |       |
|                        | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 3,74      | 1,03 |       |       |
| Yöneticiye Güven       | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 3,90      | 1,22 | 1,53  | 0,218 |
|                        | Lisans (2)           | 310 | 4,29      | 1,23 |       |       |
|                        | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 4,44      | 1,33 |       |       |
| Yeniliğe Açıklık       | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 3,86      | 1,11 | 0,378 | 0,685 |
|                        | Lisans (2)           | 310 | 3,90      | 1,20 |       |       |
|                        | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 4,05      | 1,25 |       |       |
| İletişim Ortamı        | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 4,04      | 1,26 | 0,275 | 0,760 |
|                        | Lisans (2)           | 310 | ,21       | ,12  |       |       |
|                        | Yüksek Lisans (3)    | 54  | ,25       | ,15  |       |       |

Tablo 20'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Diğer bir ifade ile eğitim enstitüsü, lisans veya yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır.

**d) Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

*Tablo 21*

*Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları            | Mesleki Kıdem       | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p     |
|-------------------------------|---------------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>  | 0-5 yıl (1)         | 16  | 4,25      | 0,80 | 0,582 | 0,676 |
|                               | 6-10 yıl (2)        | 29  | 3,96      | 0,92 |       |       |
|                               | 11-15 yıl (3)       | 38  | 4,19      | 1,13 |       |       |
|                               | 16-20 yıl (4)       | 94  | 3,97      | 1,12 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 3,97      | 1,06 |       |       |
| <b>Çalışanlara Duyarlılık</b> | 0-5 yıl (1)         | 16  | 3,83      | 0,89 | 0,879 | 0,477 |
|                               | 6-10 yıl (2)        | 29  | 3,75      | 0,86 |       |       |
|                               | 11-15 yıl (3)       | 38  | 3,86      | 1,13 |       |       |
|                               | 16-20 yıl (4)       | 94  | 3,67      | 1,13 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 3,57      | 1,02 |       |       |
| <b>Yöneticiye Güven</b>       | 0-5 yıl (1)         | 16  | 4,60      | 0,90 | 0,771 | 0,544 |
|                               | 6-10 yıl (2)        | 29  | 4,12      | 1,07 |       |       |
|                               | 11-15 yıl (3)       | 38  | 4,51      | 1,22 |       |       |
|                               | 16-20 yıl (4)       | 94  | 4,21      | 1,27 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 4,28      | 1,28 |       |       |
| <b>Yeniliğe Açıklık</b>       | 0-5 yıl (1)         | 16  | 4,09      | 0,97 | 0,431 | 0,786 |
|                               | 6-10 yıl (2)        | 29  | 3,94      | 0,98 |       |       |
|                               | 11-15 yıl (3)       | 38  | 4,11      | 1,28 |       |       |
|                               | 16-20 yıl (4)       | 94  | 3,92      | 1,23 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 3,86      | 1,23 |       |       |
| <b>İletişim Ortamı</b>        | 0-5 yıl (1)         | 16  | 4,50      | 0,87 | 0,574 | 0,682 |
|                               | 6-10 yıl (2)        | 29  | 4,10      | 1,07 |       |       |
|                               | 11-15 yıl (3)       | 38  | 4,30      | 1,21 |       |       |
|                               | 16-20 yıl (4)       | 94  | 4,11      | 1,22 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 4,22      | 1,11 |       |       |

Tablo 21’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının kıdem yılına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Diğer bir ifade ile 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl veya 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır.

**e) Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

*Tablo 22*

*Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları            | Branş                | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p     |
|-------------------------------|----------------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>  | Sosyal Alanlar (1)   | 141 | 4,01      | 1,11 | 0,582 | 0,676 |
|                               | Yabancı Dil (2)      | 66  | 3,80      | 1,03 |       |       |
|                               | Fen ve Matematik (3) | 114 | 4,10      | 1,08 |       |       |
|                               | Sanat/Spor (4)       | 29  | 4,02      | 0,90 |       |       |
|                               | Diğer (5)            | 37  | 4,03      | 0,99 |       |       |
| <b>Çalışanlara Duyarlılık</b> | Sosyal Alanlar (1)   | 141 | 3,62      | 1,07 | 0,879 | 0,477 |
|                               | Yabancı Dil (2)      | 66  | 3,50      | 0,93 |       |       |
|                               | Fen ve Matematik (3) | 114 | 3,75      | 1,11 |       |       |
|                               | Sanat/Spor (4)       | 29  | 3,74      | 0,92 |       |       |
|                               | Diğer (5)            | 37  | 3,63      | 0,98 |       |       |
| <b>Yöneticiye Güven</b>       | Sosyal Alanlar (1)   | 141 | 4,35      | 1,29 | 0,771 | 0,544 |
|                               | Yabancı Dil (2)      | 66  | 4,05      | 1,30 |       |       |
|                               | Fen ve Matematik (3) | 114 | 4,34      | 1,23 |       |       |
|                               | Sanat/Spor (4)       | 29  | 4,31      | 1,09 |       |       |

|                         |                      |     |      |      |       |       |
|-------------------------|----------------------|-----|------|------|-------|-------|
|                         | Diğer (5)            | 37  | 4,33 | 1,13 |       |       |
| <b>Yeniliğe Açıklık</b> | Sosyal Alanlar (1)   | 141 | 3,93 | 1,26 |       |       |
|                         | Yabancı Dil (2)      | 66  | 3,68 | 1,25 |       |       |
|                         | Fen ve Matematik (3) | 114 | 4,01 | 1,18 | 0,431 | 0,786 |
|                         | Sanat/Spor (4)       | 29  | 3,97 | 1,11 |       |       |
|                         | Diğer (5)            | 37  | 3,90 | 1,06 |       |       |
| <b>İletişim Ortamı</b>  | Sosyal Alanlar (1)   | 141 | 4,18 | 1,20 |       |       |
|                         | Yabancı Dil (2)      | 66  | 3,98 | 1,10 |       |       |
|                         | Fen ve Matematik (3) | 114 | 4,35 | 1,09 | 0,574 | 0,682 |
|                         | Sanat/Spor (4)       | 29  | 4,11 | 0,94 |       |       |
|                         | Diğer (5)            | 37  | 4,33 | 1,16 |       |       |

Tablo 22’den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının onların branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**f) Öğretmenlerin anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre örgütsel güvene ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puanortalamalarının onların anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları Tablo 23 ve Tablo 24’te verilmiştir.

*Tablo 23*

*Öğretmenlerin Anne Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Güvene İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları           | Eğitim Düzeyi | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p     |
|------------------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b> | İlkokul (1)   | 235 | 4,01      | 1,02 |       |       |
|                              | Ortaokul (2)  | 56  | 3,88      | 1,04 |       |       |
|                              | Lise (3)      | 60  | 3,97      | 1,12 | 0,624 | 0,646 |
|                              | Ön lisans (4) | 21  | 4,28      | 1,21 |       |       |

|                               |               |     |      |      |       |       |
|-------------------------------|---------------|-----|------|------|-------|-------|
|                               | Lisans (5)    | 15  | 4,13 | 1,27 |       |       |
| <b>Çalışanlara Duyarlılık</b> | İlkokul (1)   | 235 | 3,60 | 1,01 |       |       |
|                               | Ortaokul (2)  | 56  | 3,62 | 0,96 |       |       |
|                               | Lise (3)      | 60  | 3,62 | 1,09 | 1,34  | 0,251 |
|                               | Ön lisans (4) | 21  | 4,11 | 1,18 |       |       |
|                               | Lisans (5)    | 15  | 3,90 | 1,38 |       |       |
| <b>Yöneticiye Güven</b>       | İlkokul (1)   | 235 | 4,34 | 1,20 |       |       |
|                               | Ortaokul (2)  | 56  | 4,08 | 1,26 |       |       |
|                               | Lise (3)      | 60  | 4,26 | 1,26 | 0,577 | 0,679 |
|                               | Ön lisans (4) | 21  | 4,44 | 1,55 |       |       |
|                               | Lisans (5)    | 15  | 4,22 | 1,41 |       |       |
| <b>Yeniliğe Açıklık</b>       | İlkokul (1)   | 235 | 3,90 | 1,19 |       |       |
|                               | Ortaokul (2)  | 56  | 3,83 | 1,06 |       |       |
|                               | Lise (3)      | 60  | 3,87 | 1,35 | 0,666 | 0,616 |
|                               | Ön lisans (4) | 21  | 4,12 | 1,30 |       |       |
|                               | Lisans (5)    | 15  | 4,31 | 1,23 |       |       |
| <b>İletişim Ortamı</b>        | İlkokul (1)   | 235 | 4,23 | 1,09 |       |       |
|                               | Ortaokul (2)  | 56  | 4,02 | 1,15 |       |       |
|                               | Lise (3)      | 60  | 4,16 | 1,20 | 0,616 | 0,652 |
|                               | Ön lisans (4) | 21  | 4,40 | 1,28 |       |       |
|                               | Lisans (5)    | 15  | 4,31 | 1,24 |       |       |

Tablo 23'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının onların anne eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada katılımcıların örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının anne eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ).

*Tablo 24*

*Öğretmenlerin Baba Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Güvene İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları            | Eğitim Düzeyi     | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p      | Bonferroni |
|-------------------------------|-------------------|-----|-----------|------|-------|--------|------------|
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>  | İlkokul (1)       | 175 | 3,97      | 1,03 | 0,146 | 0,200  | ---        |
|                               | Ortaokul (2)      | 55  | 3,92      | 0,98 |       |        |            |
|                               | Lise (3)          | 94  | 3,99      | 1,09 |       |        |            |
|                               | Ön lisans (4)     | 27  | 3,94      | 1,21 |       |        |            |
|                               | Lisans (5)        | 31  | 4,46      | 1,06 |       |        |            |
|                               | Yüksek lisans (6) | 5   | 3,44      | 1,33 |       |        |            |
| <b>Çalışanlara Duyarlılık</b> | İlkokul (1)       | 175 | 3,58      | 0,99 | 2,634 | 0,023* | 1<5<br>2<5 |
|                               | Ortaokul (2)      | 55  | 3,46      | 0,90 |       |        |            |
|                               | Lise (3)          | 94  | 3,71      | 1,07 |       |        |            |
|                               | Ön lisans (4)     | 27  | 3,69      | 1,21 |       |        |            |
|                               | Lisans (5)        | 31  | 4,18      | 1,14 |       |        |            |
|                               | Yüksek lisans (6) | 5   | 2,83      | 1,28 |       |        |            |
| <b>Yöneticiye Güven</b>       | İlkokul (1)       | 175 | 4,28      | 1,24 | 0,525 | 0,757  | ---        |
|                               | Ortaokul (2)      | 55  | 4,29      | 1,23 |       |        |            |
|                               | Lise (3)          | 94  | 4,23      | 1,21 |       |        |            |
|                               | Ön lisans (4)     | 27  | 4,25      | 1,50 |       |        |            |
|                               | Lisans (5)        | 31  | 4,61      | 1,17 |       |        |            |
|                               | Yüksek lisans (6) | 5   | 3,97      | 1,62 |       |        |            |
| <b>Yeniliğe Açıklık</b>       | İlkokul (1)       | 175 | 3,89      | 1,20 | 1,67  | 0,140  | ---        |
|                               | Ortaokul (2)      | 55  | 3,87      | 1,07 |       |        |            |
|                               | Lise (3)          | 94  | 3,88      | 1,22 |       |        |            |
|                               | Ön lisans (4)     | 27  | 3,68      | 1,36 |       |        |            |
|                               | Lisans (5)        | 31  | 4,47      | 1,20 |       |        |            |
|                               | Yüksek lisans (6) | 5   | 3,58      | 0,80 |       |        |            |
| <b>İletişim Ortamı</b>        | İlkokul (1)       | 175 | 4,21      | 1,08 | 0,143 | 0,209  | ---        |
|                               | Ortaokul (2)      | 55  | 4,17      | 1,05 |       |        |            |
|                               | Lise (3)          | 94  | 4,14      | 1,21 |       |        |            |
|                               | Ön lisans (4)     | 27  | 4,02      | 1,31 |       |        |            |
|                               | Lisans (5)        | 31  | 4,67      | 1,06 |       |        |            |
|                               | Yüksek lisans (6) | 5   | 3,62      | 1,28 |       |        |            |

\*p&lt;0,05

Tablo 24'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının onların baba eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının çalışanlara duyarlılık alt boyutu hariç puan ortalamalarının baba eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Örgütsel güven ölçeğinin '**çalışanlara duyarlılık**' ( $F=2,634$ ;  $p< .05$ ) anlamlı farklılık göstermektedir. Farklı grupların tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi yapılmıştır. Buna göre ön lisans mezunu babaya sahip olan öğretmenlerin çalışanlara duyarlılığı diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur. Sonuçlar incelendiğinde, ilkokul ve ortaokul mezunu babaya sahip olan öğretmenlerin ön lisans mezunu babaya sahip olan öğretmenlere göre puan ortalamasının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, ön lisans mezunu bir baba ile büyüyen öğretmenlerin çalışanlara daha duyarlı davrandığının göstergesidir şeklinde yorumlanabilir.

**g) Öğretmenlerin büyüdüğüleri çevreye göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının büyüdüğüleri çevreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

*Tablo 25*

*Öğretmenlerin Büyüdükleri Çevreye Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları     | Çevre      | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p     | Bonferroni |
|------------------------|------------|-----|-----------|------|-------|-------|------------|
| Örgütsel Güven Ölçeği  | Kent (1)   | 194 | 4,05      | 1,08 | 1,999 | 0,114 | ---        |
|                        | Köy (2)    | 54  | 3,95      | 1,09 |       |       |            |
|                        | Kasaba (3) | 36  | 3,61      | 1,03 |       |       |            |
|                        | İlçe (4)   | 103 | 4,08      | 0,99 |       |       |            |
| Çalışanlara Duyarlılık | Kent (1)   | 194 | 3,69      | 1,04 | 0,745 | 0,526 | ----       |
|                        | Köy (2)    | 54  | 3,62      | 1,15 |       |       |            |
|                        | Kasaba (3) | 36  | 3,41      | 0,97 |       |       |            |
|                        | İlçe (4)   | 103 | 3,66      | 1,01 |       |       |            |

|                  |            |     |      |      |       |        |      |
|------------------|------------|-----|------|------|-------|--------|------|
| Yöneticiye Güven | Kent (1)   | 194 | 4,33 | 1,28 | 0,298 | 0,031* | 3<4  |
|                  | Köy (2)    | 54  | 4,22 | 1,24 |       |        |      |
|                  | Kasaba (3) | 36  | 3,75 | 1,23 |       |        |      |
|                  | İlçe (4)   | 103 | 4,45 | 1,15 |       |        |      |
| Yeniliğe Açıklık | Kent (1)   | 194 | 3,89 | 1,27 | 0,948 | 0,418  | ---- |
|                  | Köy (2)    | 54  | 3,88 | 1,19 |       |        |      |
|                  | Kasaba (3) | 36  | 3,68 | 1,19 |       |        |      |
|                  | İlçe (4)   | 103 | 4,06 | 1,09 |       |        |      |
| İletişim Ortamı  | Kent (1)   | 194 | 4,29 | 1,16 | 2,89  | 0,035* | 3<1  |
|                  | Köy (2)    | 54  | 4,12 | 1,04 |       |        |      |
|                  | Kasaba (3) | 36  | 3,71 | 1,16 |       |        |      |
|                  | İlçe (4)   | 103 | 4,25 | 1,07 |       |        |      |

\*p<0,05

Tablo 25’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının öğretmenlerin büyümüş oldukları çevreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının yöneticiye güven ve iletişim ortamı alt boyutu hariç puan ortalamalarının büyümüş oldukları çevreye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Örgütsel güven ölçeği alt boyutlarından ‘**yöneticiye güven**’ ( $F= 0,298$ ;  $p< .05$ ) ile ‘**iletişim ortamı**’ ( $F=2,89$ ;  $p< .05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Farklı grupların tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi yapılmıştır. Buna göre, ilçede büyüyen öğretmenlerin yöneticiye güveni diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kasabada büyüyen öğretmenlerin yöneticiye güveni ise diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmüştür. İletişim ortamı alt boyutundan elde edilen puanların ortalaması incelendiğinde ise kentte büyüyen öğretmenlerin iletişim ortamı diğer gruplara göre daha yüksektir. Kasabada büyüyen öğretmenlerin iletişim ortamı kentte büyüyen öğretmenlerin iletişim ortamına göre daha düşük olduğu görülmüştür.

#### **h) Öğretmenlerin kardeş sayılarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının kardeş sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

*Öğretmenlerin Kardeş Sayılarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları            | Kardeş Sayısı    | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p     |
|-------------------------------|------------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>  | Kardeşim yok (1) | 18  | 3,95      | 1,21 | 0,713 | 0,545 |
|                               | 1-2 (2)          | 177 | 3,97      | 1,07 |       |       |
|                               | 3-4 (3)          | 119 | 3,96      | 1,02 |       |       |
|                               | 5ve üzeri (4)    | 73  | 4,17      | 1,06 |       |       |
| <b>Çalışanlara Duyarlılık</b> | Kardeşim yok (1) | 18  | 3,73      | 1,01 | 0,156 | 0,926 |
|                               | 1-2 (2)          | 177 | 3,62      | 1,07 |       |       |
|                               | 3-4 (3)          | 119 | 3,63      | 1,03 |       |       |
|                               | 5ve üzeri (4)    | 73  | 3,72      | 1,03 |       |       |
| <b>Yöneticiye Güven</b>       | Kardeşim yok (1) | 18  | 4,18      | 1,56 | 0,137 | 0,250 |
|                               | 1-2 (2)          | 177 | 4,24      | 1,25 |       |       |
|                               | 3-4 (3)          | 119 | 4,22      | 1,18 |       |       |
|                               | 5ve üzeri (4)    | 73  | 4,56      | 1,25 |       |       |
| <b>Yeniliğe Açıklık</b>       | Kardeşim yok (1) | 18  | 3,72      | 1,59 | 0,805 | 0,492 |
|                               | 1-2 (2)          | 177 | 3,87      | 1,17 |       |       |
|                               | 3-4 (3)          | 119 | 3,90      | 1,17 |       |       |
|                               | 5ve üzeri (4)    | 73  | 4,10      | 1,23 |       |       |
| <b>İletişim Ortamı</b>        | Kardeşim yok (1) | 18  | 4,11      | 1,47 | 0,726 | 0,537 |
|                               | 1-2 (2)          | 177 | 4,18      | 1,14 |       |       |
|                               | 3-4 (3)          | 119 | 4,15      | 1,12 |       |       |
|                               | 5ve üzeri (4)    | 73  | 4,38      | 1,05 |       |       |

Tablo 26 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının öğretmenlerin kardeş sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için ikiden fazla örnek ortalamasının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova (F) testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt

boyutlarının puan ortalamalarının kardeş sayılarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**i) Öğretmenlerin yaşamlarında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamalarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının yaşamlarında bir olumsuzluk (yakınlarından birinin ölümü, doğal afet, boşanma, aile

içi geçimsizlik, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere

yapılan t testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

*Tablo 27*

*Öğretmenlerin Yaşamlarında Bir Olumsuzluk Yaşayıp Yaşamamalarına Göre Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Boyutları            | Olumsuzluk | n   | $\bar{X}$ | SS   | t     | p     |
|-------------------------------|------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| <b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>  | Evet       | 223 | 4,03      | 1,08 | 0,509 | 0,611 |
|                               | Hayır      | 164 | 3,97      | 1,03 |       |       |
| <b>Çalışanlara Duyarlılık</b> | Evet       | 223 | 3,62      | 1,07 | 0,544 | 0,587 |
|                               | Hayır      | 164 | 3,68      | 1,00 |       |       |
| <b>Yöneticiye Güven</b>       | Evet       | 223 | 4,36      | 1,27 | 1,25  | 0,212 |
|                               | Hayır      | 164 | 4,20      | 1,20 |       |       |
| <b>Yeniliğe Açıklık</b>       | Evet       | 223 | 3,92      | 1,21 | 0,128 | 0,898 |
|                               | Hayır      | 164 | 3,91      | 1,20 |       |       |
| <b>İletişim Ortamı</b>        | Evet       | 223 | 4,25      | 1,15 | 0,944 | 0,346 |
|                               | Hayır      | 164 | 4,14      | 1,11 |       |       |

Tablo 27’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının ortalamasının öğretmenlerin yaşamlarında yakınlarından birinin ölümü, doğal afet, boşanma aile içi geçimsizlik, taciz ve bunun gibi bir olumsuzluk yaşayıp yaşamadığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağladığı için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarının, onların bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamasına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Diğer bir ifade ile yaşamlarında olumsuzluk yaşayan ve yaşamayan öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algılarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır.

#### 4.3.Üçüncü Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi ‘Resmi Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları; onların a) cinsiyetlerine, b) medeni durumlarına, c) eğitim düzeylerine, d) mesleki kıdemlerine, e) branşlarına, f) anne ve babalarının eğitim düzeylerine, g) büyüdükları çevreye, h) kardeş sayısına, i) yaşamlarında olumsuzluk (ölüm, ayrılık, hastalık, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H ve farklı grupların tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi Tablo 28 – Tablo 37’de sunulmuştur.

##### a) Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28

*Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutları                   | Cinsiyet | N   | Sıra Ortalaması | U         | p      |
|------------------------------------------|----------|-----|-----------------|-----------|--------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | Kadın    | 238 | 201,84          | 15864,000 | 0,081  |
|                                          | Erkek    | 149 | 181,47          |           |        |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | Kadın    | 238 | 202,69          | 15662,500 | 0,047* |
|                                          | Erkek    | 149 | 180,12          |           |        |
| <b>İyimserlik</b>                        | Kadın    | 238 | 205,11          | 15087,500 | 0,012* |
|                                          | Erkek    | 149 | 176,26          |           |        |
| <b>Güven</b>                             | Kadın    | 238 | 202,36          | 15741,000 | 0,050  |
|                                          | Erkek    | 149 | 180,64          |           |        |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | Kadın    | 238 | 197,91          | 16801,500 | 0,379  |
|                                          | Erkek    | 149 | 187,76          |           |        |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | Kadın    | 238 | 196,68          | 17094,000 | 0,547  |
|                                          | Erkek    | 149 | 189,72          |           |        |
| <b>Umut</b>                              | Kadın    | 238 | 195,13          | 17462,500 | 0,795  |
|                                          | Erkek    | 149 | 192,20          |           |        |

\*p<0,05

Tablo 28’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığı için parametrik olmayan bir test olan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutları hariç elde edilen puanlarının sıra ortalamasının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). ‘Özyeterlilik’ ( $p=0,047$ ;  $p< .05$ ) ile ‘iyimserlik’ ( $p=0,012$ ;  $p< .05$ ) alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarındaki bu farkın ise kadınların lehine olduğu anlaşılmaktadır.

**b) Öğretmenlerin medeni durumlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29

*Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi*

| Ölçek ve Alt Boyutları                   | Medeni Durum | N   | Sıra Ortalaması | U         | p      |
|------------------------------------------|--------------|-----|-----------------|-----------|--------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | Evli         | 306 | 202,63          | 9753,000  | 0,003* |
|                                          | Bekar        | 81  | 161,41          |           |        |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | Evli         | 306 | 202,06          | 9927,500  | 0,005* |
|                                          | Bekar        | 81  | 163,56          |           |        |
| <b>İyimserlik</b>                        | Evli         | 306 | 200,84          | 10299,500 | 0,017* |
|                                          | Bekar        | 81  | 168,15          |           |        |
| <b>Güven</b>                             | Evli         | 306 | 201,09          | 10223,500 | 0,011* |
|                                          | Bekar        | 81  | 167,22          |           |        |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | Evli         | 306 | 203,53          | 9478,000  | 0,001* |
|                                          | Bekar        | 81  | 158,01          |           |        |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | Evli         | 306 | 201,83          | 9998,500  | 0,007* |
|                                          | Bekar        | 81  | 164,44          |           |        |
| <b>Umut</b>                              | Evli         | 306 | 199,58          | 10685,000 | 0,048* |
|                                          | Bekar        | 81  | 172,91          |           |        |

\* $p<0,05$

Tablo 29'dan anlaşılabacağı gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığı için parametrik olmayan bir test olan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Öğretmenlerin **pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ölçek geneli** ( $p=0,003$ ;  $p < .05$ ), alt boyutlarının ise **'özyeterlilik'** ( $p=0,005$ ;  $p < .05$ ), **'iyimserlik'** ( $p=0,017$ ;  $p < .05$ ), **'güven'** ( $p=0,011$ ;  $p < .05$ ), **'dışadönüklük'** ( $p=0,001$ ;  $p < .05$ ), **'psikolojik dayanıklılık'** ( $p=0,007$ ;  $p < .05$ ), **'umut'** ( $p=0,048$ ;  $p < .05$ ) şeklinde olduğu görülmektedir. Buna göre, evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları ile özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarına olan algıları bekar olanlara göre daha yüksektir şeklinde yorumlanabilir.

**c) Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre pozitif psikolojik sermayeye ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra

ortalamalarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal

Wallis H testi sonuçları Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

*Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutlar                    | Eğitim Düzeyi        | n   | Sıra Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p      | Bonferroni |
|------------------------------------------|----------------------|-----|-----------------|----------------|----|--------|------------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 147,63          | 4,236          | 2  | 0,120  | -----      |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 196,55          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 199,14          |                |    |        |            |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 153,65          | 3,402          | 2  | 0,183  | -----      |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 196,10          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 199,15          |                |    |        |            |
| <b>İyimserlik</b>                        | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 170,04          | 1,183          | 2  | 0,553  | -----      |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 195,87          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 193,45          |                |    |        |            |
| <b>Güven</b>                             | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 164,11          | 2,007          | 2  | 0,367  | ---        |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 195,27          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 199,46          |                |    |        |            |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 131,13          | 7,938          | 2  | 0,019* | 1<2<br>1<3 |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 197,77          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 199,11          |                |    |        |            |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 139,04          | 6,263          | 2  | 0,044* | 1<2        |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 196,36          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 203,84          |                |    |        |            |
| <b>Umut</b>                              | Eğitim Enstitüsü (1) | 23  | 135,48          | 7,226          | 2  | 0,027* | 1<2<br>1<3 |
|                                          | Lisans (2)           | 310 | 197,32          |                |    |        |            |
|                                          | Yüksek Lisans (3)    | 54  | 199,84          |                |    |        |            |

\*p<0,05

Tablo 30’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif sermaye ölçeği, özyeterlilik, iyimserlik ve güven alt boyutlarının sıra ortalamasının öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Farkın hangi gruptan kaynaklandığı ya da hangi gruplar arasında farklılığının olduğunu test etmek için çoklu karşılaştırma testi Bonferroni uygulanmıştır. Buna göre, ‘dışa dönüklük’ ( $p=0,019$ ;  $p< .05$ ), ‘psikolojik dayanıklılık’ ( $p=0,044$ ;  $p< .05$ ) ve ‘umut’ ( $p=0,027$ ;  $p< .05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Eğitim düzeyi yüksek lisans olan öğretmenlerin dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, dışa dönüklük ve umut alt boyutu için eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin sıra ortalaması, lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin sıra ortalamasından daha düşük olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutu için ise eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin sıra ortalamasının lisans mezunu olan öğretmenlerin sıra ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**d) Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

*Tablo 31*

*Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutlar                    | Mesleki Kıdem       | n   | Sıra Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p      | Bonferroni |
|------------------------------------------|---------------------|-----|-----------------|----------------|----|--------|------------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | 0-5 yıl (1)         | 16  | 201,66          | 9,363          | 4  | 0,053  | -----      |
|                                          | 6-10 yıl (2)        | 29  | 178,62          |                |    |        |            |
|                                          | 11-15 yıl (3)       | 38  | 162,53          |                |    |        |            |
|                                          | 16-20 yıl (4)       | 94  | 177,34          |                |    |        |            |
|                                          | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 208,70          |                |    |        |            |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | 0-5 yıl (1)         | 16  | 205,75          | 10,203         | 4  | 0,037* | 3<5        |
|                                          | 6-10 yıl (2)        | 29  | 167,00          |                |    |        |            |
|                                          | 11-15 yıl (3)       | 38  | 160,22          |                |    |        |            |
|                                          | 16-20 yıl (4)       | 94  | 182,53          |                |    |        |            |
|                                          | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 208,08          |                |    |        |            |
| <b>İyimserlik</b>                        | 0-5 yıl (1)         | 16  | 216,56          | 8,275          | 4  | 0,082  | -----      |
|                                          | 6-10 yıl (2)        | 29  | 187,90          |                |    |        |            |
|                                          | 11-15 yıl (3)       | 38  | 164,97          |                |    |        |            |
|                                          | 16-20 yıl (4)       | 94  | 176,73          |                |    |        |            |
|                                          | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 206,10          |                |    |        |            |
| <b>Güven</b>                             | 0-5 yıl (1)         | 16  | 198,38          | 10,605         | 4  | 0,031* | 3<5        |
|                                          | 6-10 yıl (2)        | 29  | 168,14          |                |    |        |            |
|                                          | 11-15 yıl (3)       | 38  | 158,21          |                |    |        |            |
|                                          | 16-20 yıl (4)       | 94  | 184,08          |                |    |        |            |
|                                          | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 208,15          |                |    |        |            |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | 0-5 yıl (1)         | 16  | 192,19          | 8,027          | 4  | 0,091  | -----      |
|                                          | 6-10 yıl (2)        | 29  | 197,05          |                |    |        |            |
|                                          | 11-15 yıl (3)       | 38  | 153,24          |                |    |        |            |

|                                |                     |     |        |       |   |       |       |
|--------------------------------|---------------------|-----|--------|-------|---|-------|-------|
|                                | 16-20 yıl (4)       | 94  | 184,80 |       |   |       |       |
|                                | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 205,21 |       |   |       |       |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b> | 0-5 yıl (1)         | 16  | 195,03 |       |   |       |       |
|                                | 6-10 yıl (2)        | 29  | 184,50 |       |   |       |       |
|                                | 11-15 yıl (3)       | 38  | 165,26 | 8,166 | 4 | 0,086 | ----- |
|                                | 16-20 yıl (4)       | 94  | 177,51 |       |   |       |       |
|                                | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 207,81 |       |   |       |       |
| <b>Umut</b>                    | 0-5 yıl (1)         | 16  | 182,22 |       |   |       |       |
|                                | 6-10 yıl (2)        | 29  | 180,90 |       |   |       |       |
|                                | 11-15 yıl (3)       | 38  | 166,12 | 9,097 | 4 | 0,059 | ----- |
|                                | 16-20 yıl (4)       | 94  | 178,30 |       |   |       |       |
|                                | 21 yıl ve üzeri (5) | 210 | 208,78 |       |   |       |       |

\*p<0,05

Tablo 31'den anlaşılabacağı gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının onların mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarından öz yeterlilik ve güven alt boyutu hariç elde edilen puanların sıra ortalamasının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). **‘Özyeterlilik’** ( $p=0,037$ ;  $p<.05$ ) ile **‘güven’** ( $p=0,031$ ;  $p<.05$ ) alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin özyeterlilik ve güveni diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Sonuçlar incelendiğinde, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Böylece, 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin, 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek özyeterlilik ve güven algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

#### e) Öğretmenlerin branşlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra

ortalamalarının branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis

H testi sonuçları Tablo 32’de verilmiştir.

#### Tablo 32

*Öğretmenlerin Branşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve<br>Alt Boyutlar                             | Branş              | n   | Sıra<br>Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p     |
|------------------------------------------------------|--------------------|-----|--------------------|----------------|----|-------|
| <b>Pozitif<br/>Psikolojik<br/>Sermaye<br/>Ölçeği</b> | Sosyal alanlar (1) | 141 | 189,04             | 1,614          | 4  | 0,806 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 189,87             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 204,39             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 197,79             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 185,27             |                |    |       |
| <b>Öz yeterlilik</b>                                 | Sosyal alanlar (1) | 141 | 184,59             | 7,218          | 4  | 0,125 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 204,86             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 209,34             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 195,74             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 161,86             |                |    |       |
| <b>İyimserlik</b>                                    | Sosyal alanlar (1) | 141 | 184,51             | 3,473          | 4  | 0,482 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 197,25             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 206,95             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 200,76             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 179,18             |                |    |       |
| <b>Güven</b>                                         | Sosyal alanlar (1) | 141 | 189,10             | 1,427          | 4  | 0,839 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 187,52             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 203,11             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 192,43             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 197,39             |                |    |       |
| <b>Dışa<br/>Dönüklük</b>                             | Sosyal alanlar (1) | 141 | 191,92             | 2,262          | 4  | 0,688 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 179,88             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 200,04             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 192,03             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 210,05             |                |    |       |
| <b>Psikolojik<br/>Dayanıklılık</b>                   | Sosyal alanlar (1) | 141 | 193,83             | 1,770          | 4  | 0,778 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 185,70             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 201,62             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 202,74             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 179,11             |                |    |       |
| <b>Umut</b>                                          | Sosyal alanlar (1) | 141 | 191,72             | 3,385          | 4  | 0,496 |
|                                                      | Yabancı dil (2)    | 66  | 194,61             |                |    |       |
|                                                      | Fen/matematik (3)  | 114 | 204,17             |                |    |       |
|                                                      | Sanat/spor (4)     | 29  | 197,79             |                |    |       |
|                                                      | Diğer (5)          | 37  | 167,28             |                |    |       |

Tablo 32’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının onların branşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif sermaye ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamasının onların branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**f) Öğretmenlerin anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre pozitif psikolojik sermayeye ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının onların anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 33 ve Tablo 34’te verilmiştir.

*Tablo 33*

*Öğretmenlerin Anne Eğitim Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutlar                    | Eğitim Düzeyi | n   | Sıra Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p      | Bonferroni |
|------------------------------------------|---------------|-----|-----------------|----------------|----|--------|------------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | İlkokul (1)   | 235 | 186,66          | 9,987          | 4  | 0,041* | 2<4        |
|                                          | Ortaokul (2)  | 56  | 179,20          |                |    |        |            |
|                                          | Lise (3)      | 60  | 208,27          |                |    |        |            |
|                                          | Ön lisans (4) | 21  | 253,36          |                |    |        |            |
|                                          | Lisans (5)    | 15  | 224,07          |                |    |        |            |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | İlkokul (1)   | 235 | 187,02          | 9,652          | 4  | 0,047* | 2<4        |
|                                          | Ortaokul (2)  | 56  | 178,45          |                |    |        |            |
|                                          | Lise (3)      | 60  | 209,66          |                |    |        |            |
|                                          | Ön lisans (4) | 21  | 248,40          |                |    |        |            |
|                                          | Lisans (5)    | 15  | 222,63          |                |    |        |            |
| <b>İyimserlik</b>                        | İlkokul (1)   | 235 | 187,20          | 9,228          | 4  | 0,056  | -----      |
|                                          | Ortaokul (2)  | 56  | 177,60          |                |    |        |            |
|                                          | Lise (3)      | 60  | 211,86          |                |    |        |            |
|                                          | Ön lisans (4) | 21  | 247,10          |                |    |        |            |
|                                          | Lisans (5)    | 15  | 216,03          |                |    |        |            |
| <b>Güven</b>                             | İlkokul (1)   | 235 | 194,37          | 7,029          | 4  | 0,134  | -----      |
|                                          | Ortaokul (2)  | 56  | 166,85          |                |    |        |            |
|                                          | Lise (3)      | 60  | 199,43          |                |    |        |            |
|                                          | Ön lisans (4) | 21  | 231,26          |                |    |        |            |
|                                          | Lisans (5)    | 15  | 215,77          |                |    |        |            |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | İlkokul (1)   | 235 | 189,03          | 4,630          | 4  | 0,327  | -----      |
|                                          | Ortaokul (2)  | 56  | 184,45          |                |    |        |            |
|                                          | Lise (3)      | 60  | 201,97          |                |    |        |            |
|                                          | Ön lisans (4) | 21  | 228,60          |                |    |        |            |
|                                          | Lisans (5)    | 15  | 227,23          |                |    |        |            |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | İlkokul (1)   | 235 | 185,88          | 8,995          | 4  | 0,061  | -----      |
|                                          | Ortaokul (2)  | 56  | 184,90          |                |    |        |            |
|                                          | Lise (3)      | 60  | 208,41          |                |    |        |            |
|                                          | Ön lisans (4) | 21  | 251,38          |                |    |        |            |
|                                          | Lisans (5)    | 15  | 217,17          |                |    |        |            |
| <b>Umut</b>                              | İlkokul (1)   | 235 | 190,04          | 7,294          | 4  | 0,121  | -----      |

|               |    |        |
|---------------|----|--------|
| Ortaokul (2)  | 56 | 181,05 |
| Lise (3)      | 60 | 204,52 |
| Ön lisans (4) | 21 | 249,17 |
| Lisans (5)    | 15 | 185,00 |

\*p<0,05

Tablo 33'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının onların anne eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin ölçeğin alt boyutlarından pozitif sermaye ölçeği ve özyeterlilik alt boyutu hariç elde edilen puanların sıra ortalamasının onların anne eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Ancak **'pozitif psikolojik sermaye ölçeği'** ( $p=0,041$ ;  $p< .05$ ) ile **'özyeterlilik'** ( $p=0,047$ ;  $p< .05$ ) alt boyutlarının sıra ortalamalarının onların anne eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p<0,05$ ). Farklı grupların tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi yapılmıştır. Buna göre, anne eğitim düzeyleri ön lisans olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile özyeterlilik algıları diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Ön lisans mezunu anneye sahip öğretmenlerin ortaokul mezunu anneye sahip olan öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye ile özyeterlilik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 34

*Öğretmenlerin Baba Eğitim Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutlar                    | Eğitim Düzeyi     | n   | Sıra Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p     |
|------------------------------------------|-------------------|-----|-----------------|----------------|----|-------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | İlkokul (1)       | 175 | 187,68          | 6,825          | 5  | 0,234 |
|                                          | Ortaokul (2)      | 55  | 182,23          |                |    |       |
|                                          | Lise (3)          | 94  | 191,22          |                |    |       |
|                                          | Ön lisans (4)     | 27  | 215,77          |                |    |       |
|                                          | Lisans (5)        | 31  | 234,88          |                |    |       |
|                                          | Yüksek lisans (6) | 5   | 226,33          |                |    |       |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | İlkokul (1)       | 175 | 189,45          | 10,698         | 5  | 0,058 |
|                                          | Ortaokul (2)      | 55  | 180,47          |                |    |       |
|                                          | Lise (3)          | 94  | 183,48          |                |    |       |
|                                          | Ön lisans (4)     | 27  | 234,64          |                |    |       |
|                                          | Lisans (5)        | 31  | 235,33          |                |    |       |
|                                          | Yüksek Lisans (6) | 5   | 216,67          |                |    |       |
| <b>İyimserlik</b>                        | İlkokul (1)       | 175 | 192,82          | 6,314          | 5  | 0,277 |
|                                          | Ortaokul (2)      | 55  | 175,28          |                |    |       |

|                                    |                   |     |        |       |   |       |
|------------------------------------|-------------------|-----|--------|-------|---|-------|
|                                    | Lise (3)          | 94  | 192,53 |       |   |       |
|                                    | Ön lisans (4)     | 27  | 199,82 |       |   |       |
|                                    | Lisans (5)        | 31  | 234,67 |       |   |       |
|                                    | Yüksek Lisans (6) | 5   | 163,83 |       |   |       |
| <b>Güven</b>                       | İlkokul (1)       | 175 | 191,11 |       |   |       |
|                                    | Ortaokul (2)      | 55  | 200,23 |       |   |       |
|                                    | Lise (3)          | 94  | 184,95 | 2,796 | 5 | 0,731 |
|                                    | Ön lisans (4)     | 27  | 201,55 |       |   |       |
|                                    | Lisans (5)        | 31  | 216,08 |       |   |       |
|                                    | Yüksek Lisans (6) | 5   | 226,00 |       |   |       |
| <b>Dışa<br/>Dönüklük</b>           | İlkokul (1)       | 175 | 189,06 |       |   |       |
|                                    | Ortaokul (2)      | 55  | 186,27 |       |   |       |
|                                    | Lise (3)          | 94  | 194,15 | 3,807 | 5 | 0,577 |
|                                    | Ön lisans (4)     | 27  | 198,18 |       |   |       |
|                                    | Lisans (5)        | 31  | 226,73 |       |   |       |
|                                    | Yüksek Lisans (6) | 5   | 230,83 |       |   |       |
| <b>Psikolojik<br/>Dayanıklılık</b> | İlkokul (1)       | 175 | 185,44 |       |   |       |
|                                    | Ortaokul (2)      | 55  | 178,27 |       |   |       |
|                                    | Lise (3)          | 94  | 197,11 | 8,325 | 5 | 0,139 |
|                                    | Ön lisans (4)     | 27  | 221,41 |       |   |       |
|                                    | Lisans (5)        | 31  | 227,67 |       |   |       |
|                                    | Yüksek Lisans (6) | 5   | 269,17 |       |   |       |
| <b>Umut</b>                        | İlkokul (1)       | 175 | 189,66 |       |   |       |
|                                    | Ortaokul (2)      | 55  | 189,04 |       |   |       |
|                                    | Lise (3)          | 94  | 189,01 | 5,359 | 5 | 0,374 |
|                                    | Ön lisans (4)     | 27  | 237,13 |       |   |       |
|                                    | Lisans (5)        | 31  | 201,00 |       |   |       |
|                                    | Yüksek Lisans (6) | 5   | 217,67 |       |   |       |

Tablo 34’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının onların baba eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamasının onların baba eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**g) Öğretmenlerin büyüdüğü çevreye göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının büyüdüğü çevreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan

Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35

*Öğretmenlerin Büyüdükleri Çevreye Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutlar                    | Çevre      | n   | Sıra Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p      | Bonferroni               |
|------------------------------------------|------------|-----|-----------------|----------------|----|--------|--------------------------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | Kent (1)   | 194 | 214,22          | 20,135         | 3  | 0,000* | 3<1<br>3<4               |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 173,68          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 130,07          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 188,92          |                |    |        |                          |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | Kent (1)   | 194 | 221,62          | 32,682         | 3  | 0,000* | 3<1<br>3<4<br>2<1<br>4<1 |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 162,55          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 124,92          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 182,62          |                |    |        |                          |
| <b>İyimserlik</b>                        | Kent (1)   | 194 | 215,80          | 22,213         | 3  | 0,000* | 3<1<br>2<1               |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 166,08          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 133,61          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 188,67          |                |    |        |                          |
| <b>Güven</b>                             | Kent (1)   | 194 | 217,85          | 28,149         | 3  | 0,000* | 3<4<br>3<1<br>2<1        |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 160,57          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 130,71          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 188,73          |                |    |        |                          |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | Kent (1)   | 194 | 206,16          | 11,767         | 3  | 0,008* | 3<4<br>3<1               |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 182,44          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 139,49          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 196,21          |                |    |        |                          |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | Kent (1)   | 194 | 208,38          | 12,498         | 3  | 0,006* | 3<1                      |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 192,05          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 139,44          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 187,00          |                |    |        |                          |
| <b>Umut</b>                              | Kent (1)   | 194 | 210,40          | 18,089         | 3  | 0,000* | 3<1<br>3<2<br>3<4        |
|                                          | Köy (2)    | 54  | 190,16          |                |    |        |                          |
|                                          | Kasaba (3) | 36  | 128,68          |                |    |        |                          |
|                                          | İlçe (4)   | 103 | 187,95          |                |    |        |                          |

\*p<0,05

Tablo 35'ten anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının onların büyüdükleri çevreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamasının onların büyüdükleri çevreye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmektedir (p<0,05).

Öğretmenlerin büyüdüğü çevre, kent olanların pozitif psikolojik sermaye, özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut olarak diğer çevrede büyüyenlere göre daha yüksektir. Buna göre, **pozitif psikolojik sermaye ölçeği** ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ) için kasabada büyüyen öğretmenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. **‘Özyeterlilik’** ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından; köy ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalaması kentte büyüyenlerden anlamlı düzeyde düşüktür. **‘İyimserlik’** ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutu için kasabada ve köyde büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kentte büyüyenlerin sıra ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür. **‘Güven’** ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından; köyde büyüyenlerin sıra ortalaması kentte büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. **‘Dışa dönüklük’** ( $p=0,008$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür. **‘Psikolojik dayanıklılık’** ( $p=0,006$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. **‘Umut’** ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent, köy ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür.

#### **h) Öğretmenlerin kardeş sayılarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının kardeş sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36

*Öğretmenlerin Kardeş Sayılarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutlar                    | Kardeş Sayısı    | n   | Sıra Ortalaması | X <sup>2</sup> | Sd | p     |
|------------------------------------------|------------------|-----|-----------------|----------------|----|-------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | Kardeşim yok (1) | 18  | 237,61          | 3,222          | 3  | 0,359 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 194,02          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 186,92          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 194,73          |                |    |       |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | Kardeşim yok (1) | 18  | 202,92          | 2,433          | 3  | 0,487 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 201,86          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 182,40          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 191,64          |                |    |       |
| <b>İyimserlik</b>                        | Kardeşim yok (1) | 18  | 216,72          | 1,430          | 3  | 0,698 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 197,58          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 189,07          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 187,77          |                |    |       |
| <b>Güven</b>                             | Kardeşim yok (1) | 18  | 220,83          | 2,217          | 3  | 0,529 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 193,75          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 185,77          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 201,40          |                |    |       |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | Kardeşim yok (1) | 18  | 239,50          | 4,222          | 3  | 0,238 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 186,14          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 194,75          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 200,61          |                |    |       |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | Kardeşim yok (1) | 18  | 246,17          | 4,496          | 3  | 0,213 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 192,67          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 187,25          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 195,37          |                |    |       |
| <b>Umut</b>                              | Kardeşim yok (1) | 18  | 222,39          | 3,469          | 3  | 0,325 |
|                                          | 1-2 (2)          | 177 | 197,21          |                |    |       |
|                                          | 3-4 (3)          | 119 | 180,81          |                |    |       |
|                                          | 5 ve üzeri (4)   | 73  | 200,73          |                |    |       |

Tablo 36’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasının onların kardeş sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamasının onların kardeş sayılarına göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**i) Öğretmenlerin yaşamlarında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamalarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının yaşamlarında bir olumsuzluk (yakınlarından birinin ölümü, doğal afet, boşanma, aile içi geçimsizlik, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan *Mann Whitney U* testi sonuçları Tablo 37’de verilmiştir.

*Tablo 37*

*Öğretmenlerin Yaşamlarında Bir Olumsuzluk Yaşayıp Yaşamamalarına Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları*

| Ölçek ve Alt Boyutları                   | Olumsuzluk Yaşama Durumu | N   | Sıra Ortalaması | U         | p      |
|------------------------------------------|--------------------------|-----|-----------------|-----------|--------|
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği</b> | Evet                     | 223 | 203,31          | 16210,500 | 0,056  |
|                                          | Hayır                    | 164 | 181,34          |           |        |
| <b>Öz yeterlilik</b>                     | Evet                     | 223 | 206,92          | 15405,000 | 0,006* |
|                                          | Hayır                    | 164 | 176,43          |           |        |
| <b>İyimserlik</b>                        | Evet                     | 223 | 200,53          | 16830,000 | 0,173  |
|                                          | Hayır                    | 164 | 185,12          |           |        |
| <b>Güven</b>                             | Evet                     | 223 | 205,08          | 15816,000 | 0,017* |
|                                          | Hayır                    | 164 | 178,94          |           |        |
| <b>Dışa Dönüklük</b>                     | Evet                     | 223 | 202,62          | 16364,000 | 0,073  |
|                                          | Hayır                    | 164 | 182,28          |           |        |
| <b>Psikolojik Dayanıklılık</b>           | Evet                     | 223 | 197,98          | 17399,000 | 0,409  |
|                                          | Hayır                    | 164 | 188,59          |           |        |
| <b>Umut</b>                              | Evet                     | 223 | 202,58          | 16372,500 | 0,068  |
|                                          | Hayır                    | 164 | 182,33          |           |        |

\*p<0,05

Tablo 37’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının onların yaşamında bir olumsuzluk (yakınlarından birinin ölümü, doğal afet, boşanma aile içi geçimsizlik, taciz ve bunun gibi) yaşayıp yaşamadığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, veriler normal dağılım varsayımını sağlamadığı için parametrik olmayan bir test olan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından özyeterlilik ve güven alt boyutları hariç elde edilen

puanlarının sıra ortalamasının onların yaşamında bir olumsuzluk (yakınlarından birinin ölümü, doğal afet, boşanma aile içi geçimsizlik, taciz ve bunun gibi) yaşayıp yaşamadığına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). **‘Özyeterlilik’** ( $p=0,006$ ;  $p<0,05$ ) ile **‘güven’** ( $p=0,017$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutlarında ise öğretmenlerin yaşamında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamasına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmektedir. Her iki alt boyutta da yaşamında olumsuzluk yaşayan öğretmenlerin olumsuzluk yaşamayan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

#### **4.4.Dördüncü Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum**

Araştırmanın dördüncü alt problemi ‘Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ şeklinde verilmiştir. Dördüncü alt problemin çözümlenmesinde araştırmada kullanılan ölçeklerin ve bu ölçeklerin teorik alt boyutlarının arasındaki ilişkiyi analiz etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen ortalama puanların dağılımı tüm değişkenler için normal değildir. Bu yüzden parametrik olmayan Spearman's korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       | 9       | 10      | 11      | 12    |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 1.ÖGÖ       | 1,000   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |       |
| 2.ÇD        | 0,900** | 1,000   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |       |
| 3.YG        | 0,950** | 0,761** | 1,000   |         |         |         |         |         |         |         |         |       |
| 4.YA        | 0,924** | 0,798** | 0,878** | 1,000   |         |         |         |         |         |         |         |       |
| 5.İO        | 0,940** | 0,774** | 0,887** | 0,856** | 1,000   |         |         |         |         |         |         |       |
| 6.PPSÖ      | 0,436** | 0,336** | 0,438** | 0,394** | 0,472** | 1,000   |         |         |         |         |         |       |
| 7.ÖY        | 0,394** | 0,267** | 0,419** | 0,331** | 0,452** | 0,834** | 1,000   |         |         |         |         |       |
| 8.İYİ       | 0,384** | 0,315** | 0,366** | 0,346** | 0,406** | 0,840** | 0,678** | 1,000   |         |         |         |       |
| 9.GÜ        | 0,318** | 0,219** | 0,328** | 0,250** | 0,382** | 0,849** | 0,761** | 0,692** | 1,000   |         |         |       |
| 10.DD       | 0,433** | 0,348** | 0,433** | 0,406** | 0,437** | 0,897** | 0,683** | 0,674** | 0,720** | 1,000   |         |       |
| 11.PD       | 0,356** | 0,281** | 0,351** | 0,336** | 0,385** | 0,880** | 0,651** | 0,619** | 0,682** | 0,805** | 1,000   |       |
| 12.UM       | 0,313** | 0,227** | 0,329** | 0,281** | 0,357** | 0,844** | 0,666** | 0,633** | 0,690** | 0,722** | 0,826** | 1,000 |

\*p&lt;0,01

ÖGÖ=Örgütsel Güven Ölçeği ÇD=Çalışanlara Duyarlılık YG=Yöneticiye Güven YA=Yeniliğe Açıklık İO=İleişim Ortamı

PPSÖ=Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ÖY=Öz Yeterlilik İYİ=İyimserlik GÜ=Güven DD=Dışa Dönüklük PD=Psikolojik Dayanıklılık UM=Umut

Tablo 38’de görüldüğü üzere, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,436$ ;  $p<0,01$ ).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r =0,336$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( $r=0,438$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r=0,394$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( $r=0,472$ ;  $p<0,01$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,394$ ;  $p<0,01$ ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r =0,267$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( $r=0,419$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r=0,331$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( $r=0,452$ ;  $p<0,01$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,384$ ;  $p<0,01$ ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r =0,315$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r=0,366$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r=0,346$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( $r=0,406$ ;  $p<0,01$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,318$ ;  $p<0,01$ ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r$

**=0,219;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,328$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,250$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,382$ ;  $p<0,01$** ) olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( **$r=0,433$ ;  $p<0,01$** ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r =0,348$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( **$r=0,433$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( **$r=0,406$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( **$r=0,437$ ;  $p<0,01$** ) olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( **$r=0,356$ ;  $p<0,01$** ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r =0,281$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,351$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,336$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,38$ ;  $p<0,01$** ) olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( **$r=0,313$ ;  $p<0,01$** ). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r =0,227$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( **$r=0,329$ ;  $p<0,01$** ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven

ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin ( $r=0,281$ ;  $p<0,01$ ); pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin ( $r=0,357$ ;  $p<0,01$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden elde edilen puanlarının pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanlar üzerindeki etkisini açıklamak üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39

*Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Etkisini Gösteren Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | $\beta$ | t     | p     | F     | Model (p) | R     | Adjusted R2 |
|------------------|-------------------|---------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------------|
| PPSÖ             | Sabit             | 3,493   | 35,06 | 0,000 | 77,99 | 0,000     | 0,436 | 0,166       |
|                  | ÖGÖ               | 0,212   | 8,83  | 0,000 |       |           |       |             |

ÖGÖ= Örgütsel Güven Ölçeği PPSÖ= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 39’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinden elde edilen puanlarının pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanlar üzerinde etkisini açıklamak üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir ( $F=77,99$ ;  $p<0,05$ ). Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; örgütsel güven ölçeğinden elde edilen puanların pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanlar üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Ayrıca korelasyon katsayısının (R) pozitif değerli olması bu etkinin olumlu olduğunu işaret etmektedir. Örgütsel güven, pozitif psikolojik sermaye algısında meydana gelen değişimin %17’sini açıklayabilmektedir (Düzenlenmiş  $R^2=0,166$ ).

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin nasıl olduğu; onların pozitif psikolojik sermayeleri ve umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, dışadönüklük ve güven alt boyutlarının da belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bununla birlikte, öğretmenlerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki kıdemlerine, branşlarına, anne ve baba eğitim düzeylerine, büyüdükları çevreye, kardeş sayılarına ve yaşamlarında olumsuzluklar (yakının ölümü, doğal afet, boşanma, aile içi geçimsizlik, taciz, vb.) yaşayıp yaşamadıklarına göre örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları ile onların pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları arasında fark olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Son olarak, öğretmenlerin örgütsel güven ile pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümü araştırmanın problemine ve alt problemlerine uygun olarak verilmiştir.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

##### 5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi ‘İzmir ili resmi Anadolu lisesinde görevli öğretmenlerin, örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları nedir?’ şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları incelenmiştir.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgularda öncelikle öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin nasıl olduğu belirlenmiştir. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin birinci alt boyutu çalışanlara duyarlılık, ikinci alt boyutu yöneticiye güven, üçüncü alt boyutu yeniliğe açıklık ve dördüncü alt boyutu iletişim ortamı olup genel olarak her boyutun kendi içerisindeki puan toplamının fazla olması, okullarda bu boyutları ifade eden becerilerin en yüksek düzeyde karşılandığını; düşük olması ise becerilerin yeterli düzeyde karşılanmadığını ifade etmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin sırasıyla en düşük alt boyut ortalamasından en yüksek alt boyut ortalamasına göre, çalışanlara duyarlılık, yeniliğe açıklık, yöneticiye güven ve iletişim ortamı gelmektedir. Öğretmenlerin toplam ölçek boyutunda ortalamalarının ‘oldukça katılıyorum’ düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yükseğe yakın olduğunu söylemek mümkündür. İlgili alan yazın tarandığında, Polat (2007) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin güven algısı ile yöneticiye güven ve okula güven alt boyutlarının yüksek düzeyde algılandığını;

ancak örgütsel güven ve alt boyutları arasındaki güven algı düzeyinin ise Türkiye’de yapılan başka araştırmalarda çok yüksek çıkmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada okullarda öğretmenlerin örgütsel güven ile alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yapılan diğer çalışmalar ile hemen hemen benzer sonuçlar elde edildiğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgulara, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de nasıl olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin algılarının toplam ölçekte ( $\bar{x} = 4.34$ ) ‘tamamen katılıyorum’ boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, alt boyutlarının da sırayla en düşük ortalama en yükseğe göre iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık, dışadönüklük, umut, özyeterlilik ve güven gelmektedir. Elde edilen veriler ışığında araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

İlgili alan yazın tarandığında, Sarıcı’nın (2015) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar elde edildiği; güven alt boyutunun en yüksek, iyimserlik alt boyutunun ise en düşük ortalama sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, toplam ölçek boyutunda da Sarıcı’nın (2015) ( $\bar{x} = 4.32$ ) ortalama sonuçları elde ettiği; bu çalışmada ise toplam ölçek boyutunda ( $\bar{x} = 4.34$ ) sonucu elde edilmiştir. Buna göre, her iki çalışmada elde edilen ortalamaların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Sarıcı’nın (2015) yaptığı çalışmada elde ettiği verileri pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları açısından karşılaştıracak olursak, en düşük ortalama en yükseğe göre sırasıyla, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, özyeterlilik, dışadönüklük ve güven gelmektedir.

Keleşçi’nin (2015) yaptığı çalışmada ise katılımcıların genel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar arasında ise en yüksek ortalama güven boyutunun sahip olduğu ve sırasıyla özyeterlilik, iyimserlik, dışadönüklük, umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının yer aldığı görülmektedir. Buradan da anlaşılabileceği gibi alt boyutlar arasındaki sıralamada kısmen farklılıklar olsa da benzer sonuçların elde edildiğini söylemek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermayenin en önemli özelliklerinden biri de değişebilir ve gelişebilir olmasıdır. Bu özelliğinden yola çıkarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırmalarına yardımcı olabilecek müdahaleler gerçekleştirilerek bu bağlamda, yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olan öğretmenlerin okuldaki performanslarında artış gösterebileceği söylenebilir.

### 5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi ‘Resmi Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin

örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları; onların a) cinsiyetlerine, b) medeni durumlarına, c) eğitim düzeylerine, d) mesleki kıdemlerine, e) branşlarına, f) anne ve

babalarının eğitim düzeylerine, g) büyüdüleri çevreye, h) kardeş sayısına, i) yaşamlarında olumsuzluk (ölüm, ayrılık, hastalık, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel güven düzeylerine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere göre incelenmiş olup toplam puanlar ile alt boyutlarda cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı branş, anne eğitim düzeyi, kardeş sayısı ve yaşamında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamasına göre anlamlı düzeyde bir farklılık gözlenmemiştir. Fakat örgütsel güven ile ilgili olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin baba eğitim düzeyi ile büyüdüleri çevre değişkenlerinde toplam puanlarda anlamlı düzeyde bir farklılık gözlemlenmemesine rağmen babanın eğitim düzeyi ile ilgili çalışanlara duyarlılık alt boyutunda önlisans mezunu babaya sahip olan öğretmenlerin çalışanlara duyarlılığı diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yine araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticiye güven ve iletişim ortamı alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasının onların büyümüş oldukları çevreye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, ilçede büyüyen öğretmenlerin yöneticiye güveni diğer öğretmenlere göre daha yüksek, kentte büyüyen öğretmenlerin iletişim ortamı diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Yöneticiye güven alt boyutundan elde edilen puanların ortalaması incelendiğinde, kasabada büyüyen öğretmenlerin puan ortalaması, ilçede büyüyen öğretmenlerin puan ortalamasından daha az olduğu görülmüştür. İletişim ortamı alt boyutundan elde edilen puanların ortalaması incelendiğinden ise kasabada büyüyen öğretmenlerin puanlarının ortalaması, kentte büyüyen öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha az olduğu görülmüştür.

Diğer bir ifade ile araştırmadan elde edilen sonuçlar, cinsiyetin örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığını göstermektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları genel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık göstermese de kadınların puan ortalamalarının erkeklere oranla biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan kadın öğretmen sayısının erkek öğretmenlere göre fazla olması; aynı koşullarda çalışan öğretmenlerin farklı biçimde etkilendikleri çıkarımında bulunmak mümkündür.

Araştırmanın sonuçlarının, medeni durumun örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığı; evli olan öğretmenlerin puan ortalamasının, bekar olan öğretmenlerin puan ortalamasına göre anlamlı olmayan bir farkla daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin sayısının bekar olanlara göre daha fazla olması, sonuç üzerinde kısmen de olsa etkisinin olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen veriler ışığında, öğretmenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığını; buna göre, örgütsel güvenin alınan eğitime göre değişmediğini söylemek mümkündür.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin meslekte geçirdikleri sürelerin (tecrübelerinin) örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığının göstermektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel güven düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Ayrıca, öğretmenlerin branşlarının örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilere göre, öğretmenlerin anne eğitim düzeylerinin örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığı sonucu elde edilmiştir. Bunlara ek olarak, öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının baba eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği; ancak çalışanlara duyarlılık alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasının babanın eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, ön lisans mezunu babaya sahip olan öğretmenlerin çalışanlara duyarlılığı diğer öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Sonuçlar incelendiğinde, ilkokul ve ortaokul mezunu babaya sahip olan öğretmenlerin önlisans mezunu babaya sahip olan öğretmenlere göre puan ortalamasının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, önlisans mezunu bir baba ile büyüyen öğretmenlerin çalışanlara daha duyarlı davrandığının göstergesidir şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının büyüdükleri çevreye göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği; ancak yöneticiye güven ve iletişim ortamı alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasının öğretmenlerin büyüdükleri çevreye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, ilçede büyüyen öğretmenlerin yöneticiye güveni diğer yerlerde büyüyen öğretmenlere göre daha yüksek, kentte büyüyen öğretmenlerin iletişim ortamı diğerlerine göre daha yüksektir. Yöneticiye güven alt boyutundan elde edilen puanların ortalaması incelendiğinde, kasabada büyüyen öğretmenlerin puan ortalamasının ilçede büyüyen öğretmenlerin puan ortalamasından daha az olduğu görülmüştür. İletişim ortamı alt boyutundan elde edilen puanların ortalaması incelendiğinde ise kasabada büyüyen öğretmenlerin puanlarının ortalaması kentte büyüyen öğretmenlerin puanlarının ortalamasından daha az olduğu görülmüştür.

Bunlara ek olarak araştırma bize, öğretmenlerin kardeş sayılarının ve yaşamlarında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamasının örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalaması üzerinde önemli bir rol oynamadığını göstermiştir.

### 5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi ‘Resmi Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları; onların a) cinsiyetlerine, b) medeni durumlarına, c) eğitim düzeylerine, d) mesleki kıdemlerine, e) branşlarına, f) anne ve babalarının eğitim düzeylerine, g) büyüdüleri çevreye, h) kardeş sayısına, i) yaşamlarında olumsuzluk (ölüm, ayrılık, hastalık, taciz, vb.) yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları kişisel değişkenlere göre incelenmiş olup toplam puanlar ile alt boyutlarda çalıştığı branş, babanın eğitim düzeyi, kardeş sayısı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir farklılık gözlenmemiştir.

Araştırma sonuçları, cinsiyetin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının üzerinde önemli bir rol oynamadığının göstergesidir. Ancak öz yeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Her iki alt boyutta da kadın öğretmenlerin sıra ortalaması erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre, benzer şartlar altında çalışan öğretmenlerin farklı biçimlerde etkilendikleri şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum değişkenine ilişkin fark incelendiğinde, medeni durumun pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının üzerinde önemli bir rol oynadığının göstergesidir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarında evli olan bireylerin sıra ortalaması, bekar olan bireylere göre daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim düzeyi değişkenine ilişkin fark incelendiğinde, toplam puanın da önemli bir fark gözlemlenmese de pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarının sıra ortalamalarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre, eğitim düzeyi yüksek lisans olan öğretmenlerin dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut olarak diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, dışa dönüklük ve umut alt boyutu için eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin sıra ortalaması lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin sıra ortalamasından daha düşük olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutu için ise eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin sıra ortalamasının lisans mezunu olan öğretmenlerin sıra ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarından özyeterlilik ve güven alt boyutu hariç elde edilen puanların sıra ortalamasının öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı; ancak pozitif sermaye ölçeğinin özyeterlilik ve güven alt boyutlarının sıra ortalamalarının mesleki

kıdemlere göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin özyeterlilik ve güveni diğerlerine göre daha yüksektir. Sonuçlar incelendiğinde, 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin özyeterlilik ve güven algıları 11-15 yıl kıdemi olanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucu, öğretmenlerin branşlarının pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalaması üzerinde bir etkisinin olmadığına göstergesidir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin branşları onların pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını etkilememektedir.

Öğretmenlerin anne eğitim düzeyleri incelendiğinde, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamasının onların anne eğitim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı; ancak pozitif sermaye ölçeğinin ve özyeterlilik alt boyutlarının sıra ortalamalarının öğretmenlerin anne eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin anne eğitim düzeyleri ön lisans olanların pozitif sermaye ve öz yeterliliği diğerlerine göre daha yüksektir. Sonuçlar incelendiğinde, annesi ön lisans mezunu olan öğretmenlerin ortaokul mezunu anneye sahip olan öğretmenlere göre puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucu, öğretmenlerin baba eğitim düzeylerinin pozitif sermaye ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalaması üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin büyüdüğü çevre değişkeni incelendiğinde, öğretmenlerin büyüdüğü çevre, kent olan öğretmenlerin psikolojik sermaye, öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut olarak diğer çevrede büyüyenlere göre daha yüksektir. Bu sonuca göre, psikolojik sermaye ölçeği için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. Öz yeterlilik alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından; köy ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalaması kentte büyüyenlerden anlamlı düzeyde düşüktür. İyimserlik alt boyutu için kasabada ve köyde büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kentte büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. Güven alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından; köyde büyüyenlerin sıra ortalaması kentte büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. Dışa dönüklük alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. Psikolojik dayanıklılık alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür. Umut alt boyutu için kasabada büyüyenlerin puanlarının sıra ortalamaları kent, köy ve ilçede büyüyenlerin sıra ortalamasından anlamlı düzeyde düşüktür.

Araştırmanın sonucu, araştırmaya katılan öğretmenlerin kardeş sayısının pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalaması üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin yaşamlarında bir olumsuzluk yaşıyıp yaşamaması ile ilgili değişken incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlarının sıra ortalamasının üzerinde önemli bir rol oynamadığının göstergesi olduğu; ancak öz yeterlilik ve güven alt boyutlarından elde edilen puanların sıra ortalamalarının öğretmenlerin yaşamında bir olumsuzluk yaşıyıp yaşamadığına göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Her iki alt boyutta da olumsuzluk yaşayan öğretmenlerin sıra ortalaması olumsuzluk yaşamayan öğretmenlerin sıra ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

#### **5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Araştırmanın dördüncü alt problemi ‘Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları arasındaki ilişki ile bu iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl olduğu incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güven alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin dışa dönüklük alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel

güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin yeniliğe açıklık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişkinin; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile örgütsel güven ölçeğinin iletişim ortamı alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel güven ölçeğinden elde edilen puanların pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanlar üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin algıları, onların pozitif psikolojik sermaye algılarında meydana gelen değişimin %17'sini açıklayabilmektedir. Yıldırım'ın (2014) işletme alanında yaptığı araştırma sonucuna göre, örgütsel güven ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütlerine olan güven düzeylerinin yüksek olmasının onların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini de arttırdığını ifade etmektedir. Dolayısıyla sonuçlara bakıldığında benzer sonuçlara ulaşıldığını söyleyebiliriz.

## 5.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar hem örgütsel güven hem de pozitif psikolojik sermaye konusu ile ilgili araştırmacılar için önemli bilgiler sunmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin örgütsel güven ve pozitif psikolojik sermayeleri ile ilgili araştırma yapacak araştırmacılara aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Aynı konu ile ilgili benzer araştırmalar İzmir İli dışındaki şehirlerde görev yapan öğretmenlere yapılabilir.
- Aynı konu ile ilgili benzer araştırmalar özel okul öğretmenlerine yapılabilir.
- Aynı konu ile ilgili benzer araştırmalar farklı öğretim kademelerinde çalışan öğretmenler ile yöneticilere yapılabilir. Böylece farklı öğretim kademelerinde bu iki değişkenle ilgili karşılaştırmaların yapılarak yararlı sonuçların elde edilmesi sağlanabilir ve literatüre bu bağlamda katkılar sunabilir.

- Örgütsel güven ile boyutlarının değişebilir ve gelişebilir olması nedeniyle öğretmen veya yöneticilere yönelik uzun süreli olmayan olumlu müdahalelerle onların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve bunların katılımcıların performansları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.
- Aynı konu ile ilgili benzer araştırmalar farklı fakültelerde öğrenim gören üniversite öğrencileri ile yapılabileceği gibi bu fakültelerde ders veren öğretim görevlilerine uygulanarak bu anlamda üniversite öğrencileri ile öğretim görevlilerinin her iki değişkenle ilgili görüşleri incelenebilir ve karşılaştırmalar yapılabilir.
- Son olarak, araştırma sonuçlarında ön plana çıkan örgütsel güvenin alt boyutlarından en düşük ortalamaya sahip çalışanlara duyarlılık ile yine pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan ve yine diğerlerine göre en düşük ortalamaya sahip iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarını güçlendirecek ve olumlu yönde gelişmelerine imkan sağlayacak biçimde okul yöneticileri ile öğretmenlere gerekli eğitimlerin verilerek bu konuda yeterli donanıma sahip olmaları sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V. H. (2012). *Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi*. K. Maraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, (1), 123-140.
- Akman, Y, Korkut, F. (1993). *Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Yıl: 1993, Sayı: 9 Sayfa: 193 ~202.
- Asunakutlu, T. (2004). “Çalışanlar ile Yöneticiler Arasında Güven Duygusunun Araştırılması: Turizm Sektöründe Bir Uygulama,” Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, Temmuz Eylül 2004, İzmir.
- Avey, J. , Wernsing, T. ve Luthans, F. (2008). *Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors*. The Journal of Applied Behavioral Science, 44 (1), (2008), 48-70.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1993). *Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning*. Educational Psychologist, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior içinde* (sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.
- Blomqvist, Kirsimarja; Hurmelinna, Pia and Seppänen, Risto (2003). *Balancing Trust and Contracting in Asymmetric R&D Collaboration*. R&D Management Conference, July 7-9, Manchester, England.
- Börü, D. (2001). “Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım. Güvenilir İnsanlar Kim?”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.html>
- Brehm, John, and Scott Gates (2002). *Rules, Trust, and the Allocation of Time*. Paper presented at the Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago, IL, April 25-28.

- Bryk, A. S., B.,Schneider (1996) *Social Trust: A Moral Resource For School Improvement*. (Report No. R117Q00005-95) Wisconsin Center For Education Research, Center on Organization and Restructuring of Schools.
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2003). *Trust in schools: A core resource for school reform*. Educational Leadership, 60(6), 40–45.
- Carrigan, P. M. (1960). *Extraversion-introversion as a dimension of personality: a reappraisal*. Psychological Bulletin, 57(5), 329-360.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). *Optimism. Handbook of Positive Psychology* (ss. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). *Optimism*. Clinic Psychology Review,30(7), 879–889.
- Cascio, W. F., & Luthans, F. (2013). *Reflections on the metamorphosis at robben island: The role of institutional work and positive psychological capital*. Journal of Management Inquiry, 23(1), 51-67.
- Cook, J., Wall, T. (1980). “*New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment*.” Social Forces, 53: 39-52.
- Çetin, F., Varoğlu, A.K. (2009). *Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü*. Sa Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1998). *The big five as states: How useful is the five-factor model to describe intraindividual variations over time?* Journal of Research in Personality, 32, 202–221. Savunma Bilimleri Dergisi, 8(2), 51-66.
- Çetin, F. ve H. N. Basım (2011). *Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü*. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., Basım, H.N. (2012). *Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, N. (2012). *Örgütsel psikolojik sermayenin çalışan tükenmişliğine etkisi: Kamuda bir araştırma*. 20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı içinde (ss.681-684). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.

- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, 211-233.
- Demirel, Y. (2008). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yönetim ve Ekonomi, 15(2), 179-194.
- Doney P.M.; Cannon, J.P., (1997), *An Examination of The Nature of Trust in Buyer-Seller Relationships*, Journal Of Marketing, 61(2), 35-51.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). *Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9, 89-103.
- Erkmen, T, Esen, E. (2012). *Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi. (C.XIV, S II, 2012).
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). *Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi. Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 2013, 302-318.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gambetta, D. (1988), *Can We Trust*, D.G. Gambetta (Der), *Trust: Making and Breaking Cooperative Behaviours*, 131-185, New York: Basil Blackwell.
- Gerrig, R. J., Zimbardo, P. G. (2012). *Psychology and Life. Psikoloji ve Yaşam - Çeviri: Gamze Sart 19. Basımdan Çeviri (s.6)*. Ankara: Nobel Yayın.
- Giddens, A. (2012). *Modernliğin sonuçları*. (Çev. E. Kuşdil). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gilbert, J. T., T. L. P. Tang (1998), *"An examination of Organizational Trust antecedents"*, Public Personal Management, v.27, No:3, Fall.
- Hall, M.L.L., C.A.L., Hall. (2004). *Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Dışbank Kitapları.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. New York: Open University Press.

Hettonen, K. ve K. Blomqvist (2005), “*Managing Distance In A Global Virtual Team: The Evlotion of Trust Through Technology-Mediated Relational Communication*”, *Strategic Change*, 14, 107-119.

Hosmer, L.T., (1995), *Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosphical Ethics*, *Academy of Management Review*, 20:379-403.

Hoy, W., C. J. Tarter ve L. Witkoshie.(1992). “*Faculty Trust İn Colleagues*”. *Journal Of Research And Development İn Education* Vol.26 no:1 Fall

Huff, L. ve L. Kelley (2003), “*Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study*”, *Organization Science*, Vol 14:1.

Jensen, S. M. ve Luthans, F. (2006). ‘*Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership*’. *Journal of Managerial Issues*. 2 (18), 254-273.

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.

Jones, G.R. ve J. M George (1998), “*The Experience And Evolution of Trust: Implications For Cooperation And Teamwork*”, *Academy of Management Review*, 23:3.

Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (30. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.

Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.

Kochanek, J. R. (2005). *Building Trust for Better Schools*. California:Corwin Press ASage Publications Company.

Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). *Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.

Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). *Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme*. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.

- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). *Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(1):45-62.
- Lashinger, K.S.H ve J. Finegan (2005), "*Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace: A Strategy for Addressing the Nursing Shortage*", Nursing Economics, 23:1.
- Lewicki, R.J. ve B.B.Bunker (1996), *Developing and Maintaining Trust in Work Relationships*. Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Ed), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114-139, Sage Publications, London
- Lewicki, R.J., McAllister, D.J., Bies, R.J., (1998), "*Trust and Distrust: New Relationships and Realities*," Academy of Management Review. 23: 438-459.
- Luthans, F. (2002). *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths*. Academy of Management Executive, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. ve C. M. Youssef (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*. Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B. C. (2004). *Positive psychological capital: Beyond human and social capital*. Business Horizons, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., J. B. Avey, Avolio, B. J., S. M. Norman ve G. M. Combs. (2006). *Psychological capital development: toward a micro-intervention*. Journal of Organizational Behaviour. 27, 387-393.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006). *The impact of efficacy on work attitudes across cultures*. Journal of World Business, 41, 122.
- Luthans, F. ve C. M. Youssef (2007). *Emerging positive organizational behavior*. Journal of Management, 33(3), 321-349.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norman (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. Personnel Psychology, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior*. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 244-255). London: Sage.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). *More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?*. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., J. B. Avey ve J. L. Patera (2008). *Experimental analysis of a web based training intervention to develop positive psychological capital*. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., S. M. Norman, B. J. Avolio ve J. B. Avey (2008). *The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship*. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill.
- Maddux, J. E. (2002). *Self-efficacy: The power of believing you can*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 277-286). New York: Oxford University Press.
- Masten, Ann ve M.J. Reed. (2002). “*Resilience in Development*”, in: Rick Synder ve Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2002, ss.72-82.
- Mayer, R., Davis J.H.Ve F.D Schoorman (1995), “ *Integration Model of Organizational Trust*”, *Academy of Management Review*, Vol 20:3.
- McAllister, D.(1995), “*Affect And Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organization*”, *Academy of Management Journal*, 38:1 ,24-59.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). *Örgütsel güven*. İçinde H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 261-273). Ankara: PEGEM Akademi.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). “*Trust in Employee/Employer Relationships, A Survey Of West Michigan Managers.*” *Public Personel Management*, 19 (4): 443-463.

- Morgan, R.; Hunt, S. D. (1994): *Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing*, Journal of Marketing. 58: 21-22.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior: An inclusive view*. In D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior*. London: SAGE.
- Norman, S. M. (2006). *The role of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Nebraska Faculty of the Graduate College.
- Nyhan R., Marlowe H.A., (1997), “*Development and Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory*,” Evaluation Review, 21(5), October.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). ‘*Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları*’. Ege Eğitim Dergisi, 7(1), 103-124.
- Özkalp, E. (2009). ‘*Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları*’. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (491-497).
- Polat, S. (2007). ‘*Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*’. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi.
- Polatçı, S. (2014). ‘*Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma*’. Ege Akademik Bakış. Cilt: 14, Sayı: 1, Ocak 2014 ss. 115-124.
- Richardson, G. E. (2002). *The Metatheory of Resilience and Resiliency*. Journal of Clinical Psychology. 58 (3), 307-321.
- Rosen, H.Robert. (1998). *İnsan Yönetimi*. (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayınları.
- Sağlam-Arı, G. (2011). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Güven Özelliklerine İlişkin Tutumları: Varsayımsal Astlar Üzerine Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2011 15 (1): 105-120.
- Sarıcı, S. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Seligman, M. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Pocket books.[http://books.google.com.tr/books/about/Learned\\_Optimism.html?id=sHVKaXeg8C&redir\\_esc=y](http://books.google.com.tr/books/about/Learned_Optimism.html?id=sHVKaXeg8C&redir_esc=y) (02.02.2018).
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive psychology, positive prevention and positive therapy*. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress empirical validation of interventions*. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Shaw, R.B. (1997), *“Trust in Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity and Concern”*, Jossey-Boss Publishers, San Francisco
- Shockley-Zalabak, P. Ellis K. ve G. Winograd (2000), *“Organizational Trust: What It Means, Why It Matters”*, *Organization Development Journal*, Vol 18:4.
- Shockley-Zalabak P, Ellis K, Winograd G.(2000) *“Organizational Trust, What it Means, Why it Matters.”* *Organizational Development Journal* ;18:35-48.
- Spillane, J.P. & C.L.,Thompson.(1997). *“Reconstructing Conception of LocalCapaticy:The Local Education Agency’s Capaticy for Ambitious”* *Instructional Reform. Education Evaluation and Policy Analysis*, 19(2).185-203.
- Stoner, C.R. ve R.I. Hartman (2000) *“Team Building: Answering Tough Questions”*, *Research Technology Management*, 34:4,12-18. Strickland, L.H. (1958), *“Surveillance and Trust”*, *Journal of Personality*, 26, 200-215.
- Snyder, C. R., ve McCullough, E. M. (2000). *A positive psychology field of dreams: “If you build it, they will come...”*. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 151-160.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). *Hope theory: A member of the positive psychology family*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257-273). New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). *Hope theory: A member of the positive psychology family*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257-273). New York: Oxford University Press.

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches*. Organizational Dynamics, 26(4), 62-74.
- Tan, H. H., Tan, C. S. (2000). *Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization*. Genetic, Social, and Psychology Monographs, 126(2), 241-260.
- Taylor, R. G. (1989). *The Role Of Trust In Labor-Management Relations*. Organization Development Journal, 7, 85-89.
- Töremen F., (2002). *Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, yıl 8 sayı 32, 556-573, Güz (2002).
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Ekev Akademi Dergisi, 59, 429- 440.
- Worchel, P.(1979), *Trust and Distrust*. In G.W. Austin ve S Worchel (Eds.), *The Social Psychology and Intergroup Relations*, Belmont, CA:Wadsworth.
- Yapıcı, Ş. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri*. Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 213-225.
- Yıldırım, H. B. (2014). *‘Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’*. Yayımlanmamış Yüksek lisans. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Yılmaz, E. (2005). *“Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:14, Konya.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). *Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience*. Journal of Management, 33, 774-800.
- Zaheer, A. , B.,Mcevily, V.,Percone. (1998). *Does Trust Matter? Exploring The Effect Interorganizational And Interpersonel Trust On Performance Organization*, 9, 141-159.
- Zand, D. E. (1972). *Trust and managerial problem solving*. Administrative Science Quarterly, 17, 229-239.

**EKLER**

- Ek 1. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi
- Ek 2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni
- Ek 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni
- Ek 4. Kişisel Bilgi Formu
- Ek 5. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği
- Ek 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği
- Ek 7. Veri Toplanan Okullar ve Öğretmen Sayılarına İlişkin Dağılım
- Ek 8. Etik Kurul Raporu
- Ek 9. Araştırma İzni Onay Yazısı

**EK 1.Öğrencinin Akademik Özgeçmişi**

| <b>Kişisel Bilgiler</b>                                                                                                                                                                         |                                                                                                  |                        |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------|
| Adı ve Soyadı                                                                                                                                                                                   | Seher EKİN                                                                                       |                        |      |
| E-postası/Web Sayfası                                                                                                                                                                           | seherozdemir84@gmail.com                                                                         |                        |      |
| Bildiği Yabancı Diller                                                                                                                                                                          | İngilizce                                                                                        |                        |      |
| Uzmanlık Alanı                                                                                                                                                                                  | İngilizce                                                                                        |                        |      |
| <b>Öğrenim Bilgileri</b>                                                                                                                                                                        |                                                                                                  |                        |      |
|                                                                                                                                                                                                 | Üniversite                                                                                       | Bölüm                  | Yıl  |
| Lisans                                                                                                                                                                                          | Uludağ Üniversitesi                                                                              | İngilizce Öğretmenliği | 2006 |
| Tez Başlığı                                                                                                                                                                                     | Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri |                        |      |
| Tez Danışmanı                                                                                                                                                                                   | Doç. Dr. Semiha ŞAHİN                                                                            |                        |      |
| <b>Akademik Eserler</b>                                                                                                                                                                         |                                                                                                  |                        |      |
| (Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.)<br>Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir. |                                                                                                  |                        |      |
|                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                  |                        |      |
| <b>Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler</b>                                                                                                                                           |                                                                                                  |                        |      |
|                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                  |                        |      |
| <b>Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller</b>                                                                                                                                                           |                                                                                                  |                        |      |
|                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                  |                        |      |

**EK 2. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği Kullanım İzni****Seher Ekin**

Alıcılar: eyilmaz

7 Tem [Ayrıntıları görüntüle](#)

Ercan hocam merhaba,  
Ben Dokuz Eylül Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. 2005'te tarafınızdan Türkçeye uyarlanan size ait 'Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nizi tezimde kullanabilmem hususunda izin istiyorum. Sizin için sakıncası yoksa ölçeği de gönderebilir misiniz? Şimdiden çok teşekkür ederim ve iyi çalışmalar dilerim.

Seher EKİN

DEÜ Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Öğrencisi

**ERCAN YILMAZ**

Alıcılar: ben

7 Tem [Ayrıntıları görüntüle](#)

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilediği ile

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "Seher Ekin" <[seherozdemir84@gmail.com](mailto:seherozdemir84@gmail.com)>Kime: [eyilmaz@konya.edu.tr](mailto:eyilmaz@konya.edu.tr)

Gönderilenler: 7 Temmuz Cuma 2017 19:42:04

Konu: tez ölçeği

### EK 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni



**Seher Ekin**

Alıcılar: rasimtosten

7 Tem [Ayrıntıları görüntüle](#)



Rasim hocam merhaba,  
Ben Dokuz Eylül Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda Pozitif Psikolojik Sermaye çalışıyorum. Tezimde size ait ' Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nizi kullanabilmem hususunda izin istiyorum. Sizin için sakıncası yoksa ölçeği de gönderebilir misiniz? Şimdiden çok teşekkür ederim ve iyi çalışmalar dilerim.

Seher EKİN

DEÜ Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Öğrencisi



**rasim tösten**

Alıcılar: ben

7 Tem [Ayrıntıları görüntüle](#)



Elbet kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim. Ölçek için Yök'ten tezimi indirebilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: Seher Ekin <[seherozdemir84@gmail.com](mailto:seherozdemir84@gmail.com)>

Tarih: 7 07 2017 19:14 (GMT+03:00)

Alıcı: [rasimtosten@hotmail.com](mailto:rasimtosten@hotmail.com)

Konu: tez ölçeği

#### EK 4. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı; Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirleyerek bu iki değişkenin birbiri ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Okulların iç paydaşı olarak siz değerli öğretmenlerin değerlendirmeleri araştırmamıza yön verecektir. Aşağıda yer alan sorulara verdiğiniz yanıtların içtenliği ve doğruluğu araştırma sonuçlarını doğrudan etkileyecektir. Bu yüzden seçeneklerden gözlem ve düşüncenize en uygun olanını işaretlemeniz gerekmektedir. Araştırmadaki verilerden elde edilen sonuçlarda, sizin ve okulunuzun ismi açıklanmayacaktır.

Araştırmaya destek olduğunuz için teşekkür eder, meslek hayatınızda başarılar dilerim.

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde, bireysel durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her madde için durumunuza en uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak işaretleyiniz.

##### 1. Cinsiyetiniz

( ) Kadın ( ) Erkek

##### 2. Medeni Durumunuz

( ) Evli ( ) Bekar

##### 3. Eğitim Düzeyiniz

( ) Eğitim Enstitüsü ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ve üzeri

##### 4. Mesleki Kıdeminiz

( ) 0-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11-15 Yıl ( ) 16-20 Yıl ( ) 21 yıl ve üzeri

##### 5. Branşınız

( ) Sosyal Alanlar ( ) Yabancı Dil  
( ) Fen / Matematik Alanları ( ) Sanat / Spor Alanları ( ) Diğer.....

##### 6. Anne ve Babanızın Eğitim Düzeyi

Anne: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön Lisans

( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ve üzeri

Baba: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön Lisans

( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ve üzeri

**7. Büyüdüğünüz çevre**

( ) Kent ( ) Köy ( ) Kasaba ( ) İlçe

**8. Kardeş sayınız**

( ) Kardeşim yok ( ) 1-2 ( ) 3-4 ( ) 5 ve üzeri

**9. Yaşamınızda yakınlarınızın ölümü, doğal afet, boşanma (anne-baba ve ya siz), aile içi geçimsizlik, taciz ve bunun gibi olumsuzluklar yaşadınız mı?**

( ) Evet [ ( ) Hafif düzeyde ( ) Orta düzeyde ( ) Yüksek düzeyde ]

( ) Hayır



### EK 5. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği

| Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (X) işaretleyiniz. |                                                                                                                                                | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Biraz Katılmıyorum | Ortakça Katılmıyorum | Çok Katılmıyorum | Tamamen Katılmıyorum |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|--------------------|----------------------|------------------|----------------------|
| 1                                                                                                  | Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur                                                                         | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 2                                                                                                  | Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.                                                                         | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 3                                                                                                  | Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.                                            | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 4                                                                                                  | Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktığını hissederekler.                                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 5                                                                                                  | Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir                                                                         | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 6                                                                                                  | Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir                               | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 7                                                                                                  | Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.                                                  | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 8                                                                                                  | Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir                                                                         | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 9                                                                                                  | Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.                                                                 | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 10                                                                                                 | Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.                                                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 11                                                                                                 | Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır. | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 12                                                                                                 | Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 13                                                                                                 | Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.                                                                  | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 14                                                                                                 | Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.                                                                           | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 15                                                                                                 | Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.                                                                                                  | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 16                                                                                                 | Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.                                                                                           | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |
| 17                                                                                                 | Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.                                                                   | 1                | 2            | 3                  | 4                    | 5                | 6                    |

|    |                                                                                                                 |   |   |   |   |   |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19 | Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20 | Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21 | Okul müdürü, açık ve dürüştür.                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22 | Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23 | Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24 | Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25 | Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26 | Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27 | Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28 | Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 29 | Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 30 | Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 31 | Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 32 | Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 33 | Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 34 | Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 35 | Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 36 | Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 37 | Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 38 | Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 39 | Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 40 | Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamazlar.                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

### EK 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

| Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (X) işaretleyiniz. |                                                                                | Hiç katılmıyorum | Az katılıyorum | Kararsızım | Çoğunlukla | Tamamen |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------|------------|---------|
| 1                                                                                                  | Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.                         | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 2                                                                                                  | Kendime güvenirim.                                                             | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 3                                                                                                  | Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.                                         | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 4                                                                                                  | Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.                         | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 5                                                                                                  | Hayat dolu bir insanımdır.                                                     | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 6                                                                                                  | Enerji doluyum.                                                                | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 7                                                                                                  | Hayat güzeldir.                                                                | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 8                                                                                                  | Güler yüzlüyüm.                                                                | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 9                                                                                                  | Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.                                    | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 10                                                                                                 | Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.                                         | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 11                                                                                                 | Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim                                 | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 12                                                                                                 | Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler                                 | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 13                                                                                                 | Yaptığım her iş için hesap verebilirim.                                        | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 14                                                                                                 | Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.               | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 15                                                                                                 | Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm. | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 16                                                                                                 | Okulum için yeni fikirler geliştiririm.                                        | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 17                                                                                                 | Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.                                  | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 18                                                                                                 | Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.                                 | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |
| 19                                                                                                 | Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.         | 1                | 2              | 3          | 4          | 5       |

|    |                                                                                     |   |   |   |   |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 20 | Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Zorluklar mücadele azmimi artırır.                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Güçlükler karşısında mücadele ederim.                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## EK 8. Etik Kurul Raporu



T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
ETİK KURULU KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 22/02/2018  
TOPLANTI SAYISI : 02

**KARAR-3-:**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı 2015950081 numaralı öğrencisi Seher EKİN'in tezi kapsamında gerçekleştireceği asıl uygulamalara ilişkin tez danışmanı Doç.Dr.Semiha ŞAHİN'in 26/01/2018 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü.

**Yapılan görüşmeler sonucunda,**

Doç.Dr.Semiha ŞAHİN'in danışmanlığında, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı 2015950081 numaralı öğrencisi Seher EKİN'in "Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri" konulu tez çalışması kapsamında yapmak istediği asıl uygulamaların etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

|                                          |                                             |
|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <br>Doç.Dr.Bahar BARAN<br>(BAŞKAN)       |                                             |
| <br>Doç.Dr.Berna CANTÜRK GÜNHAN<br>(ÜYE) | <br>Doç.Dr.Banu ÇULHA ÖZBAŞ<br>(ÜYE)        |
| <br>Yrd.Doç.Dr.Sermin BİLEN<br>(ÜYE)     | <br>Yrd.Doç.Dr.Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ<br>(ÜYE) |

Uğur Mumcu Cad. 135 Sk. No:5 35380 Buca/İZMİR  
Telefon: +90(232)440 09 08 – 440 09 11 Faks: +90 (232) 420 60 45  
e-posta: egitimbil.kurul@deu.edu.tr İnternet Adresi: http://ebe.deu.edu.tr/

## EK 9. Araştırma İzni Onay Yazısı



T.C.  
İZMİR VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :12018877-604.01.02-E.8117430  
Konu : Araştırma İzni

24.04.2018

Sn: Seher EKİN  
Gazikent Mh Gazi Atatürk Bulvarı No:18/15  
Gaziemir / İZMİR

İlgi: a)MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)  
b)30/03/2018 tarihli dilekçeniz.  
c) 16/04/2018 tarihli ve 7677861 sayılı Valilik Onayı.

Müdürlüğümüz Balçova, Bayraklı, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Güzelbahçe, Karabağlar, Karşıyaka, Konak, Narlıdere ilçelerine bağlı ekli listede belirtilen okullarda "Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri" konulu tez çalışmanız için kullanacağınız ölçekleri uygulama isteğiniz ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhüname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

İlker ERARSLAN  
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu,  
Anket Formları ve Okul Listesi ( 13 sayfa)
- 3- Taahhüt Formu (1 sayfa)

Aslı ile Aynıdır  
5070 sayılı yasa ile  
elektronik olarak imzalanmıştır  
25 Nisan 2018

Feyzullah KAYA  
Bilgisayar İşletmeni

Fevzi Paşa Mh.452 Sk.No:15Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR  
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr  
e-posta: strateji35\_1@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: N.GÜR  
Tel: (0 232) 280 36 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9615-d81e-3d70-8303-de89 kodu ile teyit edilebilir

