

Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme*

The Relationship of Perceived Organizational Support and Psychological Capital: An Investigation among High School Teachers

Hilal Büyükgöze¹, Yüksel Kavak²

Öz

Bu çalışmada, öncelikle devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Ayrıca, bu değişkenlerin cinsiyet, eğitim durumu, lise türü, mesleki kıdem, medeni durum ve sendika üyeliği değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmaya Ankara'da bulunan sekiz liseden 337 öğretmen katılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde *t* testi, ANOVA, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu; sendika üyesi olan öğretmenlerin olmayanlara göre umut ve öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu; meslek lisesinde çalışanların Anadolu lisesinde çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel destek algılarının psikolojik sermayelerindeki varyansın %20'sini açıkladığı ve örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

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

Abstract

The current study primarily focused on the relationship of public high school teachers' perceived organizational support and psychological capital levels. Further, this relationship was investigated in relation to participants' gender, education, type of high school, tenure, marital status and membership to an education union. The study group of the study consists of 337 high school teachers from eight public high schools located in Ankara. The data were analyzed by utilizing *t* test, ANOVA, Pearson Momentum Correlation Coefficient, and multiple linear regression. The main findings are as follows; teachers perceive moderate levels of organizational support; the overall psychological capital level of teachers is relatively high; married teachers have higher levels of hope than single teachers; members of education unions have higher levels of hope and self-efficacy than non-member teachers; teachers working in vocational high schools have higher levels of resilience than teachers working in Anatolian high schools; and, teachers with bachelor's degree have higher levels of optimism than teachers with graduate education degree. In addition, there is a moderate, positive and statistically significant relationship between teachers' perceived organizational support level and overall psychological capital level. Furthermore, it was found that perceived organizational support together predict 20% of the total variance in overall psychological capital level of teachers, and perceived organizational support is a statistically significant predictor of psychological capital.

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

Received: 14.03.2016 / Revision received: 23.08.2016 / Second revision received: 01.02.2017 / Approved: 06.02.2017

¹Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, Ankara, buyukgoze@hacettepe.edu.tr, ²Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Ankara, kavak@hacettepe.edu.tr

Atf için/Please cite as:

Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32. doi: 10.14527/kuey.2017.001

Giriş

Örgütsel destek, çalışanın hem örgütü hem de işvereni ile arasındaki ilişkiye olan yansımaları açısından eğitim yönetimi ve örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel destek kavramının temeli çoğunlukla karşılıklılık kuramı ve sosyal etkileşim kuramına dayanmaktadır. Takas ve sosyal etkileşim kuramları çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışan örgüte verdiği emeğin örgütsel imtiyazlar, ödüller ya da iyi oluş halinin artırılması biçiminde karşılığının olması gerektiğine inanır (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005; Cropanzano ve Mitchell, 2005). Buna göre, çalışanlar örgütlerinin amaçlarına ulaşma yolunda ya da örgütün verimliliğinin artırılması konusunda katkı sağlamak ve örgüte olan bağlılıklarının artması için örgüt içinde değerli ve önemli olduklarını bilmek isterler. Bu ise örgütün, çalışanın fazladan emeklerinin farkında olması, çalışmalarını tatminkâr bulması ve bunun karşılığında da çalışanın örgüt içerisindeki refahının ve mutluluğunun temini için gerekli girişimlerde bulunması biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Çalışanın örgüte yönelik geliştirdiği olumlu tutumun hem bireysel hem de örgütsel düzeyde istendik yönde çıktılarının olması, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış hareketinden kuramsal açıdan beslenen psikolojik sermaye yapısını gündeme getirmiştir. Psikolojik sermaye, genel olarak bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişimi ile ilintilidir. Psikolojik sermaye, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlik olmak üzere toplam dört geliştirilebilir ve ölçülebilir bileşenden oluşan üst bir yapıdır.

Psikolojik sermayenin bileşenlerinin örgütsel yaşantıya çeşitli yansımalarının olduğu bilinmektedir. Öz-yeterlik düzeyi yüksek olan çalışanların hedefleri doğrultusunda kararlılıkla emek verdiği ve başaracaklarına dair inançlarının güçlü olduğu (Parker, 1998); umut düzeyi yüksek olanların sorunlara çok yönlü yaklaşım pek çok çözüm düşünebildikleri ve hedeflerine ulaşma yönünde kuvvetli iradeye sahip olduğu (Snyder, 2000); iyimserlik düzeyi daha yüksek olanların iş ile ilgili girişimlerinin sonuçlarına ve geleceğe yönelik olumlu beklentiler beslediği (Scheier ve Carver, 1985) ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olanların ise risklere ve aksaklıklara karşı direnç gösterecek güce sahip olduğu belirtilmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Psikolojik sermayenin, çalışanların iş performansına ve iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve iyi oluş düzeylerine olumlu yönde katkılarının olduğu belirtilmiştir (Abbas, Raja, Darr ve Bouckenoghe, 2012; Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014; Boamah ve Laschinger, 2014; Harms ve Luthans, 2012; Larson ve Luthans, 2006). Bununla birlikte, psikolojik sermayenin iş stresi, devamsızlık, sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ters yönlü ilişkisinin olduğu saptanmıştır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Avey, Patera ve West, 2006; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Chen ve Lim, 2012).

Alanyazında yer alan çalışmalar, destekleyici örgüt yapılarının çalışanların öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıklarını arttırarak psikolojik sermaye açısından daha güçlü bir donanıma sahip olmalarına imkan verdiğini, bunun ise verimlilik ve performans gibi çıktılarda etkili olduğunu rapor etmektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010). Bu bağlamda, Türk eğitim sisteminin stratejik öğelerinden biri olan öğretmenlerin hem merkez teşkilatı hem de çalışmakta oldukları kurum tarafından değer görüp çabalarının takdir edilmesinin sistemin tüm paydaşlarının yararına olacağı açıktır. Bu kapsamda, öğretmenlerin olumlu yöndeki örgütsel destek algısını geliştirebilecek potansiyele sahip psikolojik sermaye yapısının varlığı ve düzeyi önem kazanmaktadır. Yürütülen alanyazın taramalarında bu iki yapıyı lise öğretmenlerinin görüşlerine göre inceleyen yurtdışı ve Türkiye kaynaklı herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, eğitim sisteminin anahtar öğelerinden olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye düzeylerinin tespit edilmesi ve bu iki yapı arasında bir etkileşimin olup olmadığının lise öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi, öğretmenlerin okul sistemi ve ortamı içerisindeki tutumlarının, esenliğinin ve pozitif duygulanımlarının aktarılmasının Türkiye kaynaklı alanyazına katkı sunması beklenmektedir.

Algılanan Örgütsel Destek

Algı, 'bireylerin çevresindeki uyarılara anlam verme süreci' olarak ifade edilmektedir (Arkonaç, 1998, s. 65). Bu tanımlamadan da yola çıkılarak, uyarılara anlam verme ve yorumlama sürecinin bireyin duygu, düşünce, geçmiş yaşantı, beklenti ve motivasyonlarından etkilenerek şekillendiğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, algının bireye özgü olduğu ortaya çıkmaktadır. Algılanan örgütsel destek ise çalışanın, örgütüne yaptığı katkının, örgütü tarafından değerli olarak kabul edilmesi, bu katkıların karşılığında örgütünün de onun refahıyla ilgilenmesine yönelik girişiminin olduğunun çalışan tarafından algılanması olarak ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yüksel (2006), Eisenberger ve diğerlerinin (1986) tanımlarından yola çıkarak algılanan örgütsel desteğe ilişkin varsayımları şu şekilde sıralamıştır: (1) çalışanın örgütüne katkısının olduğu varsayımı, (2) çalışanın örgütüne yaptığı katkının değerli kabul edildiği varsayımı ve (3) çalışanın örgütüne yaptığı katkıların karşılığında örgütünün çalışanın refahı ve iyiliği için çaba sarfettiğinin çalışan tarafından algılandığı varsayımı. Bu kapsamda, algılanan örgütsel destek, karşılıklılık normuna da dayanarak çalışanın örgütü ile yaptığı psikolojik bir sözleşme olarak da görülmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003).

Çalışanlar aynı zamanda örgütlerinin kendilerine olan sahiplenme ve destekleriyle de ilgilidirler. Örgütün, çalışanın emeklerine değer vermesi ve bağlılığını dikkate alması, fark edilme, davranışlarının onaylanması ve saygı görme, ek ödemeler ve terfinin yanı sıra işini daha iyi yerine getirebilmesi için

ek bilgi ya da diğer kaynaklara olan ulaşımının rahatlatılması şeklinde çıktılar üretebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu açıdan, karşılıklılık normu işveren ve işgörenlerin bu ayırt edici uygulamaları karşılıklı olarak örgüt hayatında uyguladıklarını savunur. Bir birey bir diğerine iyi muamelede bulunduğu, karşılıklılık normuna göre karşı taraf kendini aynı şekilde davranmaya zorunlu hissetmektedir (Gouldner, 1960, akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002). Aynı şekilde, karşılıklılık normu örgüt yaşamında işveren ve işgören için de geçerlidir.

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

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına ilişkin psikolojik süreçleri de işaret etmektedir. Karşılıklılık normuna dayalı olarak, algılanan örgütsel destek, çalışanlarda örgütün refah düzeyinin geliştirilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olma yönünde zorunluluk hissettirebilir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, çalışanların artan iş performanslarının örgüt tarafından fark edileceği ve ödüllendirileceği konusunda da inançlarını destekleyebilir (performans-ödül beklentisi). Tüm bu süreçler, çalışanlar için de (iş doyumunun artması ve olumlu ruh hali gibi), örgütler için de (duygusal bağlılığın ve performansın artması ve işten ayrılma eğiliminde azalma gibi) istendik yönde sonuçlar üretebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Rhoades ve Eisenberger (2002) algılanan örgütsel desteğin sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının, işe bağlılık ve katılımlarının, iş performanslarının, işte kalma eğilimlerinin ve iş tatmini düzeylerinin arttığı, işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığın azaldığı rapor edilmiştir. Bu noktada, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin pozitif örgütsel davranış sergileme eğilimleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik Sermaye

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

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

Umut

Snyder, Irving ve Anderson (1991), umudu *hedefe yönlendirilmiş enerji* ve belirlenen hedeflere ulaşmak için sahip olunan *yol haritası* olarak tanımlamaktadır. Psikolojik bir yapı olarak 'umut' üç kavramsal bileşenden oluşmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007, s. 545). Bu bileşenler: (1) *motivasyon*, (2) *yol haritası*, ve (3) *hedefler* olarak ifade edilebilir. Motivasyon ya da başka bir deyişle hedefe kanalize olmuş enerji, niyet edilen ya da arzulanan etkiyi yakalayabilmek için ihtiyaç duyulan irade gücü olarak da açıklanabilmektedir (Snyder vd., 1996). Ayrıca, umut, hedeflerin tanımlanması, bu hedeflere ulaşmak üzere izlenilecek temel ve alternatif yolların da belirlenmesini içeren yol haritalarını da kapsar. Snyder (2000), umut düzeyi yüksek olan çalışanların, hedefleri başarma yolunda karşılaşılabilecekleri engelleri tahmin edip durumsallık planlaması yapabildiklerini ve kanalize oldukları hedefe ulaşabilmek için proaktif bir tavırla pek çok yeni yol haritaları biçimlendirebileceklerini rapor etmektedir. Başka bir ifadeyle, umut, başarma isteğinden ve başarma yollarının tanımlanması, belirlenmesi ve takip edilmesinden meydana gelmektedir.

Yürütülen bazı araştırmalar, umut kavramı ile örgütsel yaşama ilişkin çıktılarının ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmalardan Peterson ve Luthans (2003), örgüt liderinin sahip olduğu umut düzeyi ile yönetimlerindeki departmanın karlılığının, çalışanların iş doyumunun ve aynı şekilde çalışanların işte kalma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı aynı yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Luthans ve Youssef (2004), örgütteki yöneticilerin ve çalışanların sahip olduğu umut düzeyi ile çalışanların iş performansı, iş tatmini, çalışan iyi oluşu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişki rapor etmiştir. Akçay (2012) da paralel şekilde çalışanların umut düzeyleri ile iş tatmini arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

İyimserlik

Yükleme kuramından hareketle Seligman (1998) iyimserleri, olumlu olayları (örn. görevi yerine getirme ve tamamlama) içsel, sürekli ve genel olarak değerlendiren, olumsuz olayları (örn. kaçırılan bir son teslim tarihi) ise dışsal, her zaman olmayan (tek seferlik) ve özel sebepleri olan olaylar gözüyle değerlendiren kişiler olarak tanımlamaktadır. Ancak, psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerden biri olarak iyimserlik, pozitif çıktılar ya da yüklemeler, pozitif duygular ve motivasyonu içerse de temelde gerçekçi bakış açısından sapmamaktadır (Luthans, 2002). Bu bağlamda, gerçekçi iyimserlik, bireyin

belirli bir durum karşısında neler yapıp neler yapamayacağını mantıklı bir şekilde değerlendirebilmesini kapsamaktadır. Buna dayalı olarak, gerçekçi iyimserlik oldukça dinamik ve değişkendir (Peterson, 2000).

Psikolojik sermaye yapısının dört bileşeninden birisi olarak iyimserliğin pek çok örgütsel tutum ve davranış arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Akçay (2012), çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeyi ile iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Aynı şekilde, Kaplan ve Biçkes (2012) çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönde bir ilişki saptamıştır. Seligman ve Schulman (1986), hayat sigortası satıcıları üzerinde bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırma kapsamında, iyimserlik düzeyi daha yüksek olan hayat sigortası satıcılarının kötümser olan satıcılara kıyasla sayısal anlamda daha çok hayat sigortası satabildikleri tespit edilmiştir. Seligman ve Schulman (1986), hayat sigortası satıcılığı alanını seçmelerinin nedeni olarak da bu sektör çalışanlarının yüksek oranlarda red yanıtı almaları olarak açıklamışlardır. Aynı çalışma sonucunda, iyimser hayat sigortası satıcılarının daha kötümser olan sigorta satıcılarına kıyasla bu sektörde daha uzun süreli olarak istihdam edildikleri de ortaya çıkmıştır.

Psikolojik Dayanıklılık

İş yaşamı bağlamında psikolojik dayanıklılık, terslik, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta pozitif yönde değişim, ilerleme ve artan sorumluluk durumlarının bile üstesinden gelip toparlanmak için sahip olunan pozitif psikolojik kapasite olarak tanımlanabilmektedir (Luthans, 2002). Pozitif psikolojiden hareketle, Masten ve Reed (2002) psikolojik dayanıklılığı, büyük sıkıntı ve risk mevcudiyetinde dahi uyum sağlayabilme ve başa çıkabilme özelliği olarak tanımlamıştır. Sandau-Beckler, Devall ve De la Rosa (2002) ise psikolojik dayanıklılığı, koruyucu etmenlerin risk faktörlerine kıyasla üstün olduğu ve buna dayalı olarak da sıkıntılı bir durumdan güçlenerek çıkmak olarak kavramsallaştırmıştır. Psikolojik dayanıklılık yalnızca olumsuz olaylar ya da tutum ve davranışlar ile baş etme yeteneği olarak değil, hem olumsuz hem de beklenmedik ve fazlaca olumlu olay ya da örgütsel davranışlar ile baş etme yeteneği olarak ifade edilebilir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008). Psikolojik dayanıklılığın, psikolojik sermaye yapısı içerisinde yer almasının nedeni ise hem bireysel düzeyde liderler ve çalışanlarda bulunabilen ve buna dayalı olarak da örgütsel düzeyde bulunabilen psikolojik dayanıklılık gibi kuvvetli bir kapasitenin düzeyinin belirlenmesi ve geliştirilmesidir (Luthans vd., 2007).

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

çalışanların iş doyumunun da yüksek olması beklenebilir. Maddi (1987, akt. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007) ise personel azaltmaya giden ve masraflarını kesmeye çalışan bir şirkette yürüttüğü araştırma kapsamında, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanların bu değişim süreci içerisinde psikolojik sağlık, mutluluk ve iş performansı düzeylerini koruduklarını saptamıştır. Benzer şekilde, Youssef ve Luthans (2008), çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mutluluk düzeyleri ile istatistiksel açıdan anlamlı olarak ilişkili olduğunu rapor etmiştir.

Öz-Yeterlik

Bandura (1994), öz-yeterliği 'bireyin belirli bir performansı gösterebilmesi için gerekli etkinlikleri planlayıp düzenleyerek etkili bir şekilde yapabilme kapasitesine olan inancı' olarak tanımlar. Stajkovic ve Luthans (1998), öz-yeterliği, 'kişinin harekete geçmesi için gerekli olan güdülenme, bilişsel kaynakları ve eylemleri ve belli bir bağlam içerisinde belirli bir işi başarıyla yerine getirebilme yeteneğine olan güveni ya da inancı' olarak ifade eder. Maddux (2002) ise öz-yeterliği 'bireyin yeteneklerini belli bir işi başarmak yönünde ne derece etkili kullanabileceğine ilişkin inancı' olarak ifade etmiştir. Stajkovic ve Luthans (1998, s. 67), öz-yeterliği, (1) çekim, (2) güç ve (3) genellik olarak 3 boyutta incelemiştir. Buna göre çekim boyutu, verilen görevin çalışan tarafından algılanan zorluk ve karmaşıklık derecesine işaret eder. Öz-yeterliğin güç boyutu ise çalışanın verilen belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getireceğine ilişkin ne derece kendinden emin olduğunu açıklar. Son olarak, genellik boyutu ise çalışanın pozisyonunda ortaya koyduğu başarı ya da başarısızlıkların farklı ortam ve koşullarda ne ölçüde geçerli olacağına yönelik inancını açıklar.

Bandura (1994), sosyal bilişsel kuramı çerçevesinde, çalışanların sahip olduğu yüksek öz-yeterlik hissinin kişinin esenliğini ve başarısını pek çok yoldan arttıracakını belirtmiştir. Bu doğrultuda, başarıma inancı yüksek olan çalışanlar, risk ve tehlikelerden sakınmak yerine meydan okuyucu ve zorlayıcı görevleri tercih edip başarmaya kanalize olurlar (Luthans, Zhu ve Avolio, 2006). Başarısız olmaları durumunda ise bunu yetersiz bilgi, beceri veya yeteri kadar emek sarf etmemelerine yorarlar.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008) öz-yeterliğin, psikolojik sermayenin boyutlarından 'umut' ile yakından ilişkili olduğunu, umut düzeyi daha yüksek olanların belirli bir hedefi başarmaya ilişkin kabiliyetlerine olan inançlarının daha yüksek olduğunu, bunun da hedef bağlılığını arttırdığını ifade etmiştir. Hedefine daha çok odaklanan bireyin hedefini başarıma olasılığının daha yüksek olduğu, böylelikle ulaşılan her bir hedefin bireyin gelecekte de başaracağına olan kanaatini, diğer bir deyişle 'iyimserliğini' arttıracakı saptanmıştır (Carver ve Scheier, 2002). Bununla birlikte, öz-yeterlik ile psikolojik dayanıklılık ilişkisi dikkate alındığında, öz-yeterliği yüksek olan çalışanların örgütlerinde büyük ve

zorlu değişimlerin yaşandığı durumlarda önemli görevlerden kaçınmayıp riskli iş ortamına adapte olmaya odaklandıkları görülmüştür (Masten ve Reed, 2002).

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades (2001), algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının örgüt içerisinde karşılanacağını, ihtiyaç duyulduğunda çalışanların yardımlaşma içerisinde olacağını ve çalışanların genel katkılarının örgütteki yönetim tarafından ödüllendirileceğine yönelik duygu ve düşüncelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Buna paralel olarak, örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanların, örgüte yararlı olacağı düşünülen tutum ve davranışlar içerisinde olması beklenmektedir. Yapılan alanyazın taramalarında, algılanan örgütsel destek düzeyi daha yüksek olan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek düzeylerde olduğu ve çalışanın örgütünden gördüğü desteğin psikolojik sermayesine önemli katkısının olduğu bulgulanmıştır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010). Bununla birlikte, örgütsel destek algısının psikolojik sermayenin dört boyutu ile ayrı ayrı ilişkisini ve etkisini ortaya koyan birçok çalışma da mevcuttur (Hui, Cao, Lou ve He, 2014; Sihag ve Sarikwal, 2015). Buradan hareketle, bu araştırma kapsamında lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye ilişkisine odaklanan az sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Boamah ve Laschinger, 2014; Liu, Hu, Wang, Sui ve Ma, 2013; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010; Uslu, 2014). Ayrıca, bu ilişkiyi lise öğretmenlerinin görüşlerine göre inceleyen Türkiye kaynaklı herhangi bir çalışmaya da rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, bu araştırmanın ve sonuçlarının, lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve psikolojik sermaye düzeyleri ilişkisi temelinde, eğitim örgütlerinde pozitif örgütsel davranışların önemine ve eğitim örgütü yöneticilerinin bu hususta farkındalıklarının geliştirilmesine, buna dayalı olarak da eğitim örgütlerinin en stratejik öğelerinden öğretmenlerin refahının ve iş verimliliğinin artırılması yönünde alanyazına ve uygulamaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, çalışmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kıdem, sendika üyeliği ve lise türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri, pozitif psikolojik sermaye düzeylerindeki değişkenliğin ne kadarını açıklamaktadır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

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

Katılımcılar

Araştırma kapsamında iki yapı arasındaki etkileşimin varlığı incelendiği için çalışma grubu temelinde veri toplanmıştır. Bu kapsamda, araştırmaya, Ankara'da bulunan sekiz devlet lisesinden 182 kadın (%54) ve 155 erkek (%46) olmak üzere 337 öğretmen katılmıştır. Katılımcılar branş dağılımına göre incelendiğinde 17 farklı meslek dersi alanından 106 (%31.45) ve 17 farklı branştan 231 (%68.55) öğretmenin yer aldığı görülmüştür. Öğretmenlerin 272'sinin (%80.7) lisans ve kalan 65'inin (%19.3) de lisansüstü eğitim mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde, 57 (%16.9) öğretmenin 0-10 yıl, 129 (%38.3) öğretmenin 11-20 yıl ve 151 (%44.8) öğretmenin ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, 263'ünün (%78) evli ve 74'ünün (%22) ise bekar olduğu belirlenmiştir. Katılımcı lise öğretmenlerinden 183'ü (%54.3) bir eğitim sendikasına üye olduğunu belirtirken, 154'ü (%45.7) ise herhangi bir sendika üyeliğinin olmadığını belirtmiştir. Katılımcı öğretmenlerin 248'i (%73.6) meslek lisesinde ve 89'u (%26.4) ise Anadolu lisesinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel destek algılarını ölçmek üzere Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen ve Akın (2008) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ)* kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 16 maddeden oluşan tek boyutlu kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, 7li Likert formunda hazırlanmıştır ve *hiç katılmıyorum (1)* ile *tamamen katılıyorum (7)* arasında değişen değerler almaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireylerin örgütsel destek algısının yüksek düzeyde olduğuna işaret ederken, düşük puanlar ise destek algısının düşük düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri .43 ile .84 aralığında yer almıştır. Ölçeğin İngilizce formuna ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .93 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ise Cronbach's Alpha değeri .91 bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelere örnek olarak *çalıştığım kurum fikrlerime önem verir* verilebilir. AÖDÖ'de yer alan yedi ters

kodlanan maddeye örnek olarak ise *çalıştığım kurum, benim fazladan gayretlerimi takdir etmez* gösterilebilir. Ölçeğin tek faktörlü yapısını sınamak için LISREL programında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yürütülmüştür (Jöreskog ve Sörbom, 1996). DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: [$\chi^2/df = 2,78$, RMSEA= .07, AGFI= .84, NFI= .89, CFI= .93, IFI= .93, GFI= .86]. Kline (2005), ki-karenin serbestlik derecesine oranının 5.0 ile 3.0 arasında değerler almasının iyi düzeyde uyuma, 3.0'ten daha küçük oranların ise mükemmel uyuma işaret ettiğini belirtmektedir. Ayrıca, Browne ve Cudeck (1993) ise tahmin hatalarının karekökü (RMSEA) değerinin .10 ile .05 arasında yer almasının araştırma verisi ile ölçme aracının faktör yapısı arasında kabul edilebilir uyuma kanıt olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir. DFA ile elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, veri ile kullanılan ölçme aracının tek faktörlü yapısı arasında iyi derecede uyum olduğu gözlenmiştir. Yürütülen geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, katılımcıların örgütsel destek algılarını ölçmek üzere AÖDÖ'nün yeterli psikometrik özelliklere sahip bir ölçek olduğunu göstermiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi için Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan *Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap)* kullanılmıştır. Ölçek, 21 madde ve *öz-yeterlik*, *umut*, *iyimserlik* ve *psikolojik dayanıklılık* olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 6lı Likert tipinde hazırlanmıştır ve *hiç katılmıyorum (1)* ile *tamamen katılıyorum (6)* arasında değerler almaktadır. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilirken, düşük puan alınması, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde yürütülen dört ayrı çalışma kapsamında Cronbach's Alpha içtutarlık değeri sırasıyla .88, .89, .89 ve .89 olarak rapor edilmiştir. Çalışma kapsamında ölçeğin tümüne ait Cronbach's Alpha değeri .95 olarak hesaplanmıştır. PsyCap'te ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler arasında *her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır* ve *çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim* bulunmaktadır. Ölçeğin faktör yapısı ise DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda ortaya çıkan değerler şu şekildedir: [$\chi^2/df = 3.07$, RMSEA = .06, AGFI = .94, NFI = .88, CFI = .91, IFI = .91, GFI = .96]. Baumgartner ve Homburg (1996), iyilik uyum indeksinin (GFI) .95'ten büyük değerler almasının mükemmel uyuma, .90 ile .95 arasında yer almasının ise kabul edilebilir uyuma işaret ettiğini belirtmiştir. Karşılaştırmalı uyum değerinin (CFI) .90 ile .95 arasında yer alması iyi uyuma (Bentler, 1980), düzeltilmiş iyilik uyum indeksinin (AGFI) .90 ile 1.00 arasında olması ise mükemmel uyuma kanıt olarak değerlendirilmektedir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Bu kapsamda, PsyCap'ın öğretmenlerin

psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesinde yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu gözlenmiştir.

Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi

Kişisel bilgi formu ve iki ölçekten oluşan veri toplama formu araştırmacı tarafından şahsen uygulanmıştır. Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına göre gerçekleşmiştir. Elde edilen ölçek formları incelenmiş ve 337 formun analize uygun olduğu belirlenmiştir. Verinin doğrusallık ve eşvaryanslılık analizleri yürütülmüştür. Bu kapsamda, araştırma kapsamında yararlanılan her iki ölçeğe ait veri setinin basıklık ve çarpıklık puanları incelenmiştir. AÖDÖ'nün basıklık puanının -.116 ve çarpıklık puanının .179 olduğu belirlenmiştir. PsyCap'ın basıklık puanının .868 ve çarpıklık puanının ise -.618 olduğu saptanmıştır. Veri setinin basıklık ve çarpıklık puanlarının -1 ile +1 arasında yer aldığı tespit edilmiş ve verinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Verinin analizleri SPSS 20.0 sürümünde yapılmıştır. Betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde ve ranj değerlerinden yararlanılmıştır. Yürütülen Levene testinin sonucu manidar çıkmadığı için ($.49 > .05$) varyansların homojenliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda, katılımcıların örgütsel destek algıları ve psikolojik sermaye düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve LSD ile incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin psikolojik sermaye düzeylerini ne oranda açıkladığını belirleyebilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çoklu bağlanım sorununun oluşmaması için yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkinin .70'in üzerinde olmamasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2011, s. 104). Varyans şişme değerinin 10'dan küçük bir değer aldığı (VIF = 1.144), tolerans değerinin .10'dan büyük olduğu ve koşul indeksinin ise 15'ten küçük bir değer aldığı saptanmıştır (CI = 14.910). Böylelikle, veride çoklu bağlanım sorununun olmadığı belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha içtutarlık değeri ile incelenirken, geçerliği LISREL'de yürütülen DFA ile sınanmıştır.

Bulgular

Katılımcı öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri her bir ölçek maddesine ait frekans, yüzde ve ortalama değerler ile incelenmiş ve ortalama değeri en yüksek olan maddenin ‘Çalıştığım kurum, bir problemim olduğu zaman yardım eder ($\bar{x} = 4.88$)’ olduğu belirlenmiştir. Ortalama değeri en düşük olan ölçek maddesi ise ‘Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır ($\bar{x} = 3.93$)’ olmuştur. Dolayısıyla, katılımcı öğretmenlerin en az örgütsel desteği, mesleklerinin daha cazip hale getirilmesi hususunda algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türü değişkenlerine göre *t* testiyle incelenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1

Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin İncelenmesi

Değişken	Alt Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4.75	1.07	335	3.05	.00
	Erkek	155	4.49	1.10			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4.64	1.07		1.79	.07
	Lisansüstü	65	4.36	1.21			
Medeni Durum	Evli	263	4.56	1.09		-.78	.43
	Bekar	74	4.67	1.13			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4.51	1.09		-1.24	.21
	Üye değil	154	4.66	1.10			
Lise Türü	Meslek	248	4.58	1.13		-.05	.95
	Anadolu	89	4.59	1.00			
Toplam		337	4.58				

**p* < .05

Katılımcıların genel örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{x} = 4.58/7.00$). Tablo 1’de sunulduğu üzere katılımcı lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Kadın öğretmenlerin, erkek meslektaşlarına göre örgütsel destek algılarının daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Lisans eğitimi mezunu katılımcılar ile lisansüstü katılımcıların ise algılanan örgütsel destek düzeylerinin benzer olduğu saptanmıştır. Araştırma bulguları, evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel destek algılarının benzer olduğunu ortaya koyarken, görüşlerinin görev yaptıkları lise türü değişkenine göre de değişmediği belirlenmiştir.

Katılımcı lise öğretmenlerinin genel örgütsel destek algı düzeyleri, sahip oldukları mesleki kıdeme göre ANOVA ile incelenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2’den de görülebileceği gibi araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği ve benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir ($F_{(2,334)} = .34, p > .05$).

Tablo 2

Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Alt Gruplar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
0-10 yıl	Gruplararası	.84	2	.42			
11-20 yıl	Gruplarıçi	408.08	334	1.22	.34	.70	-
21 üzeri yıl	Toplam	408.93	337				

**p* < .05

Katılımcı öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri ortalama değer ile belirlenmiş, her bir ölçek maddesine ait frekans, yüzde ve ortalama değerler incelenmiş ve ortalama değeri en yüksek olan maddenin ‘Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır ($\bar{x} = 4.90$)’ olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, katılımcıların durumsallık planlaması yapma kapasitelerine güvendiklerini ve bir problem ile karşılaştıklarında proaktif davranıp yeni yol haritaları izleyebilme eğilimlerine ilişkin fikir vermektedir. Ortalama değeri en düşük olan ölçek maddesi ise ‘Gelecekte işimle ilgili ne yaşayacağım konusunda iyimserimdir ($\bar{x} = 4.14$)’ olmuştur. Bu bulguya dayalı olarak, katılımcıların iş yaşamlarının geleceğine ilişkin çok olumlu bir beklentiye sahip olmadıklarını ve geleceğe yönelik olarak belirsizliğin kendilerinde görece kaygıya neden olabileceği belirtilebilir.

Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türü değişkenlerine göre *t* testi ile incelenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3

Katılımcıların Genel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

Değişken	Alt Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4.65	.80	335		
	Erkek	155	4.65	.75			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4.68	.77		1.67	.09
	Lisansüstü	65	4.50	.80			
Medeni Durum	Evli	263	4.66	.75		.53	.59
	Bekar	74	4.61	.88			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4.71	.73		1.64	.10
	Üye değil	154	4.57	.83			
Lise Türü	Meslek	248	4.69	.79		1.48	.13
	Anadolu	89	4.54	.74			
Toplam		337	4.62				

**p* < .05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyinin görece yüksek olduğu belirlenmiştir ($\bar{x} = 4.65/6.00$). Katılımcıların ‘umut’ boyutuna ilişkin ortalama puanı 4.60, ‘iyimserlik’ boyutuna ilişkin puanı 4.42, ‘öz-yeterlik’ boyutuna ilişkin puanı 4.83 ve ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutuna ilişkin puanı ise 4.68 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcı lise öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeyi, cinsiyet ($t_{(337)} = .09, p > .05$), eğitim durumu ($t_{(337)} = 1.67, p > .05$), medeni durum ($t_{(337)} = .53, p > .05$), sendika üyeliği ($t_{(337)} = 1.64, p > .05$) ve lise türü ($t_{(337)} = 1.48, p > .05$) değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Katılımcı öğretmenlerin sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA ile incelenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4

Katılımcıların Genel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Alt Gruplar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplam	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
0-10 yıl	Gruplararası	.60	2	.30			
11-20 yıl	Gruplariçi	205.07	334	.61	.49	.61	-
21 üzeri yıl	Toplam	205.68	337				

* $p > .05$

Tablo 4'te sunulduğu üzere, katılımcı lise öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeylerinin, mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2-334)} = .49, p > .05$). Buna göre, katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre genel psikolojik sermaye düzeyleri benzerdir.

Katılımcıların psikolojik sermayenin 'umut' boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre *t* testi ile incelenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5

Katılımcıların 'Umut' Düzeylerinin İncelenmesi

Değişken	Alt Gruplar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4.60	.87	335	-0.06	.95
	Erkek	155	4.60	.82			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4.61	.84		.38	.70
	Lisansüstü	65	4.56	.87			
Medeni Durum	Evli	263	4.61	.80		.56	.57
	Bekar	74	4.55	.99			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4.69	.80		2.24	.02*
	Üye değil	154	4.49	.89			
Lise Türü	Meslek	248	4.63	.85		1.28	.19
	Anadolu	89	4.50	.84			

* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin 'umut' boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışmakta oldukları lise türü değişkenlerinin istatistiksel açıdan bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin umut boyutuna ilişkin görüşlerinin medeni durum ($t_{(337)} = .56, p < .05$) ve sendika üyeliği ($t_{(337)} = 2.24, p < .05$) durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, evli öğretmenlerin, bekar olan

katılımcılara göre umut düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, herhangi bir eğitim sendikasına üye olan öğretmenlerin umut düzeyinin, sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin 'öz-yeterlik' boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre bağımsız örneklemeler *t* testiyle incelenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6
Katılımcıların 'Öz-yeterlik' Düzeylerinin İncelenmesi

Değişken	Alt Gruplar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4.85	.79	335	.51	.60
	Erkek	155	4.81	.80			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4.86	.81		1.60	.11
	Lisansüstü	65	4.69	.74			
Medeni Durum	Evli	263	4.84	.77		.29	.76
	Bekar	74	4.81	.88			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4.92	.76		2.16	.03
	Üye değil	154	4.73	.83			
Lise Türü	Meslek	248	4.84	.84		.41	.68
	Anadolu	89	4.80	.68			

* $p < .05$

Tablo 6'dan görülebileceği gibi, lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin 'öz-yeterlik' boyutuna ilişkin görüşleri, cinsiyet ($t_{(337)} = .51, p > .05$), eğitim durumu ($t_{(337)} = 1.60, p > .05$), medeni durum ($t_{(337)} = .29, p > .05$) ve lise türü değişkenine ($t_{(337)} = .41, p > .05$) göre bir fark göstermemektedir. Herhangi bir eğitim sendikasına üye olan katılımcıların ise öz-yeterlik düzeylerinin sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t_{(337)} = 2.16, p < .05$).

Katılımcıların psikolojik sermayenin 'psikolojik dayanıklılık' boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre *t* testiyle incelenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7
Katılımcıların 'Psikolojik Dayanıklılık' Düzeylerinin İncelenmesi

Değişken	Alt Gruplar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	182	4.68	.87	335	-.13	.89
	Erkek	155	4.69	.87			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4.72	.85		1.83	.06
	Lisansüstü	65	4.50	.95			
Medeni Durum	Evli	263	4.70	.83		.77	.43
	Bekar	74	4.61	.99			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4.73	.81		1.05	.29
	Üye değil	154	4.63	.94			
Lise Türü	Meslek	248	4.74	.86		2.10	.03*
	Anadolu	89	4.51	.88			

* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve sendika üyeliğine göre istatistiksel açıdan bir fark göstermediği belirlenmiştir. Katılımcı lise öğretmenlerinin psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin tutumlarının çalışmakta oldukları lise türüne göre farklılaştığı saptanmıştır ($t_{(337)} = .03, p < .05$). Buna göre, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayenin ‘iyimserlik’ boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum, sendika üyeliği ve lise türüne göre t testiyle incelenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8

Katılımcıların ‘İyimserlik’ Düzeylerinin İncelenmesi

Değişken	Alt Gruplar	n	\bar{x}	S	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	182	4.42	.98	335	.07	.99
	Erkek	155	4.43	.88			
Eğitim Durumu	Lisans	272	4.48	.89	2.62	.00	
	Lisansüstü	65	4.15	.89			
Medeni Durum	Evli	263	4.42	1.05	.27	.78	
	Bekar	74	4.39	.91			
Sendika Üyeliği	Üye	183	4.42	1.00	.16	.87	
	Üye değil	154	4.41	.95			
Lise Türü	Meslek	248	4.47	.93	1.79	.07	
	Anadolu	89	4.26	.94			

* $p < .05$

Katılımcıların psikolojik sermayenin ‘iyimserlik’ boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet ($t_{(337)} = .07, p > .05$), medeni durum ($t_{(337)} = .27, p > .05$), sendika üyeliği ($t_{(337)} = .16, p > .05$) ve lise türüne ($t_{(337)} = 1.78, p > .05$) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin iyimserlik boyutuna ilişkin tutumlarının ise eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(337)} = .09, p < .05$). Buna göre, lisans eğitimi mezunu olan lise öğretmenlerinin iyimserlik düzeylerinin, lisansüstü eğitim mezunu olan lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ve psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 9).

Tablo 9’da sunulduğu gibi katılımcı lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .44; p < .01$). Algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermayenin ‘umut’ alt

boyutu ($r = .36; p < .01$), 'iyimserlik' alt boyutu ($r = .35; p < .01$) ve 'psikolojik dayanıklılık' alt boyutu ($r = .36; p < .01$) arasında orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ve aynı yönde bir ilişkiye rastlanılmıştır. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermayenin 'öz-yeterlik' alt boyutu arasında ise düşük düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = .20; p < .01$). Kısaca, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz ($r = .44$).

Tablo 9

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1 Algılanan Örgütsel Destek	-					
2 Psikolojik Sermaye	.44**	-				
3 Umut	.36**	.95**	-			
4 İyimserlik	.35**	.85**	.77**	-		
5 Öz-yeterlik	.19**	.89**	.81**	.62**	-	
6 Psikolojik Dayanıklılık	.36**	.92**	.85**	.75**	.77**	-

** $p < .01$

Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin görüşlerine göre, algılanan örgütsel desteğin ve katılımcılara ait demografik bilgilerin, öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerindeki toplam değişimin ne kadarını açıkladığını saptamak üzere çoklu regresyon analizi yürütülmüştür (Tablo 10).

Tablo 10

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Psikolojik Sermayenin Boyutlarındaki Yordama Gücü

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişkenler											
	Umut			İyimserlik			Öz-yeterlik			Dayanıklılık		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	.264	5.003	.000	.250	4.726	.000	.197	3.668	.000	.161	2.993	.003
	$R = .264 R^2 = .070$ $F_{(1-335)} = 25.032$			$R = .250 R^2 = .062$ $F_{(1-335)} = 22.332$			$R = .197 R^2 = .039$ $F_{(1-335)} = 13.456$			$R = .161 R^2 = .026$ $F_{(1-335)} = 8.960$		

Tablo 10'da görüldüğü gibi, lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve demografik değişkenlerin, psikolojik sermayedeki değişimi yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi anlamlı çıkmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermayenin umut boyutunun %7'sini, iyimserlik boyutunun %6'sını, öz-yeterlik boyutunun %4'ünü ve psikolojik dayanıklılık boyutunun %3'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla, öğretmenlerin örgütsel destek algısının psikolojik sermayedeki varyansın

%20'sini açıkladığı söylenebilir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t* testi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin psikolojik sermayenin boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, birçok araştırma ile paralel niteliktedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999; Üren ve Çorbacıoğlu, 2012; Yoon ve Lim, 1999; Yu ve Frenkel, 2013). Büyükgöze-Kavas ve diğerleri (2014) Ankara'da çeşitli eğitim kademelerinde görev yapmakta olan 500 öğretmen üzerinde yürüttükleri çalışmada katılımcıların orta düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduklarını rapor etmiştir.

Katılımcı lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, sendika üyeliği, lise türü ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Buna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin benzer düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Bazı araştırmalarda da cinsiyet değişkenine göre çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Erdaş, 2010; Yokuş, 2006; Yu ve Frenkel, 2013). Ancak, alanyazın incelendiğinde erkek çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu çalışmaların da olduğu belirlenmiştir (Gül, 2010; Nayır, 2011; Yoon ve Lim, 1999).

Araştırma sonuçları, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu katılımcıların benzer düzeylerde örgütsel destek algısına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bazı araştırmalar da bu bulguyu desteklemektedir (Erdaş, 2010; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yoon ve Lim (1999) ise eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Lisansüstü eğitim görmüş öğretmenler, bu eğitimleri esnasında edindikleri kuramsal ve uygulamalı bilginin ışığında zaman içerisinde daha farklı deneyimler ile örgütle olan ilişkisine daha farklı anlamlar yükleyebilirler. Araştırma bulguları, evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel destek algılarının da benzer olduğunu ortaya koymuştur. Nayır (2011) da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığını rapor etmiştir. Katılımcı öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin görev yaptıkları lise türü değişkenine göre de benzer olduğu saptanmıştır. Gül (2010) araştırmasında genel lise ve Anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin de örgütsel destek düzeylerinin benzer olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının, mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Eisenberger ve diğerleri (2013), Nayır (2011),

Rhoades ve Eisenberger (2002) ve Yu ve Frenkel (2013) çalışmalarında, çalışanların genel algılanan örgütsel destek düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmadığını ve benzer düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşın, Stinglhamber ve Vandenberghe (2003), çalışanların hizmet süreleri arttıkça örgütsel destek algı düzeylerinin azaldığını, yani kıdem ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Bu ise, mesleki kıdem arttıkça çalışanın örgütünden beklentilerinin arttığını ve belki de göreve yeni başlayanlara göre örgütlerinden daha farklı şekilde destek görme ihtiyacı içerisinde oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulguları, lise öğretmenlerinin sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyinin görece yüksek olduğunu göstermektedir. Abbas, Raja, Darr ve Bouckenoghe (2012), Avey (2014), Avey, Luthans ve Jensen (2009), Bergheim ve diğerleri (2013) ve Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013), çalışanların bu çalışmadaki bulgulara benzer düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarını rapor etmiştir. Boamah ve Laschinger (2014) ve Chen ve Lim (2012) ise çalışanların daha iyi düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğunu rapor etmiştir. Psikolojik sermaye ve dört bileşenin her biri geliştirilebilir özelliğe sahiptir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). İstendik çalışan davranışlarının ortaya çıkmasında önemli yeri olan psikolojik sermaye yapısının güçlendirilmesinde kısa süreli eğitimlerin etkili olduğu bildirilmiştir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Avey ve Patera, 2008). Buradan hareketle, öğretmenler için de iyi planlanmış ve uzmanlar tarafından verilecek kısa süreli eğitimler ile hem genel psikolojik sermaye düzeylerinin hem de umut, öz-yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin yükseltilmesi sağlanabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayenin 'umut' boyutuna ilişkin görüşlerinin medeni durum ve sendika üyeliğine göre istatistiki açıdan farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, evli olan katılımcı öğretmenlerin, bekar olan katılımcılara göre umut düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, herhangi bir eğitim sendikasına üye olan katılımcı öğretmenlerin umut düzeyinin, sendika üyesi olmayanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında, evli öğretmenlerin bekarlara göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bireyin çevresinden edindiği sosyal ve psikolojik destek, sosyal destek olarak nitelendirilir. Sosyal destek, bireyin içinde bulunduğu fiziksel çevreden çok psikolojik çevreye işaret eder. Bireyin tutum ve davranışları ise içinde bulunduğu psikolojik çevreden etkilenecek biçimlenir. Bu çevrede bireyin ailesi, akrabaları, sevgilisi ya da eşi, çocukları, arkadaşları, iş arkadaşları, komşuları vb. yer almaktadır (Yıldırım, 1997). Bireyin kendisinde ya da sosyal destek kaynaklarındaki değişimler, bireyin sosyal destek algısında da değişikliğe yol açabilmektedir. Bu noktadan hareketle, evli bireylerin bekar olanlara göre daha yüksek düzeylerde sosyal

destek algısına sahip olmaları beklenmektedir. Buna göre, evli bireylerin yüksek sosyal destek algısı, genel refah düzeylerini arttırırken hayata bakış açılarına da yansyarak umut düzeylerini etkileyerek geleceğe ilişkin olumlu beklentilere sahip olmalarını sağlayabilir. Benzer şekilde, sendika üyesi olan öğretmenlerin, aynı fikri ya da amacı paylaştığı, düşüncelerinin ve emeklerinin değerli bulunduğu bir ortamın olması, onların sosyal destek algılarını olumlu yönde etkilerken geleceğe dönük olumlu sonuçlar ya da çıktılar umut etme düzeylerine de pozitif olarak yansımış olabilir.

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

Katılımcıların psikolojik sermayenin ‘iyimserlik’ boyutuna ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, lisans eğitimi mezunu olan lise öğretmenlerinin iyimserlik düzeylerinin, lisansüstü eğitim mezunu olan lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Avey, Wernsing ve Luthans (2008), umudun gerçekçi bir beklentiye, iyimserliğin ise genel bir iyiye yorma yaklaşımına işaret ettiğini savunur. Umut düzeyi yüksek olanlar beklentilerini gerçeklikler üzerine inşa ederken, iyimserlik doğuştan gelen bir karakter özelliği olabilir. İyimser kişilerin, sahip oldukları bilgi, bireysel yeteneklerini ya da kapasitelerini göz önünde bulundurmaksızın iyi sonuçlar elde etme beklentisi içinde oldukları belirtilmiştir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Buradan hareketle, araştırma kapsamında lisans eğitimi mezunu olan

katılımcı öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olması, lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin sahip oldukları bilgi düzeyini göz önünde bulundurmadan olumlu çıktılar elde etme beklentisi içinde olmaları yönündeki eğilimleri ile ilişkilendirilebilir.

Araştırma kapsamında, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Uslu (2014) ise çalışanların örgütsel destek algıları ile sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Boamah ve Laschinger (2014) de benzer düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir. Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) yine benzer düzeyde bir ilişkinin varlığından bahsetmiştir. Uslu (2014) araştırmasını üç farklı örneklem üzerinde yürütmüştür. Buna göre, örgütsel desteğin en çok ABD, sonrasında Avrupa ve en son Türkiye’de hissedildiğini ve psikolojik sermaye ile ilişkisinin en düşük Türkiye örnekleminde çıktığını bulmuştur. Lin (2013), 352 tam zamanlı çalışanın yer aldığı çalışmada ve Sihag ve Sarikwal (2015) ise bilişim uzmanları üzerinde yürüttüğü çalışmada psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destek arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki rapor etmiştir. Alanyazına da dayalı olarak çalışanların örgütsel destek algı düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Dolayısıyla, örgüt yönetimi ve örgüt içerisindeki uygulamalar/süreçler ne kadar destekleyici olursa, çalışanlar da kendilerini psikolojik anlamda daha güçlü hissetmekte ve daha pozitif tutum sergileme eğiliminde olurlar denilebilir (Uslu, 2014).

Katılımcı lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin psikolojik sermayenin boyutlarındaki değişimi açıklamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin genel psikolojik sermayelerindeki varyansın %20’sini açıkladığı ve algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermayenin istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayedeki varyansı açıklama gücü farklı çalışmalar kapsamında benzer düzeylerde rapor edilmiştir (Boamah ve Laschinger, 2014; Liu, Hu, Wang, Sui ve Ma, 2013; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010; Uslu, 2014). Psikolojik sermayenin, algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki aynı yönlü ilişkide aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir (Shaheen, Bukhari ve Adil, 2016). Psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olan çalışanların aynı şekilde örgütsel destek algısının da yüksek olduğu, bunun ise örgütsel vatandaşlık davranışları olarak çıktılarının olduğuna dikkat çekilmiştir. Dolayısıyla, ikili bir ilişki içerisinde çalışanlar ne kadar yüksek düzeyde örgütsel destek algılar ise sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri de görece artacak ve bu durum hem çalışana hem de örgütüne pozitif örgütsel davranış ve iş performansında artış olarak yansiyacaktır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Tian ve Xie, 2010). Sonuç olarak, çalışanların algılanan örgütsel destek

düzeylerinin, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyinin kestirilmesinde güçlü olmasa da önemli ve istatistiki açıdan anlamlı bir rolünün olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak uygulamaya ve araştırmaya yönelik birkaç öneri geliştirilebilir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel destek algıları arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de arttığını göstermiştir. Bu kapsamda, hem okul ve okul yöneticileri hem de eğitim sistemindeki ilgili politika yapıcılar tarafından öğretmenlerin örgütsel destek algılarını artırıcı destek ve önlemlerin (mesleki gelişim imkanları, kariyer basamakları uygulaması, performans değerlendirme, çeşitli ödül ve tanıma etkinlikleri gibi) kapsamlı şekilde değerlendirilmesi ve sistematik şekilde uygulamaya konulması önerilebilir.

Gelecek araştırmalarda, çalışma bulgularının daha genellenebilir sonuçlar üretmesi için tabakalı örneklem kapsamında veri toplanarak inceleme yapılabilir. Pozitif psikolojiye dayanan pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranış alanında halen yeni bir yapı olması, örgüt yaşamına ilişkin olumlu katkıları ve yansımaları göz önünde bulundurularak, psikolojik sermayenin öncüllerinin araştırılmasına yönelik çalışmaların artarak devam etmesi önerilebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesinde, araştırmanın bazı sınırlılıklar çerçevesinde yürütüldüğü dikkate alınmalıdır. Bu araştırma kapsamında devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler dahil edilmemiştir. Bu nedenle, elde edilen bulguların yalnızca devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerini yansıttığı göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, araştırma kapsamında kullanılan her iki ölçek de katılımcıların öz bildirim yapmalarını gerekli kılmıştır. Podsakoff ve Organ (1986), öz bildirim doğasından kaynaklı bazı sınırlılıklarının olduğunu belirtmiştir. Buna göre, araştırma sonuçlarının katılımcıların algılarına dayalı sonuçlar ürettiği dikkate alınmalıdır. Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye yapılarının bireylerin deneyimlerine göre şekillenip süreç içerisinde değişebilmesi mümkündür. Bu araştırmada, kesitsel bir desenin benimsendiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Yapılandırılmış Öz/Structured Abstract

The Relationship of Perceived Organizational Support and Psychological Capital: An Investigation among High School Teachers

Hilal Büyükgöze¹, Yüksel Kavak²

Introduction. Positive organizational behavior has been stated to be *the study of positively oriented human resource strengths and psychological capacities which can be measured, developed, and managed for performance improvement* (Luthans, 2002). It is also reported that it has different characteristics as ‘grounded in theory and research, valid measurement, relatively unique to the field of organizational behavior, open to development, and having a positive impact on performance and satisfaction’ (Luthans, 2002). Accordingly, as a positive psychological construct, psychological capital is defined as ‘the confidence to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks (self-efficacy); positive attribution about succeeding now and in the future (optimism); perseverance toward goals and when required, redirecting paths to goals to succeed (hope); and when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond to attain success (psychological resiliency)’ (Luthans, et. al., 2007, p. 3).

Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak and Higgins (1996) state that hope, one of the components of the psychological capital construct, involves three conceptual foundations as agency, pathways, and goals. The agency is the will to succeed desired impact (Snyder, 2000). The second component of hope, pathways, refers to identifying objectives and goals and also alternative ways of accomplishing those goals. Individuals with higher levels of hope reported to tend to perceive obstacles on the way to succeed goals and determine other ways of pursuing the intended goals and sub-goals. Some researches have shown that employees with higher levels of hope are inclined to be more successful than the employees with lower levels of hope. It is also found to be related with job satisfaction and job performance.

As another component of positive psychological capital, optimism refers to a positive outlook or attribution of events with positive emotions while staying realistic (Luthans, 2002). The optimism component of psychological capital is

¹Res. Assist., Hacettepe University, Ankara-Turkey, buyukgoze@hacettepe.edu.tr, ²Prof. Dr., Hacettepe University, Ankara-Turkey, kavak@hacettepe.edu.tr

associated with realistic evaluation. Accordingly, realistic optimism captures things that one individual can succeed and cannot succeed in a certain situation which contributes to individual's self efficacy and hope level, as well.

The psychological resilience component of PsyCap includes the 'positive psychological capacity to rebound, to bounce back from adversity, uncertainty, conflict, failure, or even positive change, progress and increased responsibility' (Luthans, 2002, p. 702). Psychologically resilient individuals are reported to be more and more resilient to an undesirable situation every time they pick up themselves from a current challenge or problem. The capacity of bouncing back is also associated with one's self efficacy level. It is also stated that psychological resilience has interactions with the aforementioned components of psychological capital such as hope and optimism.

As for self-efficacy, Bandura (1998) specifies that individuals' successes and accomplishments need a level of personal efficacy perception to go over the difficult situations and then reach the determined personal goals. In relation to workplace, self efficacy is defined as 'the employee's conviction or confidence about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources or courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context' (Stajkovic and Luthans, 1998, p. 66). In the same research, self-efficacy was reported to be strongly associated with work-related performance. Bandura (1998) expressed that self-efficacy level of employees may be related to some certain predictors of motivation and action, as well.

In relation to perceived organizational support, Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986) stated that the emergence and then improvement of perceived organizational support are triggered by employee's inclination to ordain humanlike features. The actions and ways of doing things in the organizations are generally perceived as indicators of the organization's intents by the employees. Accordingly, such kind of personification leads employees to perceive their desirable or undesirable treatment by the organization as an indicator of that the organization favors them or not. Likewise, organizational rewards and desirable job conditions like good pay, promotions, and financial prerogatives, job enrichment, a level of participation to decision-making support one's perceived organizational support when it is perceived as organization's voluntary actions by the employees. POS have some organizational and psychological consequences, as well. Based on the reciprocity theory, employee with a high level of perceived organizational support feels an urge or obligation to care about his or her organization's welfare and needs. And, as the employee assumes that the organization recognizes his or her performance, this belief triggers employee's performance in a positive way in order to get much more performance-oriented rewards and or favorable outcomes.

Purpose. In the current study, the relationship of public high school teachers' perceived organizational support with psychological capital levels was investigated in relation to their gender, education, type of high school, tenure, marital status and membership to an educational union. Accordingly, the following research questions were intended to be clarified: (1) What are the overall levels of perceived organizational support and positive psychological capital of public high school teachers? (2) Is there any statistically significant relationship between teachers' perceived organizational support and positive psychological capital?, and (3) Is public high school teachers' overall perceived organizational support a significant predictor of their overall positive psychological capital level?

Method. The study group of the study consists of 337 (182 female and 155 male) high school teachers from eight public high schools located in Ankara-Altındağ. The data collection tools were "Psychological Capital Questionnaire (PsyCap)" developed by Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007), and "Survey of Perceived Organizational Support- Short Form (SPOS)" developed by Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986). The PsyCap is a 21-item Likert type scale that is rated from (1) strongly disagree to (6) strongly agree. The original form has 24 items, however Turkish version of the scale has 21 items totally. It consists of four sub-scales, namely, self-efficacy, hope, optimism, and psychological resilience. The original Cronbach alpha coefficient was reported to be .93. The SPOS consists of 16 items that are rated on a Likert scale from (1) totally agree to (7) totally disagree, and has a single factor structure. The original Cronbach alpha coefficient was reported to be .93. The data were analyzed by utilizing *t* test, one-way analysis of variance (ANOVA), LSD test of post hoc tests, Pearson correlation, and multiple linear regression. The construct validity of the scales were tested by confirmatory factor analysis (CFA) conducted in LISREL 8.8 software. The goodness of fit indexes generated by CFA verified the factors of the scales. The Cronbach alpha value of the SPOS scale was calculated to be .91, and .95 for the PsyCap scale within this study.

Findings. The main findings are as follows; teachers perceive moderate levels of organizational support; teachers' perceived organizational support levels do not differ in relation to gender, educational background, marital status, type of high school, membership to an educational union, and tenure; the overall psychological capital level of teachers is relatively high; married teachers have higher levels of hope than single teachers; members of education unions have higher levels of hope than non-member teachers; teachers working in vocational high schools have higher levels of resilience than teachers working in Anatolian high schools; and, teachers with bachelor's degree have higher levels of optimism than teachers with graduate education degree. In addition, there is a moderate, positive and statistically significant relationship between teachers'

perceived organizational support level and overall psychological capital level ($r = .44$). Furthermore, it was found that perceived organizational support predict 20 % of the total variance in overall psychological capital level of teachers, and perceived organizational support is a statistically significant predictor of positive psychological capital.

Future implications and recommendations for research and practice are discussed based on the findings of the study. The participants of the study consist of teachers only working in public high schools located in Ankara. Owing to time limitation and high cost, the data was just collected from Ankara. The study may be repeated on the data collected from different cities of Turkey. Further, in scope of the current study, only teachers working in public high schools were included. The study may be expanded based on the opinions of the teachers and school heads working in both public and private primary and secondary education schools. In addition, depending on, and after a detailed literature review, various moderating or mediating variables may be added to the current research model, thus underlying and probable relationships may be brought to light contributing to the present literature. Similarly, the current study was designed as a correlational study, and utilized quantitative research techniques. It can be further recommended that this study's findings may be supported with a qualitative study by enabling an in-depth analysis of constructs and ongoing relations. Lastly, positive psychological capital, which was generated from positive psychology, is a relatively new construct in educational administration field. Taking into consideration of the positive relationship of psychological capital and several desirable attributes, and its contribution to different desired organizational outcomes, it can be recommended that an increasing body of research should continue to be conducted to determine the antecedents of positive psychological capital.

Kaynaklar/References

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Arkonaç, S. A. (1998). *Psikoloji: Zihin süreçleri bilimi* (2. baskı). İstanbul: Alfa.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141-149. doi:10.1177/1548051813515516
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. doi:10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*. Paper 6. Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/6>
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60. doi:10.1177/10717919070130020401
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. doi:10.1002/hrdq.20070
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70. doi:10.1177/0021886307311470
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71-81). NY: Academic Press.

- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(2), 232-241. doi: 10.1177/154851813475483
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Boamah, S., & Laschinger, H. (2014). Engaging new nurses: The role of psychological capital and workplace empowerment. *Journal of Research in Nursing*, 20(4), 1-13. doi:10.1177/1744987114527302
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- Büyükgöze-Kavas, A., Duffy, R. D., Yerin Güneri, O., & Autin, K. L. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: Exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 261-273. doi:10.1177/1069072713493980
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14.baskı). Ankara: Pegem.
- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford, UK: Oxford University.
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839. doi:10.1002/job.1814
- Coyle-Shapiro, J., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90, 774-781.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rewinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R. E., & Buffardi, L. C. (2013). The supervisor POS-LMX-subordinate POS chain: Moderation by reciprocity wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Organizational Behavior, 35*(5), 635-656. doi: 10.1002/job.1877
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve özdenetim kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42*(2), 302-318.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 589-594.
- Hui, Q, Cao, X, Lou, L., & He, H. (2014). Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management, 4*, 182-189.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 user's reference guide*. Uppsala, Sweden: Scientific Software International.
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*(1), 45-62. doi:10.1177/10717919070130010701
- Lin, T. (2013). The relationships among perceived organizational support, psychological capital and employees' job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal, 10*(3), 2104-2112.

- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13, 1-9. doi:10.1186/1471-244X-13-89
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. doi:10.1002/job.373
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238. doi:10.1002/job.507
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, United Kingdom: Oxford University.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41(2), 121-132.
- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. *Handbook of positive psychology* (pp. 227-287). New York: Oxford University.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford, UK: Oxford University.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.

- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26-31. doi: 10.1108/01437730310457302
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organization research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 531-544.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Sandau-Beckler, P. A., Devall, E., & De la Rosa, I. A. (2002). Strengthening family resilience: Prevention and treatment for high-risk substance-affected families. *The Journal of Individual Psychology*, 58(3), 305-327.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(2), 41-50.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital- A study of IT industries in Indian framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 19-38.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder C. R., Forsyth, D. R. (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270. doi:10.1002/job.192
- Tian, X. Z., & Xie, J. Y. (2010). The influence of perceived organizational support on working behaviors of employees: Empirical research on mediating role of psychological capital. *Nankai Business Review*, 13, 23-29.
- Uslu, T. (2014). Algılanan örgüt desteğinin yetkinlik ve psikolojik sermaye aracılığıyla performansla aşamalı etkilerinin uluslar ve kültürlerarası farklılaşması. *Research Journal of Business and Management*, 1(1), 54-68.
- Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek egemen işlerde çalışanların örgütsel destek alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52, 923-945.
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, 34, 1165-1181. doi: 10.1002/job.1844
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.

*Bu makale Prof. Dr. Yüksel Kavak'ın danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasına dayalı olarak hazırlanmıştır.