

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK, DUYGUSAL EMEK,
PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

CEREN ÇELİK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
(EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI)**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. TANER ATMACA**

**DÜZCE
Şubat, 2023**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK, DUYGUSAL EMEK,
PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

CEREN ÇELİK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
(EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI)**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. TANER ATMACA**

**DÜZCE
Şubat, 2023**

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Ceren ÇELİK tarafından hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda oybirliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Taner ATMACA

Başkan

Prof. Dr. xxxxxxxxxxxxxxxx

Düzce Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. xxxxxxxxxxxxxxxx

xxxxxxxxx Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. xxxxxxxxxxxxxxxx

xxxxxxxxx Üniversitesi

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

....../....../2023

Prof. Dr. Ali ÖZTÜRK

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda Doç. Dr. Taner ATMACA yönetiminde hazırlanmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecinde birçok kişinin destek ve katkıları olmuştur. Öncelikle araştırma konusunun belirlenmesi sürecinden araştırmanın sonlandırılmasına kadar geçen sürede ihtiyacım olan her anda ulaşabildiğim, yol gösteren, bilgi, deneyim ve vaktini paylaşan, desteklerini esirgemeyen, tanımaktan ve çalışmaktan mutluluk duyduğum, eğitimimi tamamlamamda büyük katkısı olan Doç. Dr. Taner ATMACA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca öğrencisi olmaktan büyük onur duyduğum hocalarım Sayın Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY'a, Sayın Prof. Dr. Engin ASLANARGUN'a, Sayın Doç. Dr. Taner ATMACA'ya ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamda kullandığım ölçeklerin örnekleme ulaşmasını sağlayan ve ölçekleri içtenlikle dolduran Diyarbakır ili Bismil ilçesinde görev yapan öğretmen arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Geldiğim noktada her zaman yanımda olan kardeşlerim Sinem ÇELİK ve Beren ÇELİK'e, tez yazım sürecimde beni teşvik eden, cesaretlendiren, yanımda olan arkadaşım Birsen SAĞLAM'ın aileme ve desteği olan tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK, DUYGUSAL EMEK, PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

ÇELİK, Ceren

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Taner ATMACA

Şubat 2023, XI+103 sayfa

Bu araştırmada devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyet, yönetici eğitim düzeyi, öğretmen eğitim düzeyi, okul kademesi, mesleki kıdem, öğretmen sayısı ve branş değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmaya Diyarbakır ili Bismil ilçesi tüm kademelerde görevli, uygun örnekleme ile belirlenen, 181 erkek ve 510 kadın olmak üzere toplam 691 öğretmen katılmıştır. Araştırmada dört farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar sırasıyla “Örgütsel Destek Ölçeği”, “Duygusal Emek Ölçeği” “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “Örgütsel (Mesleğe) Adanmışlık Ölçeği” şeklindedir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin çözümlenmesinde bağımsız gruplar için t-testinden, ANOVA, Pearson Korelasyonu ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu, Öğretmenlerin duygusal emeklerinin “Kararsızım” düzeyinde olduğu, Psikolojik sermaye düzeylerinin “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde olduğu, Örgütsel adanmışlık düzeylerinin de “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin kadınlara göre örgütsel destek düzeyi ve duygusal emek düzeyi, yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma davranışlarının daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre doğal duygular düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Örgütsel adanmışlığın

cinsiyete göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Yöneticisi yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlere göre örgütsel desteklerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre özyeterlilik düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerinin örgütsel destek düzeylerinin çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. İlkokulda çalışan öğretmenlerin lisede çalışan öğretmenlere göre duygusal emek, düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin derinden rol yapma davranışları okulöncesi kademesinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksektir. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlere göre iyimserlik düzeyinin anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeyinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdemi 21 yıl üstü olanların 1-10 yıl kıdemi olanlara göre duygusal emek, derinden rol yapma, psikolojik sermaye, umut düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin rehberlik branş öğretmenlerine göre yüzeysel ve derinden rol yapma, düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin branş öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Sözel ders öğretmenlerinin rehberlik branşına göre mesleğe bağlılık düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek ile psikolojik sermayenin genel toplamı ve alt boyutları olan özyeterlilik, umut dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır. Psikolojik sermaye, duygusal emek, örgütsel destek ve örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı ilişki vardır. Her üç değişken bir arada iken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir yaratıcılık düzeyine sahiptir. Her üç değişkenin bağımlı değişkeni yordama düzeyi %19.3'tür.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek, Örgütsel Adanmışlık

ABSTRACT

**RELATIONSHIPS AMONG TEACHERS' LEVEL OF ORGANIZATIONAL
SUPPORT, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, EMOTIONAL LABOR AND
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT**

ÇELİK, Ceren

Master of Science, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Taner ATMACA

February, 2023, XI+103 pages

In this study, the relationship among perceived organizational support, emotional labor, psychological capital and organizational commitment levels of teachers working in public schools was examined according to gender, administrator education level, teacher education level, school level, professional seniority, number of teachers and branch variables. A total of 691 teachers, 181 male and 510 female, who were assigned to all levels in Diyarbakır province Bismil district, determined by appropriate sampling, participated in the research. Four different scales were used in the study. These are “Organizational Support Scale”, “Emotional Labor Scale”, “Psychological Capital Scale”, “Organizational (Profession) Dedication Scale”, respectively. In the analysis of the data obtained within the scope of the research, t-test, ANOVA, Pearson Correlation and multiple regression analysis were used.

As a result of the research, it was determined that the organizational support perceptions of the teachers were at the level of “Agree”, the emotional labor of the teachers was at the level of “I am Undecided”, the level of psychological capital was at the level of “Totally Agree”, and the level of organizational commitment was at the level of “Totally Agree”. According to the results of the research, the level of organizational support and emotional labor, surface acting, and deep acting behaviors of male teachers are higher than female teachers. It was determined that female teachers had a higher level of natural emotions than male teachers. Male teachers' psychological capital levels are higher than female teachers. It was determined that organizational commitment did not differ according to gender. It is seen that teachers with a master's

degree have more organizational support than teachers with a bachelor's degree. It is seen that the level of self-efficacy of the teachers with a bachelor's degree is higher than the teachers with a master's degree. Teachers' organizational support levels do not differ significantly according to the school level they work at. It was determined that teachers working in primary school had significantly higher emotional labor levels than teachers working in high schools. Deep acting behaviors of teachers working at secondary school level are significantly higher than teachers working at preschool level. It was determined that the level of optimism of the teachers working at the primary school level was significantly higher than the teachers working at the pre-school level. It was determined that the level of organizational commitment of teachers working at primary school level was significantly higher than teachers working at secondary school level. Emotional labor, deep acting, psychological capital, and hope levels are significantly higher among those with a professional seniority of 21 years or more than those with a seniority of 1-10 years.

It was determined that the level of superficial and deep role-playing of the classroom teachers was significantly higher than the guidance branch teachers. It is seen that the organizational commitment levels of classroom teachers are significantly higher than branch teachers. It was determined that the level of commitment to the profession of the verbal lesson teachers was significantly higher than the guidance branch. There is a weak positive and significant relationship between organizational support and the general sum and sub-dimensions of psychological capital such as self-efficacy, hope resilience and optimism. A moderately positive and significant relationship was found between psychological capital and organizational commitment. There is a weak and positive relationship between psychological capital and emotional labor, organizational support and organizational commitment. When all three variables are together, it has a significant creativity level on the dependent variable. When all three variables are together, it has a significant creativity level on the dependent variable. The predictive level of the dependent variable of all three variables is 19.3%.

Keywords: Organizational Support, Psychological Capital, Emotional Labor, Organizational Engagement

İTHAF

Canım Kardeşim Beren'e

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET... ..	iii
ABSTRACT.....	v
İTHAF.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	8
1.3. Sayıtlar	8
1.4. Araştırmanın Önemi.....	8
1.5. Sınırlılıklar	9
1.6. Tanımlar	10

İKİNCİ BÖLÜM..... 11

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. Örgütsel Desteğin Tanımı ve Tarihi Gelişimi.....	11
2.2. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	12
2.3. Örgütsel Desteğin Özellikleri.....	15
2.4. Örgütsel Desteğin Sonuçları ve Etkileri	16
2.5. Eğitim Örgütleri ve Örgütsel Destek	17
2.6. Duygusal Emek	18
2.7. Duygusal Emek Süreci.....	19
2.8. Duygusal Emegin Boyutları.....	20
2.9. Duygusal Emegin Sonuçları.....	21
2.10. Duygusal Emek ve Eğitim Örgütleri.....	22
2.11. Psikolojik Sermaye	24
2.12. Psikolojik Sermayenin Boyutları	25
2.13. Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler	26
2.14. Psikolojik Sermayenin Yansımaları.....	27

2.15.	Psikolojik Sermaye ve Eğitim Örgütleri	29
2.16.	Örgütsel Adanmışlık	31
2.17.	Örgütsel Adanmışlıkla İlgili Kavramlar	32
2.18.	Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	34
2.19.	Örgütsel Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri	35
2.20.	Örgütsel Adanmışlık ve Eğitim Örgütleri	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		39
3.	YÖNTEM	39
3.1.	Araştırmanın Modeli	39
3.2.	Evren ve Örneklem	39
3.3.	Veri Toplama Araçları	41
3.4.	Verilerin Toplanması ve Analizi.....	42
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		44
4.	BULGULAR	44
4.1.	Betimsel Verilere İlişkin Bulgular	44
4.2.	Fark Testlerine İlişkin Bulgular	45
BEŞİNCİ BÖLÜM		74
5.	TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	74
5.1.	Tartışma ve Sonuç	74
5.2.	Öneriler	85
KAYNAKÇA		87
EKLER		98
EK-1: Araştırma Etik İzni		98
Ek-2: Kullanılan Ölçme Araçları		100
Ek-3: Özgeçmiş		104

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik betimsel veriler.....	44
Tablo 4. 2. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t-testi sonuçları.....	45
Tablo 4. 3. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t-testi sonuçları ...	49
Tablo 4. 4. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t-testi sonuçları.....	52
Tablo 4. 5. Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesi ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	55
Tablo 4. 6. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	58
Tablo 4. 7. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	62
Tablo 4. 8. Öğretmenlerin branşları ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	66
Tablo 4. 9. Örgütsel Destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki pearson korelasyonu sonuçları	71
Tablo 4. 10. Örgütsel Destek, psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel adanmışlığı yordama düzeyini gösteren çoklu regresyon sonuçları	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1. Örgütsel güvenin oluşması süreci	14
Şekil 1. 2. Örgütsel desteğin oluşumu ve sonuçları	17
Şekil 1. 3. Duygusal emek süreci	19
Şekil 1. 4. Duygusal emeğin boyutları.....	21
Şekil 1. 5. Pozitif Psikolojinin içeriği	24
Şekil 1. 6. Psikolojik sermayenin boyutları	25
Şekil 1. 7. Psikolojik sermayeyi etkileyen faktörler	27
Şekil 1. 8. Psikolojik sermaye ve iş tatmini.....	29

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıklarına değinilmiş, ayrıca araştırmayla ilgili terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Rekabet şartlarının zorlu olduğu günümüz iş yaşamında varlığını devam ettiren örgütlerin, devamlılığı için çok çeşitli çabalarla etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmaları gerekmektedir. Örgütün çabasının temelinde ise en önemli olan insan kaynağı vardır. Örgütlerde verimi ve etkinliği artıracak olan en önemli kaynak örgütteki insanlardır. İnsan kaynağının öneminin artmasıyla beraber örgüt yönetiminde birçok kavram ortaya çıkmıştır (Pekkan ve Çalışkan, 2017). Son yıllarda hizmet ve üretim sektöründe artan rekabet, kurumların verimliliğinin sorgulanmasını beraberinde getirmiştir. Örgütlerin en önemli kaynaklarından birisi olan çalışanların memnuniyetini artırmak, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi örgütlerin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlamaktadır. Çalışan memnuniyetine verilen önem her geçen gün artmaktadır (Meriç, Çiftci ve Yurtal, 2018).

Örgütlerin belirlemiş oldukları hedefleri yerine getirebilmesinde sahip oldukları insan kaynaklarının etkisi oldukça fazladır. İnsanlar, bağlı bulundukları örgütlerin yararına hizmet ederler ve hem bireysel hedeflere hem de örgütsel hedeflere erişim bu sayede meydana gelir. Dolayısıyla örgüt ile insan arasında

karşılıklı bir ilişki vardır. Örgütlerin sahip oldukları değerler ve kültür paydaşlarına ve işgörenlerine etki etmekte ve paylaşılan değer arttıkça daha fazla karşılıklı fayda söz konusu olmaktadır. Örgütün insana verdiği değer, kişinin amaçlarının mı yoksa örgütün amaçlarının mı öncelikli olduğunu belirler. İnsana ilişkin olan bu tutum yönetim anlayışına da etki etmekte ve yönetim felsefesini de belirlemektedir (Köse, 2015).

İnsanların hayatının büyük bir kısmını çalıştıkları örgütle geçirmekte ve bu süre içinde örgütün tüm üyeleriyle iletişim içinde olmaktadır. Bu süreçte ast veya üstlerinden algıladıkları örgütsel destek çalışanın örgüte olan tutumunu etkilemektedir. Bunun sonucunda birey de kendini örgütün bir parçası olarak hissedebilmektedir (Yeşiltaş ve Düzgün, 2019).

İşgörenlerin örgüt içerisinde etkinlikte bulunurken sergiledikleri tutum ve davranışların örgütsel başarıya ulaşmada etkisi olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak, örgütsel hedeflere ulaşmak için işgörenin performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, sonrasında bu faktörlerin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ya da etkisinin azaltılması bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada etkili olabilecektir. İşgörenlerin duygu ve düşüncelerine önem verilmesi ve çalışana işle ilgili veya iş dışı her konuda destek verilmesi performans artışına katkı sağlayacaktır (Pekkan ve Çalışkan, 2017).

Çalışanların örgütten, örgütün ise çalışanlardan beklentilerinin artmasıyla birlikte çalışan performansının artırılması üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Çalışanların kendilerinin örgütün bir parçası olarak hissettiğinde örgüte daha çok sahip çıktıkları ve sonucunda verimliliğin arttığı gözlemlenmiştir (Meriç, Çiftci ve Yurtal, 2018). Bununla beraber örgütsel destek, çalışanların ihtiyacına yönelik ihtiyaç duyduğu ve sorguladığı bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Sosyal bir varlık olan insan, hayatının birçok alanında desteğe ihtiyaç duymaktadır.

Örgütsel destek, örgütün işgörenlerinin faydalarının farkında olması ve refahlarını önemsemesidir (Sarıkaya, 2019). Örgütsel destek kavramı, çalışma hayatı ve sosyal yaşamda iş görenlerin ihtiyaç duyduğu ve düzeyine önem verdiği bir etken olmuştur (Kama ve Işık, 2017). Örgütsel destek, “örgütün, çalışanlarına bağlılık

gösterdiğine güvenme” anlamına gelmektedir (Schaffer ve Harrison, 2001; akt. Gökyer ve Türkoğlu, 2018).

Örgüt çalışanları örgütün bireye olan yaklaşımını göz önüne alarak durum ile ilgili algı oluştururlar (Sarıkaya, 2019). Algılanan örgütsel desteğin temelleri Blau’nun (1994) sosyal değişim kuramı ile ortaya atılmıştır. Örgüt personelleri arasında desteğin karşılıklı olarak değişimi sosyal değişim olarak adlandırılmaktadır. Çalışan ve örgüt arasında karşılıklı sorumlulukları ifade etmektedir (Sarıkaya, 2019).

Örgüt tarafından çalışana değer verilmesi, çalışanın kendisini yalnız hissetmemesi, ihtiyaç ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması ise algılanan örgütsel destek düzeyini ve çalışanın örgüte olan bağlılığını etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Çalışanın algıladığı örgütsel destek örgüte olan bağlılığının güçlenmesine, iş doyumunun ve performansının yükselmesini sağlarken bir yandan da stres, işten ayrılma, devamsızlık gibi olumsuz örgütsel yaşantıların azalmasına zemin oluşturmaktadır. Buradan hareketle örgütsel desteğin çalışanlara ve örgüte olan katkısının oldukça kayda değer nitelikte olduğu ileri sürülebilir (Giray, 2010).

Örgütlerde son zamanlarda önemi artan ve literatürde daha fazla şekilde incelenen kavramlardan biri de duygusal emektir. Duygusal emek, paydaş memnuniyetini sağlamak üzere oluşturulan birtakım davranış ve duygu gösterim kurallarına uyum çabası olarak ifade edilmektedir. Söz konusu kuralların oluşumu örgütün bölgesel/kültürel özellikleri, paydaşlardan alınan geri bildirimler, geçmiş deneyimler gibi empati süreçleriyle elde ettikleri bulgular ile sağlanmaktadır (Kaya, 2014). Duygusal emek, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanların duygularının bilinçli bir şekilde bastırılması ya da dışavurumu olarak tanımlanmaktadır (Grandey, 2000 akt. Kapu, Yıldız ve Bukni, 2020). Örgütteki çalışanlarla diğer hizmet alan paydaşlar arasındaki ilişkinin artmasıyla beraber duygusal emek önem kazanmıştır. Çalışanın duyguları bireyin iş yaşamının beraberinde hayatındaki pek çok alanı etkilemektedir. Çalışma alanında rekabette üstünlük sağlamak için duygusal emek kullanımı zorunlu hale gelmiştir. Aynı zamanda duygusal emeğin kullanımındaki uyumsuzluklar sonucunda olumsuz durumlar da oluşabilmektedir. Hizmet alan paydaşların memnuniyetini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen duygusal emek gösterimi bazen işgörenin tükenmişlik

yaşamına ve performansının zayıflayarak çalışmasının verimsiz hale gelmesine sebep olmaktadır. Bu durum ise örgüt için istenmeyen bir durumdur (Coşkun, 2018).

Örgütün temel unsuru olan insanın duygusal ihtiyaçlarının ön plana çıkmasıyla birlikte son yıllarda duyguların örgüt yaşamındaki yeri, örgütsel başarıdaki rolü önem kazanmaya başlamış ve bu alandaki çalışmalar giderek çoğalmıştır (Seçer, 2005). Yoğun rekabet ortamı ile birlikte örgüt yönetiminde yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan birisi olan psikolojik sermaye, çalışanların ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir psikolojik kapasiteleri olarak tanımlanan ve insan kaynakları, performans yönetimi için gerekli görülmektedir (Luthans vd., 2002). Psikolojik sermaye, genel anlamıyla bireyin psikolojik açıdan pozitif şekilde gelişimi şeklinde betimlenmektedir (Luthans vd., 2007). Farklı tanımlamalara bakıldığında psikolojik sermayenin bireylerin güçlü taraflarının gün yüzüne çıkarılmasında, eğitim aracılığıyla geliştirilebilen özelliklerinin artırılmasında, kaynak ve yetenekler bütününe ifade ettiği görülmektedir (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye, örgütlerde önemi gittikçe artan insan kaynakları uygulamalarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda yeni ve farklı bir bakış açısı getirmektedir (Pekkan ve Çalışkan, 2017). Psikolojik sermayenin alt boyutları umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik geliştirilerek işgörenin hem bireysel yaşamında hem de iş yaşamında doyuma ulaşması ve performansının artırılması sağlanabilmektedir (Coşkun, 2018).

Son zamanlarda iş hayatında karşılaşılan en büyük problemlerden birisi de çalışanların, çalışma hayatlarından memnuniyetlerinin düşük olmasıdır. Gelişen ve değişen modern dünya ile birlikte yönetim anlayışları da değişmiş ve artık işverenler örgütün verimliliği ile beraber çalışanların duygusal ihtiyaçlarını da ön planda tutmaktadırlar. Bu durum ise beraberinde örgütsel adanmışlık kavramını getirmektedir (Alcan, 2018). Örgütsel adanmışlık, bireyin örgüte olan bağının gücünü ifade etmektedir. Bir örgütteki çalışanların adanmışlık düzeyi örgütün hedeflediği performans düzeyine ulaşmasında etkili önemli unsurlardan birisidir. Bir örgütteki bireylerin adanmışlık düzeyi, örgütlerin amaçladığı performans düzeyine ulaşmaları ve örgüt hedeflerini gerçekleştirmelerinde önemli unsurlardan biridir (Yavan, 2016). İşe adanmış çalışanlardan oluşan bir örgütte iklim de çalışma ve

başarıyı olumlu yönde etkileyecek şekilde gelişmektedir. Örgüt çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarının karşılanması motivasyonu artırmaktadır. Adanmışlık aynı zamanda içsel motivasyonun bir göstergesi olarak görülmektedir. Çalışan ihtiyaçlarının yöneticiler tarafından karşılanması ise motivasyonla beraber örgütsel adanmışlığın oluşmasında etkilidir (Yavan, 2016). Adanmışlık kavramı bağlılık ile birlikte de ifade edilmektedir. Bireyi harekete geçiren güç bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Davranışı dışsal motivasyon olmadığı zamanlarda dahi etkileyebilmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004). Çalışanın örgütü kabulü ve psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesi sonucunda örgütsel bağlılık başlar. Örgütsel bağlılık “kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri” şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2002). Örgütüyle bağı kuvvetli olan çalışanların iş performansının artma gözlenirken işe devamsızlıklarının azalması, geç kalma, işten ayrılma gibi olumsuz tutumların oranlarında da önemli ölçüde azalma gözlemlenebileceği söylenebilir (Alcan, 2018).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin hissettikleri destek düzeyi pek çok olumlu örgütsel davranışı ortaya çıkarmaktadır. Literatüre bakıldığında örgütsel destek ile öğretmenlerin bağlılıkları (Güngör ve İlişen, 2018), örgütsel özdeşleşmeleri (Alcan, 2018), işe adanmışlık (Meriç, Çiftçi ve Yurtal, 2019), psikolojik sözleşme (Argon ve Ekinci, 2017), iş doyumu (Bogler ve Nir, 2012) arasındaki ilişkiye dikkat çeken çalışmalara rastlanmaktadır. Eğitim örgütlerine bakıldığında duygusal emek düzeyinin çeşitli değişkenlerden etkilendiği görülmektedir. Örneğin Kaçamak ve Kocabaş’a (2019) göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir ve öğretmenlerin duygusal emekleri ile örgütsel destek algıları arasında pozitif ilişki söz konusudur.

Örgütün sunmuş olduğu desteğin düzeyi ve sıklığı öğretmenlerin daha fazla duygusal emek harcamalarını da artırabilmektedir. Ancak dikkate alınması gereken farklı değişkenler de söz konusudur. Bunlardan birisi de psikolojik sermayedir. Çeşitli araştırmalar öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Örneğin, Özdemir ve Tarım (2022), çalışmalarında psikolojik sermayenin psikolojik bağlılıkla olan ilişkisinde duygusal emeğin aracılık ettiğini dile getirmektedir. Duygusal emeğin ortaya çıkardığı negatif sonuçları engellemede kullanılabilecek değişkenlerden birisi psikolojik sermayedir

(Cheung vd., 2011). Çünkü durum ve şartlara göre farklılaşabilen bir kişilik özelliği olan psikolojik sermaye, bireysel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik olarak, eğitim ve deneyimle değişebilme ve gelişebilme niteliğine sahiptir (Bickes vd., 2014; Youssef ve Luthans, 2007: 777). Modern dünyaya ayak uyduran yönetim bilminde meydana gelen değişiklikler yönetimde duygusal ihtiyaçların ön plana çıkmasına sebep olmuştur. Çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması örgütlerin amacına ulaşmasında önemli olarak görülmektedir (Alcan, 2018). Bu örgütler arasında en önemlileri arasında okulları yani eğitim örgütlerini ve onların en önemli paydaşlarından olan öğretmenleri bu kavramlar etrafında dikkate almak gerekmektedir. Öğretmenler eğitim öğretim örgütlerindeki çalışanlar için eğitim ve öğretimi birinci dereceden etkileyen baş aktörlerdir. Öğrencilerin sınıf içerisindeki başarıları, gelişimlerinin izlenmesi, duygusal durumları ile ilgilenilmesi, akademik başarısı düşük veya devamsızlık yapan öğrencilerin eğitime devamının sağlanması gibi birçok görevleri vardır. Öğretmenlerin görevlerini isteyerek yapması, okulla ilgili verilecek kararlarda da istekli olması örgütsel adanmışlıkları eğitim sisteminden alınan verimi hayati derecede etkilemektedir (Canlı, 2020). Sayılan bu kavramlar etrafında eğitim örgütlerini yakından ilgilendiren çeşitli çalışmalara alanyazında rastlamak mümkündür.

Büyükgöze'ye (2014) göre örgütsel destek düzeyi yüksek olan öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarının karşılanacağı ve örgüte yapılan katkıların yönetim tarafından ödüllendirileceğini bilen çalışanlar olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir (Büyükgöze, 2014). Doğan ve Aslan (2016) yaptığı çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin adanmışlıklarının çalıştıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiş; Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM) öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyi; Özel Eğitim Uygulama Merkezi (ÖEUM) öğretmenlerinin adanmışlık düzeyine göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Yılmaz ve Ömer (2021) yaptığı çalışmada öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını saptamak amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini Bartın şehir merkezinde ilk ve ortaokullarda görev yapan 237 öğretmen

oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin orta, rol yapma boyutunun düşük, derinden rol yapma boyutunun yüksek, doğal duygular boyutunun ise çok yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin duygusal emek davranışını gerçekleştirme düzeyleri arasında yaş, meslekî kıdem, okul türü, cinsiyet, eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık saptanmıştır. Öğretmenlerin öğrencilerine sınıfta ve okulda sergiledikleri duyguların gerçekliği yahut okulun sergilenmesini beklediği duyguların yansıtılması hem okul hem öğrenci hem de öğretmenler için önemli olmakla beraber eğitim niteliğini etkilemektedir.

Duygusal emek ve psikolojik sermaye gibi farklı değişkenler öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerinde pozitif etki oluşturmakta ve bu da okulda olumlu bir öğrenme ekolojisi meydana getirebilmektedir. Zhang, He ve Fu (2021) ise öğretmenlere tanınacak özerkliği, adanmışlığı olumlu etkilediğini ve böylece okullarda daha motive, iş doyumunu yüksek öğretmenler görmek mümkün hale gelebilmektedir. Psikolojik olarak güçlendirilmiş, işbirliği ortamı olan okullardaki güçlü lider desteğinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını artırabilmektedir. Güçlü adanmışlık yaşayan öğretmenlerde daha idealist ve özgün mesleki davranışlar görmek daha güçlü bir olasılık içermektedir.

Adanmışlık psikolojik olarak güçlü bir sermayeyi ve duygusal olarak büyük bir emek düzeyine sahip olmayı gerektirmektedir. Yapılan çalışmalar örgütsel adanmışlığın diğer pek çok değişkenle olan ilişkisine dikkat çekmiş olsa da örgütsel destek, duygusal emek ve psikolojik sermaye ile olan ilişkisine fazla yer vermemiştir. Örgütsel adanmışlığın güçlendirilmesi pek çok eğitimsel göstergeyi iyileştireceği için öğretmenlerin adanmışlığı üzerinde etkisi olabilecek diğer değişkenleri de güçlendirmek gerekmektedir. Bunlar arasında örgütsel desteğin, psikolojik sermayenin ve duygusal emeğin örgütsel adanmışlıkla ne düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunu bilmenin bu değişkenlere örgüt politikalarında daha fazla yer verilmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Özellikle eğitim örgütlerinde güçlü liderlik davranışları ortaya koyabilmek için adanmışlık düzeyi yüksek öğretmenlere ihtiyaç vardır ve liderlerin bir sorumluluğu da yerinde, zamanında ve ölçüsünce örgütsel destek sunarak öğretmenlerin adanmışlıklarına katkı vermektir. Bu araştırmanın bulgularının bu

bağlamda okul yöneticilerine pratikte katkı sunacağı da varsayılmaktadır. Bu araştırmada örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal emek, örgütsel adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişki ele alınmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın temel problem cümlesi “Öğretmenlerinin örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal emek ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu problem doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

- Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek ve psikolojik sermaye düzeyleri örgütsel adanmışlıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Sayıtlar

Araştırmanın uygulama sürecinde varsayılan sayıtlar aşağıdaki gibidir.

- Araştırmaya dahil edilen örneklem grubu, evreni temsil edebilecek niteliktedir.
- Kullanılan ölçekler ölçülmek istenen olguları ölçebilecek niteliktedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenler, ölçeklere içten ve doğruyu yansıtan cevaplar vermiştir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Yöneticilerin, örgütlerde verimlilik ve etkinliği arttırmak için bireyin ihtiyaçlarına önem vermeye başlamalarıyla birlikte, örgütsel destek ve örgütsel

adanmışlık kavramları sıkça karşımıza çıkmaya başlamıştır. Bu iki kavramın niteliği ise örgütün çıktılarını doğrudan olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çıktılarının olumlu sonuçlar vermesi önemlidir. Bu kavramların eğitim sürecinde birbirini ne kadar etkilediği ve aracılık rolü üstlenen psikolojik sermaye ve duygusal emek kavramlarıyla olan ilişkisini incelemek örgüt çıktılarını yönetmek için önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yapılması öğretmenlerin yönetici desteği ile birlikte mesleklerine olan bağlılığının ne düzeyde arttığı ile ilgili açıklayıcı veriler elde edileceği düşünülmektedir. Bu amaçla yapılacak çalışmanın bulgularının eğitime katkı sağlaması ayrıca okul yöneticisi ve öğretmenler için örgütsel destek, örgütsel adanmışlık, duygusal emek ve psikolojik sermaye kavramlarına ilişkin farkındalık kazandırılması amaçlanmaktadır.

Konuyla ilgili farklı kavramların aracılık etkisinin ölçüldüğü pek çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu nedenle, yapılan çalışma ile bu eksikliği telafi etmek hedeflenmektedir. Bu çalışmanın sonuçlarının, alanda yapılacak diğer çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir. Bu çalışmanın bulguları öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyine etki eden örgütsel destek kavramının öne çıkmasını sağlayarak yönetici davranışlarının öğretmenin motivasyonunu da etkilediğini tekrardan ortaya çıkararak bu konuda farkındalık yaratabilir. Eğitim politikaları ilerleyişinde yönetici seçme aşamasında; öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarına önem veren yöneticilerin seçilmesini sağlayacak yeni kriterler göz önüne alınabilir. Öğretmenin örgütten beklentileri karşılandığı takdirde öğrenci, okul ve eğitim sistemi genelinde kalitede artış gözlemlenebilir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2022-2023 eğitim yılında Türkiye'nin Diyarbakır ili Bismil ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel adanmışlık, psikolojik sermaye, duygusal emekle ilgili görüşleri ile sınırlıdır. Çalışmada özel okullar kapsam dışında tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Duygusal Emek: Kişilerin duygularını yöneterek düzenlemesi, dışarıdan gözlemlenebilen yüz ifadelerini, hareketlerini, ses tonunu uygun şekilde yansıtmasıdır (Hochschild, 1983:7).

Öğretmen: 2021-2022 eğitim-öğretim yılı itibariyle Diyarbakır ili Bismil ilçesinde devlet okullarda görev yapan öğretmenleri ifade etmektedir.

Örgütsel Destek: Örgütün, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade eder (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel Adanmışlık: İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusuyla, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983).

Psikolojik Sermaye: “(1) Zorlu görevleri üstlenmek ve onları başarmak adına gerekli çabayı gösterebilmek için güven sahibi olmak (öz yeterlilik); (2) Şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif atıf yapmak (iyimserlik), (3) başarmak için gerektiğinde amaçlara giden yolu yeniden belirlemek ve amaçlar doğrultusunda sebat etmek (umut), (4) zorluklar ve sorunlar ile kuşatıldığında kendini toparlayıp, başarmaya devam etmenin ötesine geçip daha başarılı olmak (dayanıklılık)” olarak tanımlanmıştır (Luthans vd., 2007)

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde kavramsal çerçeve incelemesi gereğince sırasıyla örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye, örgütsel adanmışlık kavramları hakkında açıklamalara yer verilmektedir.

2.1. Örgütsel Desteğin Tanımı ve Tarihi Gelişimi

Örgütsel destek, çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişkilerin niteliğinde belirleyici bir konumdur (Sun, 2019). Örgütsel desteği tanımlarken öncelikle değinilmesi gereken kişinin algısına göre değişkenlik gösterdiği. Örgütsel destek, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarına karşı işletme tarafından verilen değer bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Örücü ve Hasırcı, 2020). Çalışanların örgüt içi yaptıklarına dair farkındalık ve yapılanların takdir edilmesi örgütsel destek kavramını tanımlamada yardımcı unsurlar arasındadır (Türe ve Yıldırım, 2018).

Yalın bir tanımla örgütsel destek “*örgütsel değerlerin iş gören mutluluk ve refahını dikkate alması, mutluluğu artıracak nitelikte olması*” şeklinde açıklanmaktadır (Sönmez, 2020). Çalışanların örgüt bünyesinde değer görmesi ve kendilerini iyi hissetmeleri örgütsel destek kavramını açıklamada önemli bir yere sahiptir. Yine örgüt tarafından takdir görmenin örgütsel desteği açıklarken göz önünde bulundurulması gereken önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel destek ile ilgili tutum ve davranışların şekillenmesinde insanların algıları belirleyici rol oynamaktadır. O halde örgütsel destek için işyerinin belirlediği kurallar ya da uygulamalar ile adımların yanında çalışanların algısının kritik öneme sahip olduğu değerlendirilmesi yapılabilir. Örgütsel desteğin tarihi gelişiminde algılanan örgütsel destek şeklinde isimlendirme yapılması da bunu destekler niteliktedir. Örgütsel destek, çalışanların fikirleri ve yaptıklarının değer görmesiyle ilgilidir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Örgütsel destek aynı zamanda çalışanların kendisini rahat hissedeceği bir çalışma ortamının oluşturulmasını içermektedir (Demir, 2012). Fiziksel ve psikolojik unsurların örgütsel destek kapsamında yer aldığı bu bilgiler aracılığıyla yapılabilecek bir çıkarımdır.

Dünyada 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaşanan gelişmeler, örgütsel destek gibi örgütsel davranışların hızla önem kazanmasında etkili olmuştur. Örgütsel destek, disiplinler arası bir kavram niteliği taşımaktadır. Özellikle 1990’lı yıllardan itibaren psikoloji ve yönetim bilimleri gibi disiplinler tarafından örgütsel desteğin daha fazla ilgi çeken bir hale gelmesiyle tarihi gelişim süreci hızlanmıştır (Aube vd., 2007; Turhan, 2021). Örgütsel destek, çalışanların işletmeye sağladığı katkının farkında olmaya bağlı olarak çalışanlara değer verilmesi ile bu değerın çalışanlara hissettirilmesine yönelik bir kavramdır (Tokgöz, 2011). Örgütsel desteğin bu niteliğine paralel olarak tarihi gelişim sürecinde örgütsel davranışların farklı şekilde ve düzeyde etkili olması söz konusudur.

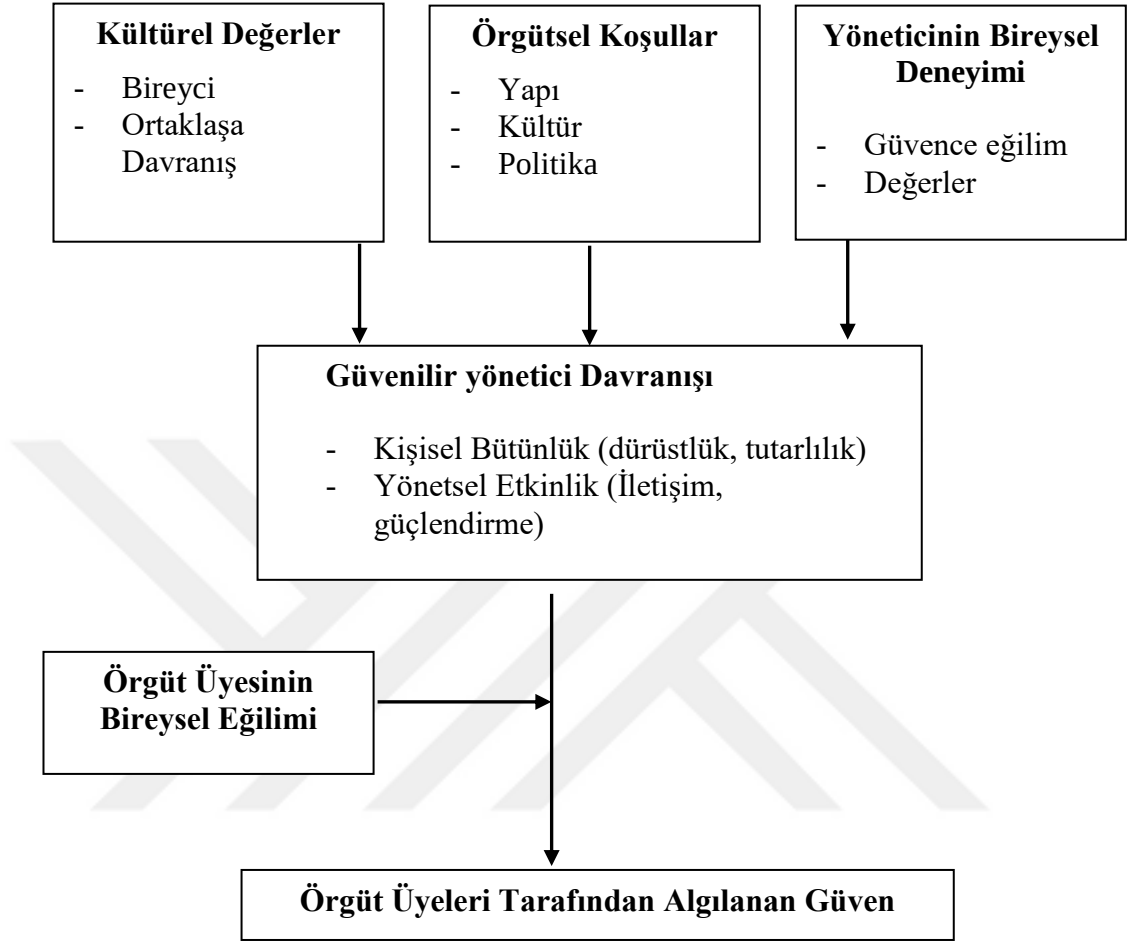
2.2. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

İnsanların duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili konular, örgütsel desteği açıklarken önemli bir yere sahiptir. İnsanların duygusal ihtiyaçları ile ilgili olan kabul görme, değer verilme, onaylanma, saygı gösterilme gibi hususlar örgütsel

desteği etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014). Görüldüğü üzere örgütsel destek, temel insani ihtiyaçlarla yakından ilişki içerisinde. Örgütsel desteği etkileyen faktörler aşğıdaki gibi maddeler halinde sıralanmaktadır (Taştan, İşci ve Arslan, 2014):

- Örgütsel adalet
- Örgütsel bağlılık
- Örgütsel özdeşleşme
- İş tatmini
- İş performansı
- Örgütsel vatandaşlık davranışı
- İş-aile dengesi
- Çatışma yönetimi
- Motivasyon
- Psikolojik iyi olma hali
- Yönetim biçimi ve liderlik stili şeklindedir.

Güven, örgütsel desteği etkileyen temel faktörlerden birisidir. Örgütsel desteğin belirleyicisi olarak güvenin oluşma süreci Şekil 1.1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. 1. Örgütsel Güvenin Oluşması Süreci (Kaynak: Yılmaz, 2012: 71)

Şekil 1.1’de yer alan bilgilere göre örgütsel güvenin oluşması sürecinde kültürel değerler, örgütsel koşullar, kişisel deneyimler, yönetici davranışları, bireysel eğilimler etkilidir. Dolayısıyla bu hususların her birisi örgütsel desteği etkileyen faktörler arasında kendisine yer edinmiştir. Örgütsel destek, bir işletmenin çalışanlarının yaptığı katkılarının farkında olduğunu ve çalışanlara değer verdiğini göstermesini sağlamaktadır. İşletme ve çalışanlar arasındaki olumlu yöndeki ilişkilerin bir göstergesi olan örgütsel destek, işletmenin belirlediği yönetim stratejisinden etkilemektedir (Özdemir, 2010). Dolayısıyla yönetim süreçleri ve stratejileri, örgütsel desteğin etkileyecektir değerlendirilmesi yapılabilir.

2.3. Örgütsel Desteğin Özellikleri

Çalıştığı örgüt tarafından destek gören bir çalışan kendisini değerli hisseder ve örgütün yararına olacak şekilde çalışmaya gayret eder. Örgütsel destek ile ilgili algılar çalışandan çalışana göre değişkenlik göstermektedir (Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015). Bu da örgütsel desteğin temel özellikleri arasında yer alır. Ayrıca bu durum örgütsel desteğin geniş kapsamıyla ilişkilidir. Örgütsel destek ile ilgili çeşitli göstergeler, örgütsel destek özelliklerini açıklamada yardımcı rol üstlenmektedir. Bu göstergeler arasından öne çıkanları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Okul, 2021):

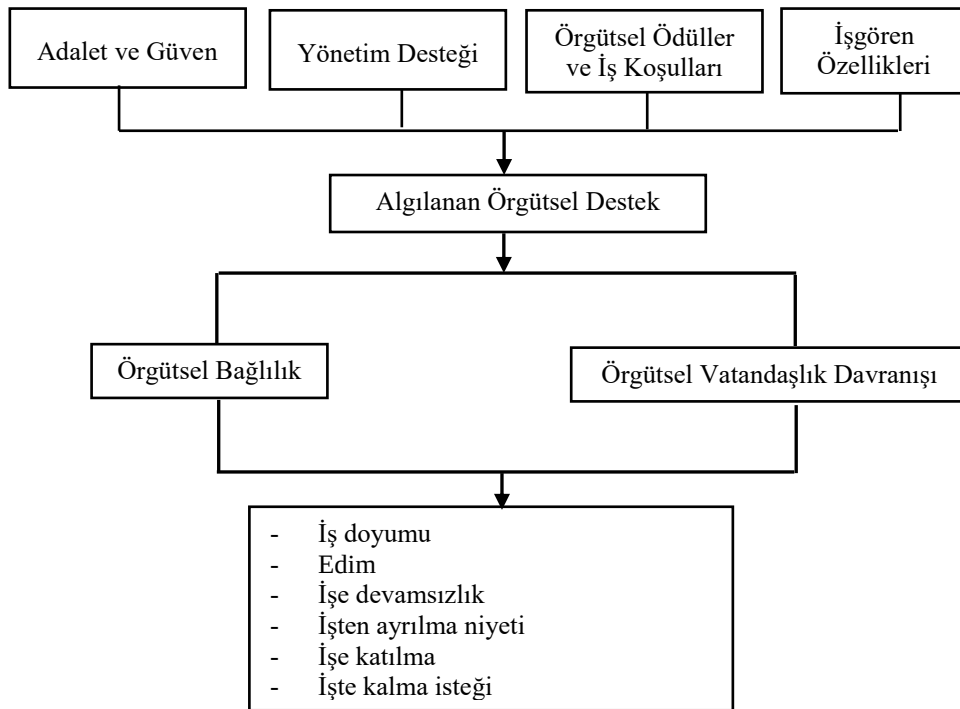
- Yenilikçi bakış açısına sahip olmak,
- Çalışanların düşüncelerine değer vermek ve verilen değeri çalışanlara hissettirmek,
- Çalışanlar tarafından ortaya koyulan önerileri dikkate almak ve önemsemek,
- Yapılan eleştirilere göre işletme bünyesinde değişiklikler yapmaya açık olmak,
- Çalışanlara işle ilgili güvence vermek,
- İletişimi etkili bir araç olarak kullanmak ve işletme içinde açık iletişimin olmasını sağlamak,
- Çalışanlara adil bir şekilde yaklaşmak ve haksız uygulamalardan uzak durmak,
- Tüm çalışanlara eşit mesafede bir yaklaşım göstererek uygulamalarda eşitlik ilkesiyle hareket etmek,
- Karar alma süreçlerinde tüm çalışanların dahil edilmesini sağlamak ve kararlara yüksek katılımı desteklemek,
- Ödül ve ceza yönetiminde tüm çalışanlara aynı şekilde davranmak / yaklaşmak,
- Çalışanların başarılarını tasdik etmek ve devamı için çalışanları teşvik etmek,
- Yapılan işle ilgili olarak elde edilen olumlu sonuçları överek tekrarı için yardımcı olmak,
- Kayırma, haksızlık yapma, taraf tutma gibi olumsuz örneklerin önüne geçmek şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgüt bünyesindeki uygulamalar örgütsel destek ile ilgili gösterge niteliği taşımaktadır. Bunlar aynı zamanda örgütsel desteğin temel özellikleri arasında yer almaktadır. Örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu örgütler çalışanların mutluluğunu ve esenliğini dikkate almaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel desteğin özelliklerini açıklamada destekleyici örgüt niteliklerinin bilinmesinde fayda vardır. Çalışanlar ve işletmeler açısından ele alınabilen bir yapıda olması, örgütsel desteğin özellikleri arasındadır. Örgütsel destek, çift yönlü şekilde değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Çalışanlar açısından bakıldığında örgütsel destek, yapılan işlerin ve gösterilen çabanın karşılık bulduğu anlamına gelen örgütsel destek işletmeler açısından ise hedeflerine katkı

sağlayan çalışanlara değer verilmesi ve ödüllendirme gibi anlamlara gelmektedir (Türe ve Yıldırım, 2018). Örgütsel desteğin çalışanlar ve işletmeler açısından farklı öncelikleri bir arada bulundurduğu bu bilgiler aracılığıyla yapılabilecek bir çıkarım olarak görünmektedir.

2.4. Örgütsel Desteğin Sonuçları ve Etkileri

Örgütsel desteğin sonuçları ve etkileri, destek algısının düzeyine göre değişmektedir. Çalışanlarda örgütsel destek algısının yüksek olması halinde olumlu yönde seyreden sonuçlar gözlenirken düşük destek algısı ise olumsuz yönde etkilerin varlığını beraberinde getirmektedir. Örgütsel desteğin sonuçları ve etkilerinin başında çalışan performansını artırması gelmektedir (Sönmez, 2020). Örgüt tarafından değer gördüğünü hisseden çalışanlar daha iyi performans sergilemek için daha fazla çaba gösterecektir. Çalışanlar örgütsel destek aracılığıyla kendilerini güvende hissetmektedir (Turhan, 2020). Çünkü örgütsel desteğin sonucunda örgütün çalışanlara gösterdiği destek resmi bir hal almaktadır. Örgütsel desteğin sonucunda örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu örgütsel davranışlarda artış eğilimi gözlenirken işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz örgütsel davranışlarda azalma gözlenmektedir (Demir, 2012). Şekil 1.2. üzerinde örgütsel desteğin oluşumuna süreci ve sonuçlarına dair bilgiler derlenmiştir.



Şekil 1. 2. Örgütsel Desteğin Oluşumu ve Sonuçları (Kaynak: Nayır, 2011: 43.)

Şekil 1. 2’de yer alan bilgilere göre bir örgütte yönetimin etkin desteği, adalet, güven gibi koşulların sağlanması örgütsel desteğin oluşmasında etkindir. Ayrıca örgüt iklimi, ödül yönetimi, çalışanların özellikleri örgütsel destek algısının oluşmasında etkilidir. Örgütsel desteğin oluşmasının ardından gözlenen sonuçlar arasında ise örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kısa ve uzun vadeli kazançlar sağlayan davranışlar önceliklidir. Bunun yanında iş doyumu, işe katılma isteği gibi davranışlarda artış gözlenmekte, işten ayrılma, işe devamsızlık gibi davranışlarda ise kayda değer düzeyde azalma gerçekleşmektedir. Örgüt ve çalışanlar arasında kaliteli ilişkilerin oluşmasını sağlaması örgütsel desteğin sonuçları ve etkileri arasındadır. Örgütsel destek aracılığıyla oluşan bu koşullar aynı zamanda işletmelerin sürdürülebilir bir biçimde başarı sağlaması ile çalışanların kişisel gelişimleri ile yakından ilişki içerisinde olması yönüyle önemlidir (Tokgöz, 2011).

2.5. Eğitim Örgütleri ve Örgütsel Destek

Eğitim örgütleri, toplumun bugünü ve geleceğini etkilemesi yönüyle ayrıca önemlidir. Örgütsel destek her örgüt için önemli olsa da eğitim örgütleri için daha önemli görünmektedir. Örgütsel destek, yoğun rekabet ortamında çalışanların daha etkili ve daha verimli bir şekilde işlerini yapmasını sağlamaktadır (İplik vd., 2014). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısının yüksek olması ile birlikte öğretmenlerin performans düzeyinin artması ve bunun eğitimin niteliğini artırması beklenmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların kendisini değerli hissetmesini sağlar ve işe daha yüksek motivasyonla gelmesine katkıda bulunmaktadır. Örgütsel destek aracılığıyla çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de artması yönünde beklentiler vardır (Taştan, İşci ve Arslan, 2014: 121). Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların örgüte sağlayacağı katkının da yüksek olması söz konusudur. Eğitim örgütleri açısından bu durum ele alındığında eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi için daha yüksek motivasyonla çaba gösterilmesi örnekleri kendisini göstermektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenler bu konuda üstlendikleri roller aracılığıyla daha fazla ön plana çıkmaktadır denilebilir. Eğitim örgütlerinde öğrencilere iyi eğitim verilmesi için pozitif bir okul iklimi oluşturulması gerekmektedir. Okul iklimi ve okul kültürü, öğretmenlerin tutum ve davranışları açısından belirleyici roller üstlenmektedir.

Örgütsel destek, çalışanların daha iyi performans sergilemesi için rahat bir çalışma ortamı oluşturulmasını sağlamaktadır (Demir, 2012). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı, eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi noktasında itici güç konumundadır. Öğretmen performansı, eğitimle ilgili süreçler açısından belirleyici olduğu için algılanan örgütsel desteğin öğretmen performansına olumlu yöndeki katkılarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum eğitim örgütlerinde örgütsel desteğin giderek daha önemli hale gelmesini sağlamaktadır.

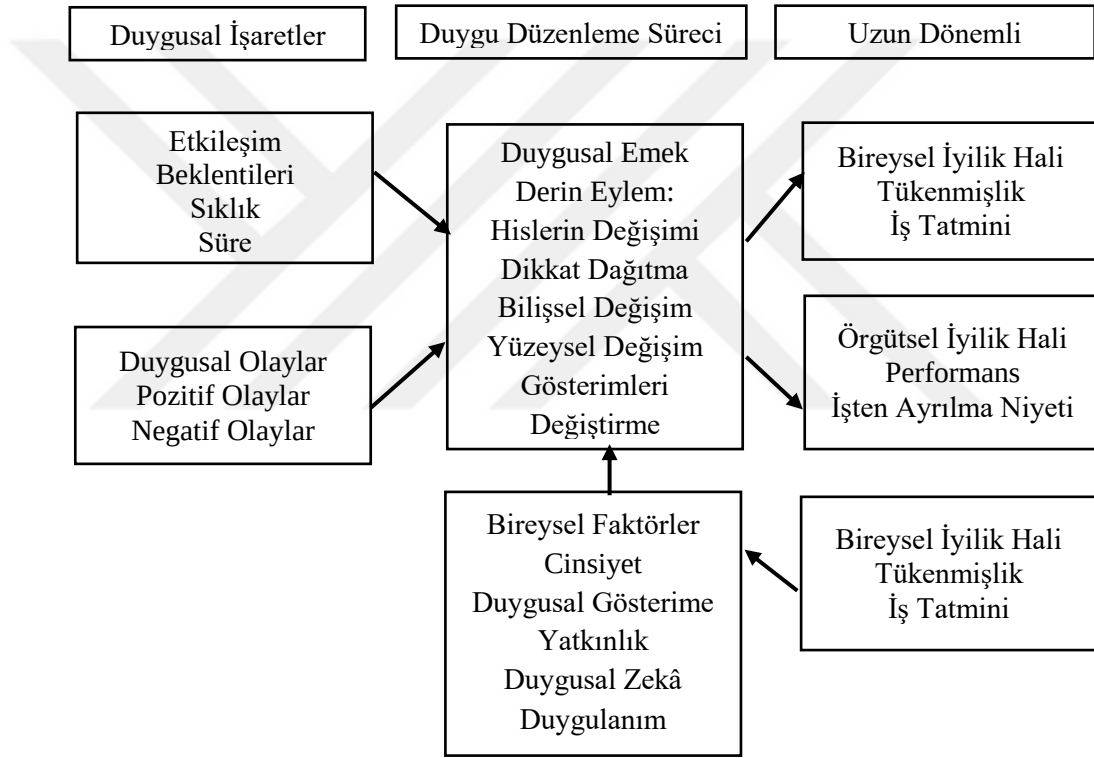
2.6. Duygusal Emek

Duygusal emek, kişilerarası işlemler sırasında örgütsel olarak arzu edilen duyguları ifade etmek için gereken çaba, planlama ve kontrolü içermektedir (Yang ve Chen, 2021). Duygusal emekle ilgili olarak duygusal emeğin tanımı ve tarihi gelişimi, duygusal emek süreci, duygusal emeğin boyutları, duygusal emeğin sonuçları konu başlıkları araştırılmaktadır. “Duygusal emek, işi gereği müşterilerle birebir iletişim halinde olan işgörenlerin duygusal tepkilerini örgüt için kabul edilebilir şekle sokmak veya örgüt amaçlarıyla uyumlu duygu gösterimleri yaratmak amacıyla harcadıkları çabadır” (Köse, Oral ve Türesin, 2011). Duygusal emek kavramı, yüz yüze ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi bakımından belirleyici roller üstlenmektedir. Duyguların dışa vurulmasının örgütsel amaçlarla olan ilişkisi duygusal emeği açıklamada önemli bir yere sahiptir (Kürü, 2021). Çalışma hayatında çalışanlardan belirli duyguları sergilemeleri beklenmektedir. Çalışanların işlerini yaptıkları süre boyunca kendilerinden beklenen duyguları sergilemesi duygusal emek kavramıyla açıklanmaktadır (Güngör, 2009). Duygusal emekle ilgili değinilmesi gereken temel konulardan bir tanesi kolaylıkla anlaşılabilir bir yapıda olmadığıdır (Basım ve Beğenirbaş, 2012). Haliyle duygusal emeğin ortaya koyulması ve anlaşılması kişiden kişiye göre değişkenlik göstermektedir. Bu durum duygusal emekle ilgili olarak farklı tanımlamaları ve çeşitli yaklaşımları ortaya çıkarması yönüyle dikkate alınmak durumundadır. Duygusal emek kavramı ilk kez 1983 yılında Hochschild tarafından kullanılmıştır (Ezilmez, 2018). O dönemdeki kullanımının ardından duygusal emek kavramı ve duygusal emekle ilişkili olan süreçlerin popülaritesi hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Duygusal emeğin tarihi gelişim sürecinde iki temel yaklaşım ön plandadır. Bunlardan ilki duygusal emeği

duygusal yabancılaşma ile ilişkilendirmekte iken ikincisi empati kurma çabası ile birlikte ele almaktadır (Karaman, 2017).

2.7. Duygusal Emek Süreci

Çalışanlar ve müşteriler arasındaki etkileşimler, duygusal emek sürecinde kritik bir yere sahiptir. Duygusal emek sürecinde çalışanlar ve hizmet alanlar arasındaki ilişkilerde istenen duyguların sergilenmesi yönünde beklentiler bulunmaktadır (Akgün ve Yılmaz, 2021). Duygusal emek sürecinin içeriği Şekil 1.3'te gösterildiği gibidir.



Şekil 1. 3. Duygusal Emek Süreci (Kaynak: Kara, 2020: 26)

Şekil 1.3 üzerinde yer alan bilgilerden de anlaşılacağı üzere duygusal emek sürecinde duygusal işaretler, duygu düzenleme ve uzun dönemli süreçlerin belirleyici rolleri söz konusudur. Etkileşim beklentileri, sıklık, duygusal olaylar, duygusal zekâ, iyilik hali, dikkati dağıtma, hislerin değişimi gibi pek çok unsur duygusal emek sürecinin içerisinde etkili olmaktadır. Uzun dönemli süreçlerde bireysel ve örgütsel iyilik halinin yanında tükenmişlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi konuların

etkisi gözlenmektedir. Duygu düzenleme ile ilgili süreçte ise bireysel faktörlerin etkileri ön plana çıkmaktadır.

2.8. Duygusal Emegın Boyutları

Gündelik hayatın bir parçası konumunda olan duygular, insanların toplum içinde toplumsal normlara uygun şekilde duygularını yansıtmaları gerekliliğiyle değerlendirilmekte iken çalışma hayatında da müşterilerin beklentilerine uygun tepkiler verme ile ilişkilidir. Çalışanların işleri gereğince etkileşim halinde oldukları müşteriler tarafından kabul edilebilir duygu gösterimleri yapması duygusal emek açısından olmazsa olmazdır (Oral ve Köse, 2011). Bu durum duygusal emegın boyutlarıyla ilişkili süreçler bakımından dikkate alınmalıdır. İlgili araştırmalar incelendiğinde duygusal emegın boyutlarına dair çok sayıda çalışma yapıldığı ve yapılan çalışmalarda farklı yaklaşımların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmalardan bir tanesinde duygusal emek; yüzeysel davranış, derin davranış ve samimi davranış olmak üzere üç temel boyutta değerlendirmeye alınmaktadır (Eren ve Yılmaz, 2020: 221). Yüzeysel davranış, çalışanların duyguları gerçekten farklı hissediyormuş gibi jest ve mimiklerinde değişim göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Chu ve Murrmann, 2006). Derin davranış, çalışanların göstermesi gereken duyguları hissetmek için çaba harcaması olarak tanımlanmaktadır. Samimi davranış ise müşteriye karşı iletilmesi gereken davranışın çalışan tarafından doğal olarak hissedilmesidir (Ashforth ve Humphrey, 1993).

Duygusal emegın boyutları ve ilişkili olan hususlar aşağıdaki şekil 1.4 üzerinde gösterildiği gibidir.

DUYGUSAL EMEK ÖNCELLERİ	DUYGUSAL EMEK BOYUTLARI	DUYGUSAL EMEK SONUÇLARI
•Duygusal Davranış Kurallarının Açıklığı •Davranışların İzlenebilme Rahatlığı •Cinsiyet •İş Rutinliği •Hizmet Sunulmanın Gücü •Görev Çeşitliliği •Yüz Yüze İletişim •Otonomi •Olumlu Duygulanım •Olumsuz Duygulanım	•Sıklık •Dikkat •Çeşitlilik	•Duygusal Tükenmişlik •İş Tatmini

Şekil 1. 4. Duygusal Emek Boyutları (Kaynak: Durak, 2019: 17)

Şekil 1.4 üzerindeki bilgilere göre duygusal emek boyutları gereğince ilk olarak duygusal emeğin öncellerini bilmek gerekir. Duygulanım, görev çeşitliliği, iletişim, hizmet sunulan taraf, otonomi, davranışları takip edebilme rahatlığı duygusal emeğin öncellerini meydana getirmektedir. Bunlar aracılığıyla sıklık, dikkat ve çeşitlilik gibi duygusal emek boyutları ortaya çıkmaktadır. Duygusal emeğin sonucunda iş tatmini sağlanması ya da duygusal tükenmişlik yaşanması gibi örneklerin bulunduğu yine şekil üzerindeki bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

2.9. Duygusal Emek Sonuçları

Duygusal emek, yönetsel süreçler ve örgütsel davranışlar açısından kritik bir konuma sahiptir. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların duygusal tepkilerinin etkisi büyük olduğu için duygusal emeğin etkisi ayrıca önemlidir (Basım ve Beğenirbaş, 2012). Dolayısıyla duygusal emek, bireysel ve örgütsel başarıyı doğrudan etkileyecek sonuçları içermektedir. Duygusal emeğin diğer sonuçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Güngör, 2009):

- Duygusal emek aracılığıyla çalışanlar müşterilerin takdirini kazanarak ek gelir sağlayabilir.
- Çalışanların duygusal emek aracılığıyla yüksek uyumla çalışmakta, bu sayede fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklarını koruma şansına sahip olmaktadır.
- Duygusal emek açısından yaşanan sorunlar rol çatışmalarının yaşanmasına neden olmaktadır. İşletme içindeki rol belirsizliklerini de bu açıdan ele almak mümkündür.
- Yaşanan duygusal uyumsuzluklara paralel olarak çalışanlarda stres düzeyi artmaktadır.
- Duygusal uyumsuzluklar aynı zamanda çalışanlar tarafından içselleştirilerek farklı olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olabilecek niteliktedir.
- Çalışanların kendi standartlarının dışında hareketler sergilemeleri söz konusu olabilir.
- Duygusal emeğe dayalı uyumsuzlukla birlikte anksiyete, depresyon gibi psikolojik sorunlar daha sık kendisini göstermektedir.
- Uyku problemleri kendisini gösterir.
- Çalışanların performans seviyesi azalır.
- İşe yabancılaşma sorunu ortaya çıkar ve etkileri hızlı bir biçimde görülmeye başlar.

- İş tatmini ile ilgili yetersizlikler kendisini gösterir.
- Mesleki tükenmişlik yaşanma olasılığında kayda değer düzeyde artış gözlenir.
- İşten ayrılma niyeti ortaya çıkar.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere duygusal emeğin olumlu ve olumsuz şekilde etkileri bulunmaktadır. Duygusal emek, çalışanların duygularını kontrol etmelerinde rol oynamaktadır (Karaman, 2017). Çalışma hayatında duygusal emeğin en önemli sonuçlarından bir tanesidir. Çünkü insanların duygularını kontrol edebilme konusunda kaydedecekleri başarıyla düzeyi, işle ilgili başarı açısından belirleyici konumda olması yönüyle kritik bir öneme sahiptir.

2.10. Duygusal Emek ve Eğitim Örgütleri

Duygusal emek, bireyin duygularını kontrol etmesini içermektedir (Ezilmez, 2018). Duyguların kontrol edilerek iş için sergilenen performansla zarar vermesinin önüne geçilmesi, duygusal emeğin önemini artırmaktadır. Duygusal emek, çalışma hayatında giderek daha önemli hale gelmesi sebebiyle ayrıca göz önünde bulundurulmalıdır.

Eğitim örgütlerinde duygusal emek konusunda öğretmenlerin üstlendiği roller ön plana çıkmaktadır. Gerek sınıf içerisinde gerekse okulda öğretmenlerin sergilediği duyguların beklentileri karşılayacak nitelikte olması gerekmektedir. Öğretmenler tarafından sergilenen olumlu yöndeki davranışlar destek algısına göre şekillenmekle birlikte haz ve umut ile pozitif yönlü bir ilişki içindeyken kaygı ve hayal kırıklığı ile negatif yönde bir ilişkiye sahiptir (Akgün ve Yılmaz, 2021).

Duygusal emek, eğitim örgütlerindeki başarı ile ilişkili olması yönüyle önemlidir. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken ortaya koydukları duygusal emek, kişisel başarının artmasını beraberinde getirecektir ve bu durum eğitimle ilgili hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu yönüyle eğitim örgütlerinde duygusal emeğin öğretmen, okul yöneticisi, öğrenci, veli gibi tüm tarafları ilgilendirdiği söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim süreçlerinde sergilediği duygusal emek aynı zamanda öğretmenlerin davranışları ile sosyal rollerini yansıtmaktadır (Akgün ve Yılmaz, 2021).

Eğitim örgütleri ve duygusal emek etkileşiminde yer alan hususlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Basım ve Beğenirbaş, 2010):

- i. Diğerlerini anlama çabası (öğretmenlerin öğrencileri anlama çalışması gibi),
- ii. Etkili iletişim (eğitimin niteliğine katkı sağlayacak şekilde iletişimin sürdürülmesi),
- iii. Empati kurma (eğitim sürecinin içindeki tüm tarafların bakış açısından hareket edilmesi gibi),
- iv. Başkalarının duygularını anlama (duyguların nedenini düşünme örneği gibi),
- v. Çalışma arkadaşlarının duygularıyla ilgilenme ve gerektiğinde onları dinleyerek yardımcı olma,
- vi. Eğitim örgütlerindeki tüm tarafların duygularını önemseme ve bunu karşı tarafa hissettirme şeklindedir.

Görüldüğü üzere eğitim örgütlerinde duygusal emek, eğitim örgütlerindeki taraflar arasındaki ilişkilerin niteliğini belirleme potansiyeline sahip olması yönüyle oldukça önemlidir. Duygusal emek, çalışma hayatından insan ilişkilerinin rollerinin artmasının sonucunda daha fazla gündeme gelmektedir (Kürü, 2021). Eğitim örgütleri de insan ilişkilerinin ayrıca önemli olduğu örgütlerdir çünkü eğitimle ilgili süreçler toplumun genelini ilgilendirir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde duygusal emek hakkında yapılan çalışmaların sayısının artması beklenebilir. Eğitim örgütlerinde duygusal emek konusunda öğretmenlerin üstlendiği roller ön plana çıkmaktadır. Gerek sınıf içerisinde gerekse okulda öğretmenlerin sergilediği duyguların beklentileri karşılayacak nitelikte olması gerekmektedir. Öğretmenler tarafından sergilenen olumlu yöndeki davranışlar destek algısına göre şekillenmekle birlikte haz ve umut ile pozitif yönlü bir ilişki içindeyken kaygı ve hayal kırıklığı ile negatif yönde bir ilişkiye sahiptir (Akgün ve Yılmaz, 2021). Duygusal emek, eğitim örgütlerindeki başarı ile ilişkili olması yönüyle önemlidir. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken ortaya koydukları duygusal emek, kişisel başarının artmasını beraberinde getirecektir ve bu durum eğitimle ilgili hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu yönüyle eğitim örgütlerinde duygusal emeğin öğretmen, okul yöneticisi, öğrenci, veli gibi tüm tarafları ilgilendirdiği söylenebilir. Öğretmenlerin

eğitim süreçlerinde sergilediği duygusal emek aynı zamanda öğretmenlerin davranışları ile sosyal rollerini yansıtmaktadır (Akgün ve Yılmaz, 2021).

2.11. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, örgütlerin süreçleri daha iyi yönetmesi için öne çıkan koşulların incelenmesi ile ilgili gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve gelişmiştir (Keleş, 2011). Psikolojik sermaye, pozitif psikolojinin örgütsel süreçlerdeki yansımasının bir ürünüdür (Bankacı, 2016). Bu nedenle psikolojik sermaye tanımlanmadan önce pozitif psikolojinin içeriğine dair bilgi verilmelidir. Şekil 1.5'te pozitif psikolojinin içeriği açıklanmıştır.



Şekil 1. 5. Pozitif Psikolojinin İçeriği (Kaynak: Urgan, 2018: 43)

Pozitif psikolojinin içeriğini meydana getiren bu hususlar, psikolojik sermayenin ortaya çıkması ve gelişmesinde etkilidir. Bu bilgiler dikkate alınmak suretiyle psikolojik sermaye kavramı şöyle tanımlanmaktadır: “Psikolojik sermaye; günümüz çalışma hayatının gelişimi için, insan kaynaklarının ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan pozitif yaklaşımlı çalışma ve uygulamalardır” (Luthans vd., 2002).

2.12. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye, çalışanların olumlu yöndeki ruhsal durumlarını ifade etmekte kullanılan bir kavramdır (Ulutaş, 2021). Buna göre çalışanlarda olum ruh hali açısından yönlendirici nitelikte olan hususlar, psikolojik sermayenin boyutları ile ilişkili olmaktadır. Genel hatlarıyla psikolojik sermayenin boyutları özyeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklinde dört kategoride ele alınmaktadır (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayenin dört temel boyutunun sahip olduğu kapsam şekil 1.6 üzerinde gösterildiği gibidir.

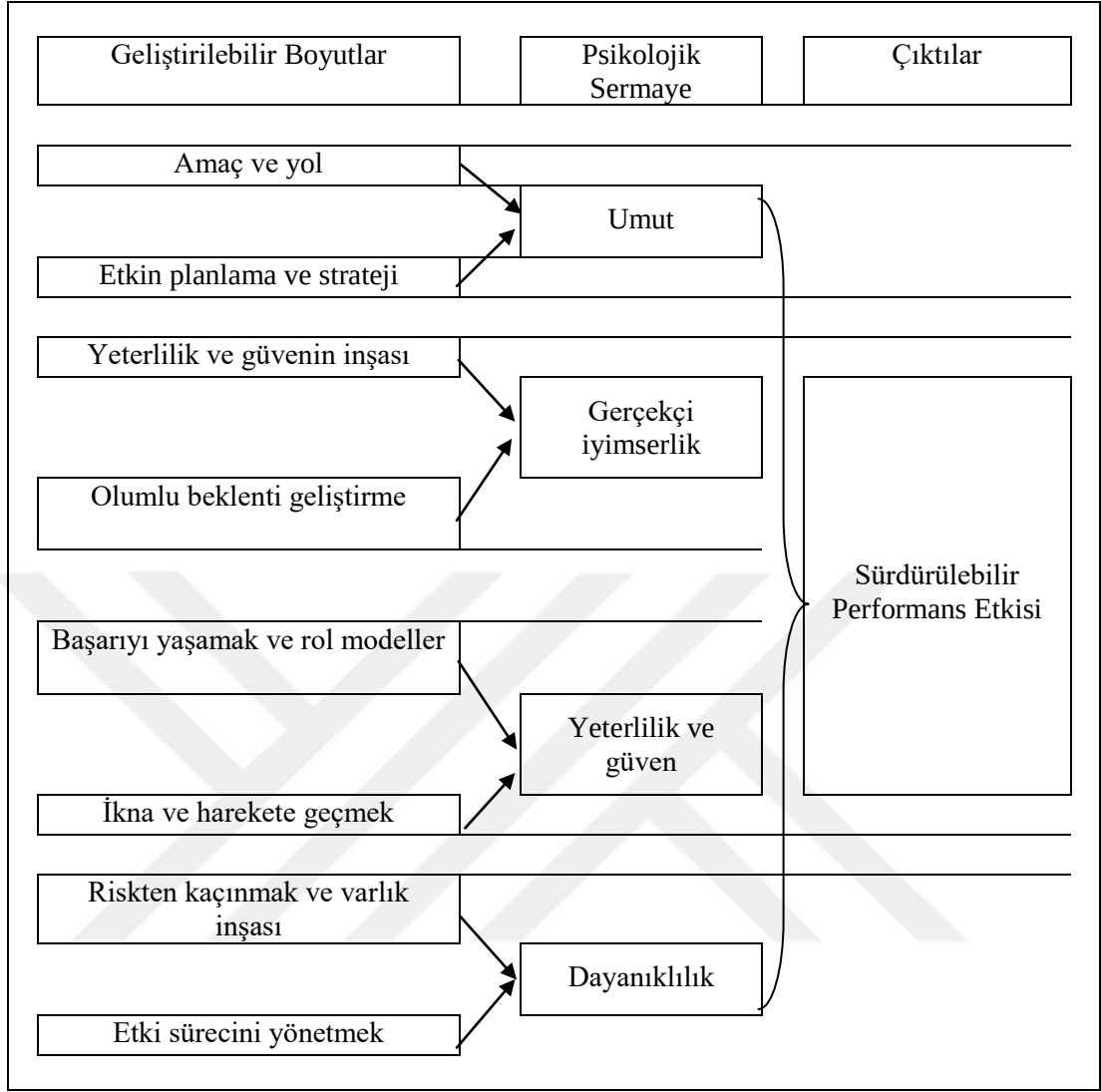


Şekil 1. 6. Psikolojik Sermayenin Boyutları (Kaynak: Atasever ve Küçükgöl, 2019: 25.)

Şekil 1.6'ya göre psikolojik sermayenin boyutlarından özyeterlik, bireyin kendisine duyduğu inancı ve yeteneklerin düzeyini yansıtmaktadır. İyimserlik, olaylar karşısındaki olumlu yaklaşımı ifade etmektedir. Dayanıklılık, istenmeyen süreçleri aşabilmek için gösterilen çaba ve kapasite ile ilişkilidir. Umut ise hedefleri gerçekleştirmeye yönelik olan inancı göstermektedir. Tüm bunlar bir araya gelerek psikolojik sermayenin oluşumunu ve gelişimini belirlemektedir. Psikolojik sermayenin kendine özgü, ölçülebilir, performans üzerinde etkili bir yapısının bulunduğu şekil üzerindeki bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

2.13. Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler

Bireyin kendisini tanımlamaya yönelik girişimleri, psikolojik sermayeyi etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Akçay, 2011). Çalışma hayatında bireyin kendisini tanımlamak amacıyla sorduğu sorular karşısında aldığı yanıtlar psikolojik sermayenin belirleyicisi konumunda olduğu için psikolojik sermayeyi etkiler niteliktedir. Stres, psikolojik sermaye üzerinde etkili faktörlerden bir tanesidir. Psikolojik sermayeyi meydana getiren özyeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutları aynı zamanda stresin nasıl algılandığını etkilemektedir. Bu da psikolojik sermaye üzerinde etkili olan faktörler arasında stresin de yer almasını beraberinde getirmektedir (Kâhya, 2019). Psikolojik sermaye üzerinde etkili olan faktörler ile ilişkili hususlar şekil 1.7. üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 1. 7. Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Faktörler (Kaynak: Luthans vd., 2007; akt. Bitmiş, 2017: 52)

Şekil 1.7'ye göre psikolojik sermaye üzerinde etkili faktörler arasında bireyin amaçları, harekete geçmesi, süreç yönetebilme becerisi, beklentileri yer almaktadır. Bununla birlikte inşa edilen güven, planların uygulanması gibi bireyin kendisi dışında etkili olan faktörler bulunmaktadır. Performansla ilgili süreçlerin de psikolojik sermaye ile ilişkisi şekil üzerindeki bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

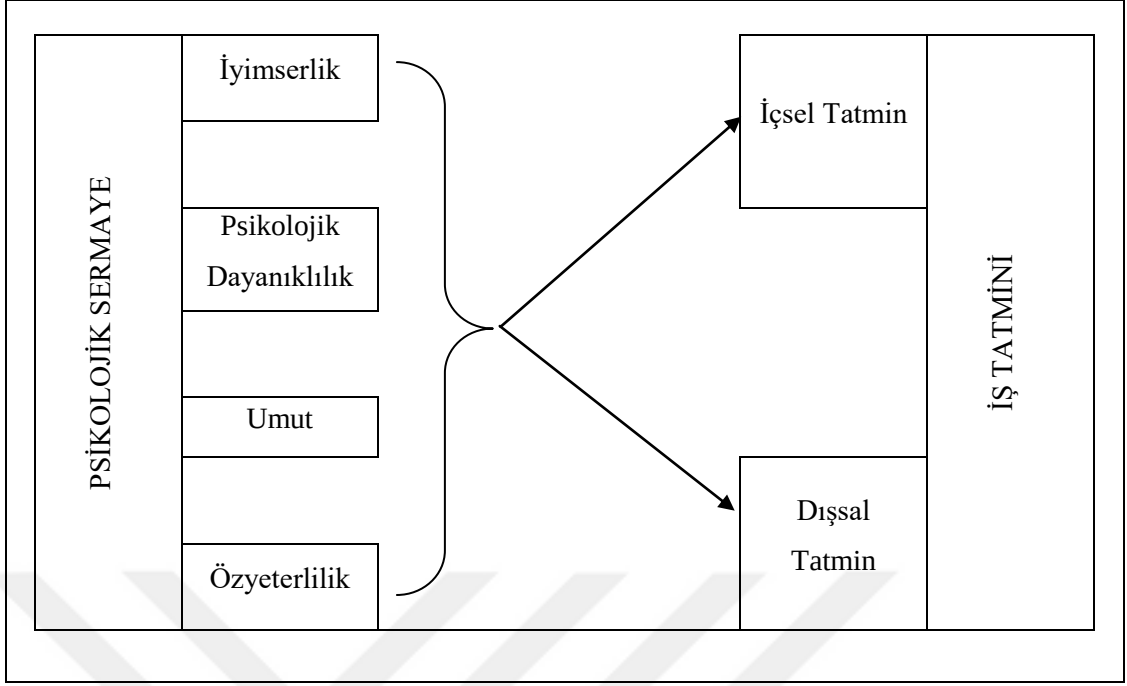
2.14. Psikolojik Sermayenin Yansımaları

Psikolojik sermayenin bireyler ve örgütler açısından çok yönlü faydaları bulunmaktadır. Çalışanların başarılı olmak için gösterdikleri çaba, psikolojik sermaye ile pozitif bir ilişki içindedir. Yine psikolojik sermaye, girişimcilik eğilimini

olumlu yönde etkiler. Böylece bireysel ve örgütsel performansın gelişmesinde psikolojik sermayenin katkı sağlaması yönünde beklentiler ortaya çıkmaktadır (Bastak ve Tekin, 2021). Üretkenlik düzeyini artırması, psikolojik sermayenin yansımaları arasındadır. Psikolojik sermayenin çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemesinin bir sonucu olarak pozitif örgütsel davranışlara katkı şeklindeki yansımaların yanında negatif örgütsel davranışları düşürücü etkiler görülmektedir. Psikolojik sermayenin yansımaları, olumlu etkiler nedeniyle yaygın şekilde araştırılmaktadır (Karadağ, İşeri ve Kahraman, 2019).

Örgütsel davranışlarla olan ilişkisi ve olumlu yöndeki katkıları, psikolojik sermayenin yansımaları arasında öne çıkan hususlardan birisidir. Psikolojik sermaye; işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, stres gibi olumsuz örgütler süreçlerle negatif bir etkileşim içindedir. Buna karşın psikolojik sermaye; örgütsel adanmışlık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan performansı gibi örgütsel davranış ve süreçlerle pozitif yönlü bir ilişki içindedir (Kutanis ve Oruç, 2014).

Psikolojik sermayenin olumlu yöndeki yansımalarına örnek olarak iş tatmini ile ilişkisi şekil 1.8 üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 1. 8. Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini (Kaynak: Zeynel, 2018: 462)

Şekil 1.8 üzerindeki bilgilerin de destekleyeceği üzere psikolojik sermayenin özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutları hem içsel tatmin hem de dışsal tatmini etkilemektedir. Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir etkileşim beklenmektedir. Psikolojik sermayenin örgütsel süreçler ve örgütsel davranışlar üzerinde etkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin yansımaları örgütsel adanmışlık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı gibi önemli örgütsel davranışlar üzerinde gözlenmektedir (Keleş, 20113). Özellikle rekabet düzeyinin hızlı bir şekilde arttığı ve insan kaynağının daha önemli hale geldiği bir dünyada psikolojik sermayenin bu ve benzer yöndeki yansımaları daha önemli hale gelmektedir. Çağdaş dönemde işletmeler, psikolojik sermaye düzeylerini artırmak suretiyle rekabet ortamında daha iyi bir konuma sahip olma ve rakiplerine rekabet üstünlüğü sağlama şansına sahip olmaktadır (Ulutaş, 2021).

2.15. Psikolojik Sermaye ve Eğitim Örgütleri

Psikolojik sermaye, bireysel açıdan gelişimlerin yanı sıra örgütsel açıdan gelişimleri içermektedir. Psikolojik sermayenin bileşenlerinin her birisi insan kaynağının gelişimine katkı sağlayabilmektedir (Uygungil ve İşcan, 2018). Psikolojik sermayenin pozitif yönlü örgütsel davranışlara etkilerinin olmasına paralel

olarak eğitim örgütleri için önemi büyüktür yönünde değerlendirme yapılması bu bilgiler aracılığıyla yapılabilecek bir çıkarımdır.

Şimdiki zamana yönelik etkilerin yanında geleceğe yönelik etkilerin bulunması, psikolojik sermaye ve eğitim örgütleri ilişkisinde gözetilmesi gereken hususlardan birisidir. Psikolojik sermayenin özyeterlik boyutu, zorluklar karşısında çözüm üretebilme yeteneğine katkı sağlaması yönüyle şimdiki zamana ve geleceğe yönelik katkıda bulunmaktadır. İyimserlik boyutunda yalnızca geleceğe yönelik olumlu etkiler gözlenmektedir ve istenmeyen olayların önüne geçilmesi suretiyle hareket edilmesine olanak tanımaktadır. Umut boyutu, benzer şekilde yalnızca gelecek odaklı bir yapıdadır. Amaçların oluşturulması ve amaçlara ulaşılması umut boyutunun katkılarına örnek olarak verilebilir. Dayanıklılık boyutu şimdiki zaman ve geçmiş dönemle ilişkilidir. İstenmeyen olayların önüne geçilmesi, stres faktörlerinin engellenmesi ve mevcut şartların iyileştirilmesi gibi örnekler dayanıklılık boyutunun katkılarına örnektir (Bankacı, 2016). Tüm bunlar aynı zamanda eğitim örgütlerinde psikolojik sermaye boyutlarının sağlayacağı katkıların geniş bir kapsamı olduğunu göstermektedir.

Eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermayenin gözden geçirmeye yönelik yararlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Psikolojik sermaye, eğitim hedeflerine ulaşılması için gerekli olan inancın belirgin hale gelmesini sağlayacak niteliktedir. Eğitimin geleceğiyle ilgili beklentilerin ortaya çıkması ve bu süreçle ilgili olumlu beklentilerin gerçekleşmesi için inanç psikolojik sermayeyle ilişkilidir. Eğitimcilerin azimli bir şekilde çalışmaları, psikolojik sermayenin eğitim örgütlerindeki varlığını yansıtan bir başka ayrıntıdır. Günümüzde psikolojik sermaye, beklenmedik durumların ve sıkıntıların karşısında güçlü kalmayla ilgilidir (Keleş, 2011). Bu da eğitim örgütlerinde psikolojik sermayeyi yansıtan bir başka örnektir.

2.16. Örgütsel Adanmışlık

Örgütsel adanmışlık, çalışanlar ve işletme arasındaki olumlu ilişkilerin bir yansımasıdır (Öztürk ve Özdoğan, 2022). Çalışanların bünyesinde görev yaptıkları örgütlere karşı olan olumlu hisleri ve bunun ortaya çıkardığı bağın gücünü yansıtmaktadır (Bayram, 2005: 125). Genel hatlarıyla örgütsel adanmışlık “coşku ve işinden gurur duyma hissi olarak tanımlanabileceği gibi amaç yönlü davranışları garantileyen, yüksek düzeyde hareketlilik gerektiren, amaçlara erişmek için süreklilik sağlayan, içsel motivasyonun temel boyutlarına işaret eden bir kavram” şeklinde açıklanmaktadır (Yavan, 2016). Tablo 1.1’de örgütsel adanmışlık hakkında yapılan çalışmalarda öne çıkan tanımlar derlenmiştir.

Tablo 1. 1. Örgütsel Adanmışlık Tanımları

YAZARLAR	TANIMLAR
Khan, 1990	Organizasyonlardaki bireylerin işin rolü esnasında benliğini dizginlemesi suretiyle, fiziksel-duygusal ve zihinsel açısında iş rolüne odaklanması suretiyle işteki performansın artmasıdır.
Maslach, 2001	Sinizm, tükenmişlik, yetersizlik gibi kavramların tam manası ile tersi yani enerji, katılım ve etkin olma ile karakterize edilen kavram olarak tanımlanmıştır.
Tasker, 2004	Çalışanlar ve işverenin karşılıklı olarak birbirleri için fazla yol kat ettikleri, iki taraf için de karşılıklı yarar sağlamakta olan ilişki türüdür.
Saks, 2006	Çalışanların işin gerektirdiklerini yerine getirirken, aynı zamanda bundan daha fazlasını vermeye isteklilik duyduğu bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynaklar olarak tanımlanmıştır.
Bakker ve Demerouti, 2008	Çalışanların canlılık, bağlılık ve yoğunlaşma sonucundan işle alakalı olumlu ve tatmin olmuş zihinsel durumlarıdır.
Fine ve ark., 2010	Çalışanların örgüt içerisindeki olması gereken çabadan fazla olarak gönüllü biçimde ortaya koydukları emekler/çabalar olarak tanımlanmıştır.
Shirom, 2010	Çalışanların örgütlerdeki canlılık, bağlılık ve kendilerini adanmışlık neticesinde gerçekleştirmekte olan üç boyuttan meydana gelen kavramdır.
Kanten ve Sadullah, 2012	Çalışanların canlılık, adanmışlık ve kendilerini kaptırmalarıyla ilişkilendirilmiş olan örgütteki pozitif ve tatmin olmuş zihin durumuna denilmektedir.
Karatepe, 2013	Çalışanların örgüt içerisindeki pozitif, tatmin olmuş, bilişsel ve duygusal ruh hallerinin geçici değil, nihayetinde kalıcı hale gelmiş durumu olarak ifade edilmiştir.

Kaynak: Öksüz, 2022: 34.

Tablo 1.1 üzerindeki bilgilerin de destekleyeceği üzere 1990’ların başından bugüne kadar olan sürede örgütsel adanmışlık kavramıyla ilgili tanımlar

yapılmaktadır. Bu tanımlarda örgütsel adanmışlığın farklı yönleriyle ele alındığı tablo üzerindeki bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

2.17. Örgütsel Adanmışlıkla İlgili Kavramlar

Örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlar gereğince değinilmesi gereken ilk husus, örgütsel bağlılığın örgütsel adanmışlık ile birbiri yerine kullanılan bir kavram olduğu, yani aynı kavramı ifade ettiğidir. Örgütsel bağlılıkla birlikte çalışanların örgütle hedef birliği içinde olması, örgütle özdeşleşmesi ve olumlu ilişkiler kurmaları ifade edilmektedir (Çetin ve Kayır, 2010). Pozitif yönlü örgütsel davranışların örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlar arasında olması beklenmektedir. Psikolojik sermaye ile örgütsel adanmışlık arasında etkileşim beklentisi buna örnektir. Örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlar örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet, örgütsel güven, performans, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı şeklindedir (Öztürk ve Vatansever, 2020).

Farklı kuramlarda ortaya koyulan örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlara tablo 1.2’de yer alan bilgiler örnek olarak verilebilir.

Tablo 1. 2. Örgütsel Adanmışlık Kuramları ve İlgili Kavramlar

	1. Özdeşleşme	2. Adanma	3. Sadakat
Bunchanan II	Bireylerin örgütün amacını kendi amacının önüne yerleştirmesidir.	Bireylerin işin gerektirdiği eyleme psikolojik açıdan bağlanması durumudur.	Bireylerin örgüte içten ve samimi bağlılık göstermesi durumudur.
	1. Negatif, yabancılaştırıcı adanma	2. Hesapçı adanma	3. Pozitif, moral adanma
Etzioni	Kişiler örgütüne bağlılık hissetmesine rağmen üye olarak kalma noktasında zorlanmaktadır.	Çalışanlar aldıkları ücrete karşılık olarak işin normuna uygun biçimde bağlılık hissetmektedir.	Çalışanlar işyerinin amaçlarını ve işlerini değerli hissetmektedir.
	1. Anlatımsal Devre	2. Araçsal Devre	
Katz ve Kahn	Bireylerin değerlerini ve gereksinimlerini doğrudan anlattıkları eylemlerdir.	Bireyler aldıkları ücret karşılığında rollerini yerine getirmektedir.	-
	1. Araçsal Adanma	2. Örgütsel Adanma	
Wiener	Bireylerin hesapları kendi ilgileri ve çıkarlarına yöneliktir.	Değerler ve moraller temeline dayalı olarak bireylerin örgütün amacına ve çıkarına yönelik davranır.	-
	1. Tutumsal Adanma	2. Davranışsal Adanma	
Mowday ve arkadaşları	Bireyler örgüt amaçları ile özdeşleşir. Aynı doğrultuda çalışmaya devam etme istediği hissetmektedir.	Bireylerdeki davranışsal faaliyetlere bağlıdır.	-
	1. Uyum	2. Özdeşleşme	3. İçselleştirme
O'Reilly III ve Chatman	Bireylerin dış ödüle ulaşabilmek maksadı ile belirli kazanımları elde etmek ve belirli cezaları savuşturmasına yönelik davranışları sergilemesidir.	Bireylerin kendilerini ifade edebilmek ve doyumlarını sağlamak maksadı ile diğer bireyler arasında yakın ilişki kurmasına yönelik davranışlardır.	Bireylerin kişisel ve örgütle alakalı değerleri arasında uyumuna dayalıdır. Bireyin iç dünyasındaki değerleri, diğer örgüt üyelerinin değerleriyle uyumlu kılmaya gayret gösteren davranışlardır.
	1. Duygusal Adanma	2. Devam adanmışlığı	3. Normatif adanma
Allen ve Mayer	Bireylerin örgüt amaçlarıyla özdeşleşmesi durumudur.	Maliyet ve kazanç açısından değerlendirme yapmak suretiyle örgütten ayrılmanın göze alınması durumudur.	Bireylerin örgüt içerisinde kalmaya yönelik yükümlülüğüdür. İnsanlar bireysel çıkarları için değil, davranışların etik-ahlaki olduğunu düşündüğü için eyleme geçer.

Kaynak: Özdemir, 2015: 91.

Tablo 1.2'deki bilgilere göre örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlar arasında özdeşleşme, uyum, sadakat, pozitif moral, içselleştirme gibi örnekler bulunmaktadır. Örgütsel destek algısı ya da algılanan örgütsel destek, örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlara örnek verilebilir. Örgütsel destek; örgütün çalışana verdiği değeri, çalışanı önemsemesi, karşılıklı güvenin varlığını, çalışanlara yönelik destekleyici

eylemleri içermektedir (Karagöz, Sarıştaş ve Karabuğa, 2017). Bunlar aynı zamanda örgütsel adanmışlık oluşumunda etkili olduğu için örgütsel adanmışlıkla ilgili kavramlar kapsamında kendisine yer edinmiş durumdadır.

2.18. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Adanmışlık, bir anda ortaya çıkan bir duygu değildir. Uzun süreli olumlu gelişmeler, örgütsel adanmışlığın oluşumunda etkilidir. Örgütsel adanmışlık; istek, gurur, destek, mücadele, ilham, yardımlaşma, birliktelik gibi temaların etkisi altındadır (Kürü ve Erdil, 2021). Bu da örgütsel adanmışlığın uzun bir süreden sonra oluşmasıyla ilişkilidir. Örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörler kapsamında gösterilen stratejiler ve bunların açıklamaları tablo 1.3’te gösterildiği gibidir.

Tablo 1. 3. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Stratejiler ve Açıklamaları

STRATEJİLER	TANIMLAR
Kendini Yönetmek	Çalışanlar performans değerlendirme ve personel standartları doğrultusunda kendilerinin davranışlarını yönlendirmektedirler. Bireylerin kendilerini yönetebilme becerileri, kendisini gözlemlemek, kendi kendilerine hedef belirlemeleri, kendilerini motive edebilmeleri, kendilerini ödüllendirmeleri ve gerektiği durumda kendilerini cezalandırmalarından meydana gelmektedir.
İç Beceriklilik Düzeyi	Çalışanların iş yerlerinde meslektaşlar, müşteriler ve tedarikçilerle görev ve ilişkilerini şekillendirmesi durumudur. İş becerikliliği, çalışanların kendi kendilerine iş talep ve kaynaklarındaki yaptıkları değişiklikleri kişisel iş hedeflerine ulaşabilmeyi ve tüm bunları optimize edebilmeyi ifade eder.
Güçlü Tarafların Kullanılması	Çalışanların görece zayıf olan yanlarının yerine, doğuştan gelen nitelik veya güçlü yanlarını kullanır. Güçlü yönler, davranışlar, düşünceler veya hisler gibi doğal kapasitelerin işaret edilmesine uygun olarak işleyiş ve performansa olanak sağlamasıdır.
Ego Kaynaklarının Harekete Geçirebilmek	Çalışanların refahlarını ve performanslarını yükseltebilmesi amacıyla kendi uçucu, enerjik, duygusal, bilişsel egolarını harekete geçirmesidir. Egonun kaynağını hareketlendirmek belirli düzeyde proaktifliğin işaretidir.

Kaynak: Bakker Leiter, 2017; akt. Genez, 2022:49

Tablo 1.3’e göre çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin artırılması için kendini yönetmelerine olanak tanınmalı, güçlü yanların ön plana çıkarılması sağlanmalıdır. İş becerikliliği ile ilgili adımlar da örgütsel adanmışlığı etkilemektedir. Çalışanların ego kaynaklarının hareketlendirilmesi, örgütsel adanmışlığın artırılması için faydalanılabilecek bir strateji olarak görünmektedir.

2.19. Örgütsel Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri

Örgütsel adanmışlık, çalışanların enerjik olmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu sayede çalışanlar, örgüt yararına olacak şekilde performans sergilemek için istek duymaktadır. Çalışanların yaptıkları işe önem vermesi, başarılı olmak için motive olması, işe ve işletmeye karşı güçlü bir bağlılık duyması örgütsel adanmışlığın sonuçları ve etkileri arasında yer almaktadır (Aktaş ve Akdemir, 2019). Çalışanların yaptıkları işle ve bünyesinde yer aldıkları işletmeyle gurur duymaları, örgütsel adanmışlığın sonuçlarına ve etkilerine örnektir. Çalışanların işyerinde zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, işine dört kolla sarılması, konsantre şekilde çalışması örgütsel adanmışlığın sonuçları ve etkileri kapsamında kendisine yer edinmiştir (Öztürk ve Vatansever, 2020: 3618). Tablo 1.4 üzerinde adanmışlığın sonuçları ve etkileriyle ilgili bilgiler, bireysel ve örgütsel açıdan ele alınmıştır.

Tablo 1. 4. Örgütsel Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri

	BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
ADANMIŞLIK DÜZEYİ	Düşük	-Bireysel, üretken, yenilikçi, özgün. -İnsan kaynağının verimli kullanılması.	-Meslekte gelişimin ve ilerlemenin yavaş olması. -Dedikodunun bireysel maliyetleri. -Ayrılma gibi durumlarda örgüt amaçlarını bozmak.	-Performansı düşük olan çalışanların işten ayrılması ve yüksek performanslı çalışanların işe alınması sonucunda morali yükseltmek ve iş gücü devir hızını azaltmak. -Örgüt içi dedikoduların yararlı olabilecek sonuçları. -Yüksek iş devirleri, gecikmeler, devamsızlıklar, örgütten ayrılmayı düşünme, iş kalitesindeki düşüklük, sadakatsizlik, yasa dışı faaliyetler. -Rol modellerine zarar vermek, çalışanlarda sınırlı kontrol, zarar veren dedikodu.
	İlmlı	-İleri seviyede sahiplenme duygusu, güven, sadakat ve görev bilinci. -Üretken çalışanlar. -Kişisel kimliklerin örgütten ayrı tutulması durumu.	-İlerlemek için sınırlı fırsat. -Sadakat düzeyi düşük olması ve bağlılık düzeyinin düşük olmasının anlaşılması. -Çalışan kıdemlerinde artış. -Ayrılma konusunda çok az istekli olması. -İş devrinin son derece sınırlı olması. -İş tatmininde yüksek oran.	-Daha fazla görev alma konusunda isteksizlik. -Çalışanların bireysel beklenti ile örgüt beklentilerini dengelemesi. -Örgütsel etkinlikte düşüş.
	Yüksek	-Çalışanların mesleki yeterliliklerinde artış. -Olumlu davranışın ödüllendirilmesi. -Çalışanların işlerini tutku ile yapmaları.	-Gelişimin ve üretkenliğin bastırılması. -Değişime karşı dirençler. -Sosyal ve aileler içirişindeki ilişkide gerilim. -Çalışanlar arasında dayanışmanın sınırlı olması. -Görevler dışında örgütün bir araya gelememesi, bunun için sınırlı enerji ve zaman.	-Güvenli ve istikrarlı işgücü. -Daha yüksek kapasitede üretim ve örgütsel beklentilerin çalışanlar tarafından kabul edilmesi. -Performans açısından çalışanlar arasında yüksek düzeyde rekabet. -Örgütle alakalı amaçların karşılanabilmesi. -İnsan kaynaklarının verimsiz biçimde değerlendirilmesi. -Örgüt içerisinde uyum, esneklik ve yenilikçilik noktasında yoksunluk. -Geçmiş strateji ve süreçlere aşırı ilgi duymak, yeniliğe karşı direnç göstermek. -Çaba göstermekte olan çalışanlara karşı kin duymak ve nefret beslemek. -Örgütün yararına olsa bile etik olmayan ya da yasalara aykırı davranışlar.

Kaynak: Randall, 1987; akt.Karagöz, 2008: 43

Tablo 1.4 üzerindeki bilgilerden hareketle örgütsel adanmışlık, çalışanlar ve işletmeler açısından aynı şekilde etkili olmayabilir değerlendirmesini yapmak mümkündür. Bunun dışında örgütsel adanmışlığın düşük, orta (ılımlı) ya da yüksek

olması halinde sonuçların negatif ya da pozitif yönlü seyrinin belirlendiği anlaşılmaktadır. Görülen sonuçlar eşliğinde örgütsel adanmışlığın yüksek olması için çaba gösterilmesi önerilmektedir. “Adanmışlık, çalışanın görevinin ve ondan beklenen rollerin gereklerini yerine getirebilmesi için çalışana önemli bir güdüleme sağlamaktadır” (Kürü ve Erdil, 2021). Bu nedenle çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin artırılması için stratejiler geliştirilmesi ve uygulamaya konulması beklenmektedir. Böylece örgütsel adanmışlığın bireysel ve örgütsel açıdan çok yönlü pozitif yansımalarının ortaya çıkması söz konusu olacaktır.

2.20. Örgütsel Adanmışlık ve Eğitim Örgütleri

Örgütsel adanmışlık, çalışanların olumlu yöndeki tutum ve davranışlarını ortaya çıkaran bir yapıdır. Örgütsel adanmışlık, çalışanların işleriyle bütünleşmesi ve özdeşleşmesi bakımından katkı sağlamaktadır (Öztürk ve Vatansever, 2020: 3618). Eğitim örgütleri açısından bakıldığında örgütsel adanmışlık, eğitime katkı sağlayacak yönde tutum ve davranışların gönüllü bir şekilde sergilenmesine olanak tanıyan bir yapıdır denilebilir. Eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlıkla ilişkili olan bazı hususlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Aktaş ve Akdemir, 2019: 313):

- Örgütsel adanmışlık, enerjik olmayı gerektirir.
- Esneklik, örgütsel adanmışlığın gerekleri arasındadır.
- Çalışanların işlerinde iyi performans göstermek için istekli olması örgütsel adanmışlığın bir sonucudur.
- Örgütsel adanmışlık, zorluklar karşısında güçlü durmaya yönelik bir içeriğe sahiptir.
- Örgütsel adanmışlık, yapılan işin önemsenmesini sağlar.
- Örgütsel adanmışlık, çalışanın işine karşı gururlu olmasında etkindir.
- Örgütsel adanmışlık, işe ve örgüte karşı olan bağlılığı artırmaktadır.
- Örgütsel adanmışlık, çalışanların işine odaklanma düzeyini artırmaktadır.
- Örgütsel adanmışlık, yapılan işten mutluluk duyulmasıdır.

Değinilen hususların her birisi eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlıkla birlikte ortaya çıkması muhtemel olumlu süreçlerin geniş bir alana yayıldığı

anlamına gelmektedir. Eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlık, kısa ve uzun vadeli olarak toplum yararına süreçlerin ortaya çıkmasına katkı sağlayacak örnekleri bünyesinde barındırmaktadır. Örgütsel adanmışlık, herhangi bir örgütte performans ve başarıyı artıran bir yapıdır (Çetin ve Kayır, 2010: 40). Örgütsel adanmışlığın bu yöndeki etkileri, eğitim örgütleri için de geçerlidir. Özellikle öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinin yüksek olması beklendiği için eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlık ilgi çeken bir konu olarak görünmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modelinden, evren ve örneklemden, veri toplama araçlarından, verilerin toplanması ve analizinden söz edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel destek alma, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışma nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan ilişkisel tarama deseninde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel destek alma, duygusal emek, psikolojik sermaye bağımsız değişken; örgütsel adanmışlık ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın ulaşılabilir evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Diyarbakır ili Bismil ilçe merkezinde görevli tüm kademelerdeki öğretmenler oluşturmaktadır. Bismil ilçe milli eğitim müdürlüğünün resmî verilerine göre (www.bismil.meb.gov.tr) 2022-2023 eğitim-öğretim yılında ilçede toplam 1923 öğretmen görev yapmaktadır. %95 güven aralığında hesaplanan örneklem büyüklüğüne göre ulaşılması gereken minimum kişi sayısı 321 olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmada her ne kadar minimum örneklem büyüklüğü 321 olarak hesaplanmış olsa da ulaşılabilir evreni daha güçlü şekilde temsil etmesi için toplam 714 kişiye ulaşılmıştır. Bunlardan 23 tanesi uç değer oluşturduğu için ya da yönergeye uygun şekilde ölçeklere cevap vermedikleri için veri setinin dışına çıkartılmıştır. Bu çalışmada araştırmacının kısa sürede, çok sayıda kişiye ulaşmasına

imkân veren kolay (Uygun) örneklem tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklem grubu Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1. Araştırmanın Örneklemindeki Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Açıklama	f	%
Cinsiyet	Erkek	181	26,2
	Kadın	510	73,8
Okul Yöneticisinin Eğitim Düzeyi	Lisans	603	87,3
	Lisansüstü	88	12,7
Öğretmenin Eğitim Düzeyi	Lisans	569	82,3
	Lisansüstü	122	17,7
Kademe	Okul öncesi	42	6,10
	İlkokul	161	23,3
	Ortaokul	266	38,5
	Lise	222	32,1
	1-10 yıl arası	518	74,96
Meslekî Kıdem	11-20 yıl arası	97	14,04
	21 yıl ve üzeri	76	11,00
	1-20 arası	42	6,08
Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	21-40 arası	161	23,30
	41-60 arası	266	38,49
	61+ öğretmen	222	32,13
	Sınıf öğretmeni	115	16,64
Branş	Okul öncesi	43	6,22
	Özel eğitim	32	4,63
	Yabancı dil	73	10,56
	Yetenek dersleri	34	4,92
	Meslek dersleri	46	6,66
	PDR	67	9,70
	Sayısal dersler	127	18,38
	Sözel dersler	154	22,29

Tablo3.1’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu kadın (%73,8), kalan kısmı erkektir (%26,2). Katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki yöneticilerin çoğunluğu lisans mezunu (%87,3), kalan kısmı lisansüstü mezunudur (%12,7). Öğretmenlerin büyük kısmı lisans mezunu (%82,3) iken kalan kısmı lisansüstü eğitim mezunudur (%17,7). Öğretmenlerin çoğunluğu ortaokullarda (%38,5) çalışmaktayken en az katılım okul öncesi kademesindeki öğretmenlerdedir (%6,1). Öğretmenlerin çoğunluğunun kıdemi 1-10 yıl arası (%74,96) iken en az katılım kıdemi 21+ yıl olanlardadır (%11,0). Çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre dağılıma göre katılımcıların çoğunluğu 41-60 arası mevcudu olan okullarda (%38,49) çalışmaktayken en az katılım 1-20 arası öğretmenin çalıştığı okullardaki

öğretmenlerdedir. En fazla katılım sözel (%22,29) ve sayısal derslerin öğretmenlerinde (%18,38) iken en az katılım özel eğitim branşındadır (%4,63).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada toplam dört ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlar sırasıyla aşağıda verilmiştir:

Örgütsel Destek: Örgütsel destek ölçeği Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş ve 13 maddeden oluşan ifadeler ve Akın (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda 13 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğe ait DFA değerleri orijinal versiyonda belirtilmemiştir. Ölçek tek boyutludur. Güvenirlik katsayısı orijinal formda 0,93 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için ise 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Duygusal Emek: Duygusal emek ölçeği Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilmiş ve Basım ve Begenirbaş (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 13 madde ve üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Alt boyutlar sırasıyla *Yüzeysel Rol Yapma*, *Derinden Rol Yapma* ve *Doğal Duygular* şeklindedir. Ölçeğin güvenirlik katsayılarına bakıldığında öğretmenler üzerinden yapılan çalışmada Yüzeysel Rol Yapma alt boyutu için 0,838; Derinden Rol Yapma alt boyutu için 0,879 ve Doğal Duygular alt boyutu için 0,825 şeklinde hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamı için hesaplanan Cronbach's alpha değeri 0,800'dür. Üç alt boyut toplam varyansın %66,54'ünü açıklamaktadır. DFA değerlerine göre AGFI=0,886; GFI=0,931; CFI=0,952; RMSEA= 0,074 olarak hesaplanmıştır. *Yüzeysel Rol Yapma* = 0,864; *Derinden Rol Yapma*= 0,91 ve *Derinden Rol Yapma* = 0,80; ölçek genel toplam ise 0,79 olarak bu araştırmada hesaplanan güvenirlik katsayılarını oluşturmaktadır.

Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye ölçeği Luthans vd. (2007) tarafından 24 madde olarak geliştirilmiş ve sonradan Avey, Avolio ve Luthans (2011) tarafından 12 maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Oruç (2018) tarafından yapılmıştır (PSÖ-12). Ölçek toplamda 12 madde ve dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Alt boyutlar sırasıyla *Özyeterlik* (3 madde), *Umut* (4 madde),

Dayanıklılık (3 madde) ve *İyimserlik* (2 madde) şeklindedir. DFA sonucunda elde edilen değerlere bakıldığında GFI=0.88, RMSEA=0.075, CFI=0.95, AGFI=0.81, NFI=0.87 olarak hesaplandığı görülmektedir. Ölçeğin orijinal Türkçeye aktarılan formunda güvenirlik katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayısı hesaplaması orijinal versiyonda verilmemiştir. Bu çalışma için hesaplanan Cronbach's alpha katsayısı ise 0.86'dır. alt boyutların güvenirlik katsayıları ise bu çalışma için sırasıyla *Özyeterlik* (0,82), *Umut* (0,77), *Dayanıklılık* (0,69) ve *İyimserlik* (0,82) şeklindedir

Örgütsel Adanmışlık: Örgütsel (mesleğe) adanmışlık ölçeği Kozikoğlu ve Senemoğlu (2018) tarafından öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarını ortaya çıkartabilmek için geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 20 madde ve üç alt boyuttan meydana gelmektedir. İlk alt boyut *Mesleğe Bağlılık* şeklindedir ve 8 maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyut *Öğrencilere Adanma* şeklindedir ve 8 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut *Özverili Çalışma* şeklindedir ve 4 maddeden meydana gelmektedir. AFA sonuçlarına göre üç boyut toplam varyansın %58,278'ini açıklamaktadır. *Mesleğe Bağlılık* alt boyutu için Cronbach's alpha değeri 0,92; *Öğrencilere Adanma* alt boyutu için Cronbach's alpha değeri 0,86; *Özverili Çalışma* alt boyutu için Cronbach's alpha değeri 0,70 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneli için Cronbach alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinalinde DFA değerlerine yer verilmemiştir. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach alpha katsayıları *Mesleğe Bağlılık* için 0,94; *Öğrencilere Adanma* alt boyutu için 0,86; *Özverili Çalışma* alt boyutu için 0,80 şeklindedir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri gerekli izinler alındıktan sonra Google Formlar (<https://forms.gle/i2rHWr22fpKeLz417>) aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmanın bağlantı linki veri toplanan okulların WhatsApp gruplarında ya da e-mail aracılığıyla paylaşılmıştır. Veriler 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde toplanmıştır. Veriler toplandıktan sonra Excel formatına aktarılmıştır. Toplamda 714 kişiden toplanan verinin 691 kişiye ait olanı analizlere dahil edilmiştir. 23 kişiye ait veri, uç değer oluşturduğu için (Çarpıklık ve Basıklık değerlerini bozduğu için) ve yönergeye uygun şekilde doldurulmadığı için ana veri

setinin dışına çıkartılmıştır. Araştırmanın analizleri SPSS 25 ile yapılmıştır. Analizler yapılmadan önce normallik varsayımları sınanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ aralığında olması verilerin normal dağıldığına işarettir. Bağımlı değişken olan örgütsel adanmışlık için çarpıklık değeri -0,773, basıklık değeri -0,122 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye için çarpıklık değeri -0,338, basıklık değeri 0,336 olarak hesaplanmıştır. Duygusal emek değişkeni için çarpıklık değeri -0,047 iken basıklık değeri 0,316'dır. Örgütsel destek için çarpıklık -0,680 ve basıklık ise 0,100'dür. Bu değerlere göre tüm değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ve parametrik testler kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Betimsel Verilere İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adanmışlık Algılarına İlişkin Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adanmışlık düzeylerine ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına Yönelik Betimsel Veriler

Değişken	N	$\bar{X}$	SS	Düzy
Örgütsel Destek	691	3,40	0,77	Katılıyorum
Duygusal Emek	691	3,14	0,56	Kararsızım
Psikolojik Sermaye	691	4,74	0,60	Tamamen Katılıyorum
Örgütsel Adanmışlık	691	4,34	0,56	Tamamen Katılıyorum

Tablo 4.1’de öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart

sapma değerleri yer almaktadır. 5’li Likert tipi ölçme araçlarıyla yapılan ölçümlerde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,40$; $SS=0,77$ olarak hesaplanmıştır ve “Katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri $\bar{X}=3,14$; $SS=0,56$ olarak hesaplanmıştır ve “Kararsızım” düzeyindedir. Psikolojik sermaye düzeyleri $\bar{X}= 4,74$; $SS=0,60$ olarak hesaplanmıştır ve “Tamamen Katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri $\bar{X}=4,34$; $SS=0,56$ olarak hesaplanmıştır ve “Tamamen Katılıyorum” düzeyindedir.

4.2. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adanmışlık Algılarıyla Çeşitli Demografik Değişkenleri Arasındaki Farkları Gösteren Testler

- **Cinsiyete Göre Farklılık**

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleriyle örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 2. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Cohen’s d</i>
Örgütsel Destek (Genel Toplam)	Erkek	181	3.50	0.77	689	2.185	.03	.19
	Kadın	510	3.35	0.77				
<i>Yüzeysel Rol Yapma (Duygusal Emek F1)</i>	Erkek	181	2.75	0.90	689	4.077	.00	.35
	Kadın	510	2.44	0.87				
<i>Derinden Rol Yapma (Duygusal Emek F2)</i>	Erkek	181	3.28	0.81	689	2.572	.01	.22
	Kadın	510	3.09	0.89				
<i>Doğal Duygular (Duygusal Emek F3)</i>	Erkek	181	4.07	0.57	689	-3.020	.00	.26
	Kadın	510	4.21	0.55				
Duygusal Emek (Genel Toplam)	Erkek	181	3.26	0.54	689	3.346	.00	.29
	Kadın	510	3.10	0.56				
<i>Özyeterlik (Psikolojik Sermaye F1)</i>	Erkek	181	5.19	0.61	689	2.694	.00	.23
	Kadın	510	5.03	0.72				
<i>Umut (Psikolojik Sermaye F2)</i>	Erkek	181	4.91	0.63	689	2.056	.04	.18
	Kadın	510	4.80	0.65				
<i>Dayanıklılık (Psikolojik Sermaye F3)</i>	Erkek	181	4.71	0.72	689	4.963	.04	.43
	Kadın	510	4.38	0.78				
<i>İyimserlik (Psikolojik Sermaye F4)</i>	Erkek	181	4.74	0.95	689	4.072	.00	.38
	Kadın	510	4.37	1.06				
Psikolojik Sermaye (Genel Toplam)	Erkek	181	4.90	0.54	689	4.343	.00	.38
	Kadın	510	4.68	0.61				
<i>Mesleğe Bağlılık (Örgütsel Adanmışlık F1)</i>	Erkek	181	4.13	0.87	689	-2.297	.02	.20
	Kadın	510	4.30	0.85				

Özveriili Çalışma (Örgütsel Adanmışlık F2)	Erkek	181	4.25	0.67	689	-0.009	.99	-
	Kadın	510	4.25	0.69				
Öğrencilere Adanma (Örgütsel Adanmışlık F3)	Erkek	181	4.42	0.52	689	-1.053	.29	-
	Kadın	510	4.47	0.52				
Örgütsel Adanmışlık (Genel Toplam)	Erkek	181	4.27	0.58	689	-1.793	.07	-
	Kadın	510	4.36	0.55				

Tablo 4.2'ye göre örgütsel destek ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 2.185; p < .05$]. Erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=3.50$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=3.35$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “düşük” düzeyde bir etkisi söz konusudur. Duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 4.077; p < .05$]. Erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=2.75$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=2.44$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Diğer ifadeyle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *yüzeysel rol yapma* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur. Duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 2.572; p < .05$]. Erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=3.28$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=3.09$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *derinden rol yapma* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = -3.020; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.07$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.21$) göre anlamlı şekilde düşüktür. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık kadın öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *doğal duygular* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre düşüktür. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur. Duygusal emeğin

genel ortalaması ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 3.346; p < .05$]. Erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=3.26$) aritmetik ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=3.10$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *duygusal emek* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlik* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 2.694; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=5.19$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=5.03$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Başka deyişle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *özyeterlik* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 2.056; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.91$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.80$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Başka anlatımla anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *umut* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “düşük” düzeyde bir etkisi söz konusudur. Psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *dayanıklılık* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 4.963; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.71$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.38$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *dayanıklılık* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *iyimserlik* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 4.072; p < .05$]. Aritmetik

ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.74$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.37$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir deyişle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *iyimserlik* algı düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur. Psikolojik sermayenin genel ortalaması ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = 4.343; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.90$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.68$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir ve erkek öğretmenlerin *psikolojik sermaye* düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -2.297; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.13$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.30$) göre düşüktür. Örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.009; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.25$) ortalaması, kadın öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.25$) eşittir. Örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.053; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.42$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.47$) göre düşüktür. Örgütsel adanmışlığın genel ortalaması ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.793; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre erkek öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=4.27$) ortalaması, kadın öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{kadın}}=4.36$) göre düşüktür.

- **Yönetici Eğitim Düzeyine Göre Farklılık**

Tablo 4.3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal

sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 3. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulların Yöneticilerinin Eğitim Düzeyleri ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Yönetici Eğitim Düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Cohen's d</i>
Örgütsel Destek (Genel Toplam)	Lisans	603	3.36	.77	689	-2.847	.00	.33
	Lisansüstü	88	3.61	.79				
<i>Yüzeysel Rol Yapma (Duygusal Emek F1)</i>	Lisans	603	2.49	.89	689	-2.686	.00	.31
	Lisansüstü	88	2.76	.89				
<i>Derinden Rol Yapma (Duygusal Emek F2)</i>	Lisans	603	3.12	.88	689	-1.477	.00	.17
	Lisansüstü	88	3.27	.81				
<i>Doğal Duygular (Duygusal Emek F3)</i>	Lisans	603	4.17	.56	689	0.059	.14	-
	Lisansüstü	88	4.17	.55				
Duygusal Emek (Genel Toplam)	Lisans	603	3.12	.55	689	-2.523	.95	-
	Lisansüstü	88	3.28	.57				
<i>Özyeterlik (Psikolojik Sermaye F1)</i>	Lisans	603	5.06	.69	689	-0.744	.46	-
	Lisansüstü	88	5.12	.76				
<i>Umut (Psikolojik Sermaye F2)</i>	Lisans	603	4.81	.64	689	-1.986	.04	.23
	Lisansüstü	88	4.96	.65				
<i>Dayanıklılık (Psikolojik Sermaye F3)</i>	Lisans	603	4.47	.77	689	0.703	.48	-
	Lisansüstü	88	4.41	.83				
<i>İyimserlik (Psikolojik Sermaye F4)</i>	Lisans	603	4.46	1.04	689	-0.750	.45	-
	Lisansüstü	88	4.55	1.101				
Psikolojik Sermaye (Genel Toplam)	Lisans	603	4.73	.58	689	-0.924	.51	-
	Lisansüstü	88	4.79	.68				
<i>Mesleğe Bağlılık (Örgütsel Adanmışlık F1)</i>	Lisans	603	4.26	.84	689	0.187	.85	-
	Lisansüstü	88	4.24	.96				
<i>Özverili Çalışma (Örgütsel Adanmışlık F2)</i>	Lisans	603	4.24	.69	689	-0.951	.34	-
	Lisansüstü	88	4.32	.65				
<i>Öğrencilere Adanma (Örgütsel Adanmışlık F3)</i>	Lisans	603	4.45	.52	689	-1.728	.08	-
	Lisansüstü	88	4.55	.45				
Örgütsel Adanmışlık (Genel Toplam)	Lisans	603	4.33	.56	689	-0.755	.45	-
	Lisansüstü	88	4.38	.57				

Tablo 4.3'te göre örgütsel destek ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = -2.847$; $p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 3.61$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 3.36$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık yöneticisi lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenler lehinedir ve bu öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere göre yüksektir. Etki

büyükülüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* ile öğretmenlerin alıştıkların okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = -2.686; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=2.76$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisans}}=2.49$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Farklı bir ifadeyle anlamlı farklılık yöneticisi lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenler lehinedir ve bu öğretmenlerin *yüzeysel rol yapma* düzeyleri yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyükülüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* ile öğretmenlerin alıştıkların okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = -1.477; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=3.27$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisans}}=3.12$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Diğer bir ifadeyle anlamlı farklılık yöneticisi lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenler lehinedir ve bu öğretmenlerin *derinden rol yapma* düzeyleri yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyükülüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkenin “düşük” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* ile öğretmenlerin alıştıkların okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 0.059; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.17$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.17$) eşittir. Duygusal emeğin genel ortalaması ile öğretmenlerin alıştıkların okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -2.523; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=3.28$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{lisans}}=3.12$) eşittir. Psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlik* ile öğretmenlerin alıştıkların okulların yöneticilerinin eğitim

düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.744; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=5.12$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=5.06$) yüksektir. Psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = -1.986; p < .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.96$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.81$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Diğer bir ifadeyle anlamlı farklılık yöneticisi lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenler lehinedir ve bu öğretmenlerin *umut* düzeyleri yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere göre yüksektir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen's d katsayısına göre cinsiyet değişkeninin “orta” düzeyde bir etkisi söz konusudur.

Psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *dayanıklılık* ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 0.703; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.41$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.47$) düşüktür. Psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *iyimserlik* ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.750; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.55$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.46$) düşüktür. Psikolojik sermayenin genel ortalaması ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.924; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.79$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.73$) yüksektir.

Örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 0.187; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.24$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu

olan öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.26$) düşüktür. Örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma* ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.951; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.32$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.24$) yüksektir. Örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.728; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.55$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.45$) yüksektir. Örgütsel adanmışlığın genel ortalaması ile öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticilerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.755; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre yöneticisi lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.38$) ortalaması, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlerden ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.33$) yüksektir.

• Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık

Tablo 4.4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Öğretmen Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p	Cohen's d
Örgütsel Destek (Genel Toplam)	Lisans	569	3.42	0.75	689	1.608	.11	-
	Lisansüstü	122	3.29	0.90				
<i>Yüzeysel Rol Yapma (Duygusal Emek F1)</i>	Lisans	569	2.52	0.91	689	-0.497	.62	-
	Lisansüstü	122	2.56	0.85				
<i>Derinden Rol Yapma (Duygusal Emek F2)</i>	Lisans	569	3.15	0.88	689	0.639	.52	-
	Lisansüstü	122	3.10	0.87				
<i>Doğal Duygular (Duygusal Emek F3)</i>	Lisans	569	4.19	0.55	689	1.482	.14	-
	Lisansüstü	122	4.11	0.60				
Duygusal Emek (Genel Toplam)	Lisans	569	3.15	0.57	689	0.421	.67	-
	Lisansüstü	122	3.12	0.52				
<i>Özyeterlik (Psikolojik Sermaye F1)</i>	Lisans	569	5.05	0.69	689	-2.515	.01	.25
	Lisansüstü	122	5.22	0.73				
<i>Umut (Psikolojik Sermaye F2)</i>	Lisans	569	4.82	0.64	689	-1.215	.23	-
	Lisansüstü	122	4.90	0.69				
<i>Dayanıklılık (Psikolojik Sermaye F3)</i>	Lisans	569	4.45	0.76	689	-1.258	.21	-
	Lisansüstü	122	4.55	0.86				
<i>İyimserlik</i>	Lisans	569	4.46	1.04	689	-0.365	.72	-

(Psikolojik Sermaye F4)	Lisansüstü	122	4.50	1.09				
Psikolojik Sermaye (Genel Toplam)	Lisans	569	4.73	0.60	689	-1.689	.09	-
	Lisansüstü	122	4.83	0.62				
<i>Mesleğe Bağlılık</i>	Lisans	569	4.29	0.85	689	1.975	.10	-
(Örgütsel Adanmışlık F1)	Lisansüstü	122	4.12	0.88				
<i>Özverili Çalışma</i>	Lisans	569	4.23	0.69	689	-1.989	.05	-
(Örgütsel Adanmışlık F2)	Lisansüstü	122	4.37	0.67				
<i>Öğrencilere Adanma</i>	Lisans	569	4.46	0.51	689	-0.158	.87	-
(Örgütsel Adanmışlık F3)	Lisansüstü	122	4.47	0.55				
Örgütsel Adanmışlık (Genel Toplam)	Lisans	569	4.35	0.56	689	0.660	.51	-
	Lisansüstü	122	4.31	0.56				

Tablo 4.4'e göre örgütsel destek ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 1.608; p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=3.42$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=3.29$) göre yüksektir. Duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.497; p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=2.52$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=2.56$) göre yüksektir. Duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 0.639; p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=3.15$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=3.10$) göre yüksektir. Duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 1.482; p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.19$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.11$) göre yüksektir.

Duygusal emeğin genel ortalaması ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.421; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=3.15$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=3.12$) göre yüksektir. Psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlilik* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t(689) = -2.515; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=5.22$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=5.05$) göre düşüktür. Diğer ifadeyle anlamlı farklılık lisansüstü mezunu öğretmenler lehinedir. Hesaplanan Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre eğitim düzeyinin "orta" düzeyde bir etkisi vardır.

Psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.215; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.82$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.90$) göre düşüktür. Psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *dayanıklılık* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.258; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.45$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.55$) göre düşüktür. Psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *iyimserlik* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.365; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.46$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.50$) göre düşüktür. Psikolojik sermayenin genel ortalaması ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.689; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.73$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.83$) göre düşüktür.

Örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 1.975; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.29$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.12$) göre yüksektir. Örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -1.989; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.23$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.37$) göre düşüktür. Örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = -0.158; p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.46$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.47$) göre düşüktür. Örgütsel adanmışlığın genel ortalaması ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(689) = 0.660; p > .05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}_{\text{lisans}}=4.35$) ortalaması, lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}}=4.31$) göre yüksektir.

- **Çalışılan Okul Kademesine Göre Farklılık**

Tablo 4.5'te öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 5. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesi ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Okul Kademesi								p	F(3, 687)	Fark	η ²
	1-Okul Ön. (n=42)		2-İlkokul (n=161)		3-Ortaokul (n=266)		4-Lise (n=222)					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD				
Örgütsel Destek	3.23	0.79	3.51	0.80	3.40	0.78	3.33	0.75	.07	2.408	-	-
Yüzeysel Rol Yapma	2.56	0.92	2.66	0.91	2.53	0.88	2.40	0.87	.05	2.624	-	-
Derinden Rol Yapma	2.97	0.94	3.26	.89	3.20	.81	3.00	.91	.00	3.904	3>1 2>1	.02
Doğal Duygular	4.21	0.44	4.16	0.55	4.12	0.59	4.24	0.54	.11	1.879	-	-
Duygusal Emek	3.10	0.62	3.24	0.58	3.16	0.52	3.06	0.57	.02	3.425	2>4	.01
Özyeterlik	5.03	0.84	5.08	0.63	5.07	0.67	5.07	0.75	.99	0.042	-	-
Umut	4.75	0.86	4.90	0.63	4.82	0.62	4.81	0.64	.36	1.082	-	-
Dayanıklılık	4.16	0.77	4.51	0.77	4.46	0.74	4.50	0.82	.06	2.516	-	-
İyimserlik	4.08	1.34	4.59	1.05	4.41	1.01	4.52	1.02	.03	3.043	2>1	.01
Psikolojik Sermaye	4.56	0.72	4.80	0.57	4.72	0.56	4.75	0.62	.14	1.827	-	-
Mesleğe Bağlılık	4.09	1.03	4.33	0.81	4.20	0.85	4.31	0.86	.17	1.692	-	-
Özverili Çalışma	4.14	0.67	4.36	0.65	4.16	0.70	4.31	0.68	.00	3.875	2>3	.02
Öğrencilere Adanma	4.36	0.53	4.55	0.44	4.41	0.52	4.47	0.55	.03	2.977	2>3	.01
Örgütsel Adanmışlık	4.21	0.59	4.42	0.51	4.28	0.57	4.38	0.56	.01	3.475	2>3	.01

Tablo 4.5'e göre öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel destek arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 2.408$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{ilkokul}=3.51$), en düşük ortalamanın ise okul öncesinde çalışan öğretmenlerde

($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=3.23$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 2.624; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=2.66$), en düşük ortalama ise liselerde çalışan öğretmenlerdedir ($\bar{X}_{\text{lise}}=2.40$).

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(3, 687) = 3.904; p < .05$]. Anlamlı çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre ortaokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ortaokul}}=3.20$), okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=2.97$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ortaokullarda çalışan öğretmenler lehinedir. Benzer şekilde, ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=3.26$), okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=2.97$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ilkokullarda çalışan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0.02$) öğretmenlerin duygusal emeklerinin “derinden rol yapma” alt boyutunun %2’lik kısmı kademe ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.879; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın liselerde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{lise}}=4.24$), en düşük ortalamanın ortaokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ortaokul}}=4.12$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile duygusal emeğin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır [$F(3, 687) = 3.425; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=3.24$), liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{lise}}=3.06$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ilkokulda çalışan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0.01$) duygusal emeğin “%1’lik kısmı kademe ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlik* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.042; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda

çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=5.08$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=5.03$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.082; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.90$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=4.75$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *dayanıklılık* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 2.516; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.51$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=4.16$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *iyimserlik* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(3, 687) = 3.043; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.59$), okul öncesinde çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=4.08$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ilkokulda çalışan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) iyimserlik alt boyutunun “%1’lik kısmı kademe ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile psikolojik sermayenin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.827; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.80$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=4.56$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.692; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın ilkokullarda çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.33$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=4.09$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma*

arasında anlamlı farklılık vardır [$F(3, 687) = 3.875; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.36$), ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{ortaokul}}=4.14$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ilkokulda çalışan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,02$) *özverili çalışma* alt boyutunun “%2’lik kısmı kademe ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(3, 687) = 2.977; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.55$), ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{ortaokul}}=4.36$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ilkokulda çalışan öğretmenler lehinedir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) *öğrencilere adanma* alt boyutunun “%1’lik kısmı kademe ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır [$F(3, 687) = 3.475; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=4.42$), ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{\text{ortaokul}}=4.21$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık ilkokulda çalışan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) *örgütsel adanmışlığın* “%1’lik kısmı kademe ile açıklanmaktadır.

• Mesleki Kıdeme Göre Farklılık

Tablo 4.6’da araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem Aralığı						p	F(2, 688)	Fark	η^2
	1. 1-10 Yıl		2. 11-20 Yıl		3. 21 Yıl ve					
	Arası (n=518)		Arası (n=97)		Üzeri (n=76)					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD				
Örgütsel Destek	3.37	0.78	3.42	0.80	3.51	.68	.31	1.167	-	-
<i>Yüzeysel Rol Yapma</i>	2.48	0.88	2.64	0.88	2.70	0.94	.05	3.067	-	-
<i>Derinden Rol Yapma</i>	3.10	0.89	3.14	0.87	3.40	0.71	.02	3.797	3>1	-

<i>Doğal Duygular</i>	4.18	0.57	4.12	.051	4.19	0.49	.63	0.462	-	-
Duygusal Emek	3.11	0.55	3.17	0.57	3.31	0.54	.01	4.549	3>1	.01
<i>Özyeterlik</i>	5.03	0.71	5.20	0.63	5.17	0.64	.03	3.300	2>1	.01
<i>Umut</i>	4.79	0.67	4.97	0.57	4.95	0.52	.00	6.587	2>1 3>1	.01
<i>Dayanıklılık</i>	4.41	0.78	4.61	0.76	4.69	0.71	.00	7.899	2>1 3>1	.02
<i>İyimserlik</i>	4.42	1.05	4.44	1.16	4.84	0.82	.00	5.556	3>1 3>2	.02
Psikolojik Sermaye	4.69	0.61	4.85	0.54	4.92	0.52	.00	7.076	2>1 3>1	.02
<i>Mesleğe Bağlılık</i>	4.27	0.85	4.12	0.91	4.34	0.79	.21	1.559	-	-
<i>Özverili Çalışma</i>	4.23	0.59	4.34	0.65	4.33	0.64	.23	1.486	-	-
<i>Öğrencilere Adanma</i>	4.45	0.51	4.46	0.56	4.52	0.49	.57	0.154	-	-
Örgütsel Adanmışlık	4.34	0.55	4.30	0.59	4.41	0.56	.42	0.858	-	-

Tablo 4.6'a göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel destek arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 1.167$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21+}$ yıl=3.51), en düşük ortalamanın ise 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{1-10}$ yıl=3.37) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 3.067$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21+}$ =2.70), en düşük ortalamanın ise 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{1-10}$ yıl=2.48) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 3.797$; $p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{21+yıl}$ =3.40), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10}$ yıl=3.10) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehinedir. Anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) *derinden rol yapmanın* "%1'lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 0.462$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21+yıl}$ =4.19), en düşük

ortalamanın ise 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.12$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal emeğin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 4.549; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{21+\text{yıl}}=3.31$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=3.11$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehinedir. Anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) *duygusal emeğin* “%1’lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlik* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 3.300; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=5.20$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=5.03$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık 11-20 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) *özyeterliğin* “%1’lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 6.587; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.97$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.79$) arasında anlamlı farklılık vardır. Benzer şekilde mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{21+\text{yıl}}=4.95$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.79$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ve kıdemi 11-20 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,01$) *umudun* %1’lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *dayanıklılık* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 7.899; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.61$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.41$) arasında anlamlı farklılık vardır. Benzer şekilde mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerle

($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.69$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.41$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ile kıdemi 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,02$) *dayanıklılığın* %2'lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *iyimserlik* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 5.556; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.84$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.42$) arasında anlamlı farklılık vardır. Benzer şekilde mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.84$), 11-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.44$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık 21+ yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,02$) *iyimserliğin* %2'lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermayenin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2, 688) = 7.076; p < .05$]. Post-Hoc testlerinden Tukey'e göre 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.85$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.69$) arasında anlamlı farklılık vardır. Benzer şekilde mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerle ($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.92$), 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.69$) arasında anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılık mesleki kıdemi 21+ yıl 11-20 yıl olan öğretmenler lehinedir. Anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,02$) *psikolojik sermayenin* %2'lik kısmı mesleki kıdem ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 1.559; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre en yüksek ortalama mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.34$), en düşük ortalama ise mesleki kıdemi 11-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerdedir ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.12$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 1.486; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre en yüksek ortalama mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.34$), en düşük ortalama ise mesleki kıdemi 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerdedir ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.23$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 0.154; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre en yüksek ortalama mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.52$), en düşük ortalama ise mesleki kıdemi 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerdedir ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=4.45$).

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2, 688) = 0.858; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara göre en yüksek ortalama mesleki kıdemi 21+ yıl olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21+ \text{ yıl}}=4.41$), en düşük ortalama ise mesleki kıdemi 11-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerdedir ($\bar{X}_{11-20 \text{ yıl}}=4.30$).

• Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılık

Tablo 4.7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 7. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Öğretmen Sayısı								p	F(3, 687)	Fark	η ²
	1-1-20		2-21-40		3-41-60		4-61+					
	Öğretmen		Öğretmen		Öğretmen		Öğretmen					
	(n=42)		(n=161)		(n=266)		(n=222)					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD				
Örgütsel Destek	4.32	0.59	4.38	0.51	4,35	0,54	4,28	0,61	.46	0.855	-	-
Yüzeysel Rol Yapma	2.57	0.88	2.46	0.90	2.51	0.91	2.56	0.90	.57	0.678	-	-
Derinden Rol Yapma	3.17	0.88	3.15	0.86	3.01	0.93	3.19	0.82	.35	1.086	-	-
Doğal Duygular	4.17	0.55	4.17	0.57	4.20	0.52	4.12	0.62	.83	0.289	-	-

Duygusal Emek	3.17	0.56	3.12	0.54	3.09	0.61	3.16	0.52	.58	0.662	-	-
<i>Özyeterlik</i>	5.07	0.63	5.11	0.76	5.08	0.61	4.96	0.86	.39	1.007	-	-
<i>Umut</i>	4.78	0.65	4.91	0.59	4.85	0.64	4.73	0.77	.06	2.461	-	-
<i>Dayanıklılık</i>	4.41	0.79	4.55	0.75	4.45	0.78	4.45	0.79	.29	1.261	-	-
<i>İyimserlik</i>	4.41	1.08	4.51	1.06	4.61	0.78	4.30	1.23	.14	1.815	-	-
Psikolojik Sermaye	4.70	0.58	4.80	0.57	4.77	0.57	4.64	0.72	.10	2.044	-	-
<i>Mesleğe Bağlılık</i>	4.23	0.92	4.30	0.77	4.25	0.85	4.22	0.91	.84	0.284	-	-
<i>Özverili Çalışma</i>	4.23	0.68	4.35	0.62	4.19	0.75	4.18	0.74	.09	2.130	-	-
<i>Öğrencilere Adanma</i>	4.46	0.50	4.48	0.50	4.52	0.54	4.37	0.58	.18	1.643	-	-
Örgütsel Adanmışlık	4.32	0.59	4.38	0.51	4.35	0.55	4.28	0.62	.46	0.855	-	-

Tablo 4.7'ye göre öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile örgütsel destek arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.855$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.38$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.28$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.678$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 1-20 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{1-20}=2.57$), en düşük ortalamanın ise okullarında 21-40 öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=2.46$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.086$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 61+ olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=3.19$), en düşük ortalamanın ise okullarında 41-60 öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{41-60}=3.01$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.289$; $p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 41-60 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{41-60}=4.20$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.12$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile duygusal emeğin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.662; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 1-20 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{1-20}=3.17$), en düşük ortalamanın ise okullarında 41-60 öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{41-60}=3.09$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlik* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.007; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=5.11$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.96$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 2.461; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.91$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.73$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *dayanıklılık* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.261; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.55$), en düşük ortalamanın ise okullarında 1-20 öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{1-20}=4.41$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *iyimserlik* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.815; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.61$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.30$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile psikolojik sermayenin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 2.044; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.80$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+

öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.64$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.284; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.30$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.22$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 2.130; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.35$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.18$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 1.643; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 41-60 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{41-60}=4.52$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.37$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(3, 687) = 0.855; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın okullarında 21-40 arası olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{21-40}=4.38$), en düşük ortalamanın ise okullarında 61+ öğretmen olan öğretmenlerde ($\bar{X}_{61+}=4.28$) olduğu görülmektedir.

- **Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılık**

Tablo 4.8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları ile örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 8. Öğretmenlerin Branşları ile Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Branşlar																		p	F(8, 682)	Fark	η ²
	1-Sınıf Öğ. (n=115)		2-Okul Ön. (n=43)		3-Özel Eğ. (n=32)		4-Yabancı Dil (n=73)		5-Yetenek (n=34)		6-Meslek (n=46)		7-PDR (n=67)		8-Sayısal (n=127)		9-Sözel (n=154)					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD				
Örgütsel Destek	3.49	0.84	3.37	0.77	3.43	0.73	3.34	0.72	3.26	0.75	3.29	0.86	3.59	0.59	3.38	0.70	3.33	0.86	.33	1.153	-	-
Yüzeysel Rol Yapma	2.76	0.93	2.47	0.89	2.67	0.85	2.72	0.95	2.44	0.96	2.32	0.84	2.27	0.78	2.52	0.83	2.43	0.90	.00	2.757	1>7	.03
Derinden Rol Yapma	3.28	0.92	3.06	0.90	3.41	0.57	3.07	0.87	3.12	0.92	3.14	0.88	2.87	0.84	3.02	0.95	3.24	0.79	.02	2.218	1>7; 3>7	.03
Doğal Duygular	4.15	0.56	4.24	0.47	4.27	0.58	3.98	0.65	4.22	0.50	4.36	0.52	4.03	3.73	4.14	0.55	4.26	.059	.00	3.155	6>4; 9>4	.03
Duygusal Emek	3.28	0.60	3.11	0.58	3.32	0.43	3.14	0.58	3.11	0.61	3.11	0.50	2.91	0.51	3.08	0.55	3.17	0.54	.00	3.042	1>7; 3>7; 9>7	.03
Özyeterlik	5.08	0.65	5.10	0.83	5.04	0.65	5.02	0.70	5.34	0.54	5.07	0.76	5.01	0.60	5.01	0.74	5.11	0.72	.50	0.914	-	-
Umut	4.93	0.65	4.81	0.83	4.89	0.63	4.78	0.69	5.02	0.62	4.75	0.69	4.69	0.69	4.78	0.64	4.86	0.58	.21	1.367	-	-
Dayanıklılık	4.53	0.80	4.27	0.74	4.54	0.70	4.49	0.76	4.62	0.64	4.39	0.84	4.29	0.73	4.47	0.83	4.51	0.77	.28	5.995	-	-
İyimserlik	4.59	1.05	4.03	1.29	4.56	1.06	4.39	1.07	4.52	0.74	4.66	1.01	4.60	0.88	4.39	1.13	4.45	1.01	.11	1.633	-	-
Psikolojik Sermaye	4.81	0.59	4.62	0.68	4.78	0.61	4.70	0.62	4.92	0.48	4.72	0.67	4.66	0.57	4.69	0.64	4.77	0.53	.33	1.146	-	-
Mesleğe Bağlılık	4.34	0.84	4.11	0.95	4.22	0.90	4.20	0.97	4.08	0.82	4.32	0.93	3.95	0.87	4.28	0.77	4.42	0.79	.01	2.405	9>7	.03
Özverili Çalışma	4.43	0.65	4.17	0.65	3.95	0.78	4.29	0.67	4.21	0.70	4.42	0.65	3.84	0.78	4.22	0.62	4.36	0.64	.00	6.122	1>3; 1>7; 9>3; 4>7; 6>7; 8>7; 9>7	.07
Öğrencilere Adanma	4,63	0,39	4,32	0,51	4,45	0,51	4,39	0,55	4,37	0,65	4,60	0,45	4,25	0,60	4,39	0,54	4,54	0,48	.00	5.068	1>2; 1>4; 1>7; 1>8; 6>7; 9>7	.06
Örgütsel Adanmışlık	4.48	0.50	4.21	0.55	4.26	0.59	4.29	0.60	4.22	0.61	4.45	0.57	4.04	0.58	4.31	0.53	4.45	0.53	.00	5.131	1>7; 6>7; 8>7; 9>7	.06

Tablo 4.8'e göre öğretmenlerin branşları ile örgütsel destek arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(8, 682) = 1.153; p > .05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın Rehberlik (PDR) branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{PDR}=3.59$), en düşük ortalamanın ise yetenek dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{Yetenek}=3.26$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branşları ile duygusal emeğin ilk alt boyutu olan *yüzeysel rol yapma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 2.757; p < .05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{Sınıf}=2.76$) ile Rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=2.27$) arasındadır. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,03$) *yüzeysel rol yapmanın* %3'lük kısmı branş ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin branşları ile duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan *derinden rol yapma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 2.218; p < .05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{Sınıf}=3.28$) ile Rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=2.87$) arasındadır. Anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir. Benzer şekilde özel eğitim öğretmenleri ($\bar{X}_{Özel}=3.41$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=2.87$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık özel eğitim öğretmenleri lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,03$) *derinden rol yapmanın* %3'lük kısmı branş ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin branşları ile duygusal emeğin üçüncü alt boyutu olan *doğal duygular* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 3.155; p < .05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık meslek dersleri öğretmenleri ($\bar{X}_{Meslek}=4.36$) ile yabancı dil branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{Yabancı Dil}=3.98$) arasındadır. Benzer şekilde sözel derslerin öğretmenleri ($\bar{X}_{Sözel}=4.26$) ile yabancı dil branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{Yabancı Dil}=3.98$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık meslek dersleri ve sözel branştaki derslerin öğretmenleri lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,03$) *doğal duyguların* %3'lük kısmı branş ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin branşları ile duygusal emeğin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 3.042; p < .05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{Sınıf}=3.28$) ile Rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=2.91$) arasındadır. Anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir.

Benzer şekilde özel eğitim öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Özel}}=3.32$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{\text{PDR}}=2.91$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık özel eğitim öğretmenleri lehinedir. Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,03$) *duygusal emeğin* %3'lük kısmı branş ile açıklanmaktadır. Tablo 4.8'e göre öğretmenlerin branşları ile psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan *özyeterlik* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(8, 682) = 0.194; p>.05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın yetenek dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Yetenek}}=5.34$), en düşük ortalamanın ise PDR ve Sayısal grubu dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{PDR, Sayısal}}=5.01$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branşları ile psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan *umut* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(8, 682) = 1.367; p>.05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın yetenek dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Yetenek}}=5.02$), en düşük ortalamanın ise PDR branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.69$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branşları ile psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan *Dayanıklılık* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(8, 682) = 5.995; p>.05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın yetenek dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Yetenek}}=4.62$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Okul Öncesi}}=4.27$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branşları ile psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan *İyimserlik* arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(8, 682) = 1.633; p>.05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın meslek dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Meslek}}=4.66$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Okul Öncesi}}=4.03$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branşları ile psikolojik sermayenin genel ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(8, 682) = 1.146; p>.05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalamanın yetenek dersleri branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Yetenek}}=4.92$), en düşük ortalamanın ise okul öncesi branşındaki öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{Okul Öncesi}}=4.62$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan *mesleğe bağlılık* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 2.405; p<.05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sözel branşlardaki öğretmenler

($\bar{X}_{S\ddot{o}zel}=4.42$) ile Rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=3.95$) arasındadır. Anlamlı farklılık sözel branştaki öğretmenler lehinedir. Anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,03$) *mesleğe bağlılığın* %3'lük kısmı branş ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel adanmışlığın ikinci alt boyutu olan *özverili çalışma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 6.122; p < .05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{Sınıf}=4.43$) ile özel eğitim branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{\ddot{O}zel}=3.95$) arasındadır. Anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir. Benzer şekilde sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{Sınıf}=4.43$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=3.84$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir. Sözel branştaki öğretmenler ($\bar{X}_{S\ddot{o}zel}=4.36$) ile özel eğitim branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{\ddot{O}zel}=3.95$) arasında anlamlı farklılık vardır ve Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sözel branşlardaki öğretmenler lehinedir. Yabancı dil dersi öğretmenleri ($\bar{X}_{Yabancı\ Dil}=4.29$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=3.84$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık Post-hoc testlerinden Tukey'e göre yabancı dil branşındaki öğretmenleri lehinedir.

Meslek dersi öğretmenleri ($\bar{X}_{Meslek}=4.42$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=3.84$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık Post-hoc testlerinden Tukey'e göre meslek dersleri branşındaki öğretmenler lehinedir. Sayısal dersler branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{Sayısal}=4.22$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=3.84$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık Post-hoc testlerinden Tukey'e göre sayısal dersler branşındaki öğretmenler lehinedir. Sözel dersler branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{S\ddot{o}zel}=4.36$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{PDR}=3.84$) arasında anlamlı farklılık vardır ve bu farklılık Post-hoc testlerinden Tukey'e göre sözel dersler branşındaki öğretmenler lehinedir. Anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,07$) *özverili çalışmanın* %7'lik kısmı branş ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel adanmışlığın üçüncü alt boyutu olan *öğrencilere adanma* arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 5.068; p < .05$]. Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{Sınıf}=4.63$)

ile okul öncesi öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Okul Öncesi}}=4.32$) arasındadır ve sınıf öğretmenleri lehinedir. Sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sınıf}}=4.63$) ile yabancı dil öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Yabancı Dil}}=4.39$) arasında anlamlı farklılık vardır ve Post-hoc testlerinden Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir. Sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sınıf}}=4.63$) ile Rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.25$) arasında anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir. Sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sınıf}}=4.63$) ile sayısal branştaki öğretmenler arasında ($\bar{X}_{\text{Sayısal}}=4.39$) anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri lehinedir. Meslek dersleri öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Meslek}}=4.60$) ile Rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.25$) anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre anlamlı farklılık meslek dersleri öğretmenleri lehinedir. Sayısal dersler branşındaki öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sayısal}}=4.54$) ile Rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.25$) anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre anlamlı farklılık sayısal dersler branşındaki öğretmenleri lehinedir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,06$) *öğrencilere adanmanın* %6'lık kısmı branş ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin branşları ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır [$F(8, 682) = 5.131; p < .05$]. Tukey'e göre anlamlı farklılık sınıf öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sınıf}}=4.48$) ile rehberlik branşındaki öğretmenler ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.04$) arasındadır ve sınıf öğretmenleri lehinedir. Meslek dersleri öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Meslek}}=4.45$) ile rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.04$) arasında anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre anlamlı farklılık meslek dersleri öğretmenleri lehinedir. Sözel derslerin öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sözel}}=4.45$) ile rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.04$) arasında anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre sözel branştaki öğretmenler lehinedir. Sayısal derslerin öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{Sayısal}}=4.31$) ile PDR öğretmenleri ($\bar{X}_{\text{PDR}}=4.04$) arasında anlamlı farklılık vardır ve Tukey'e göre sayısal branştaki öğretmenler lehinedir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Eta kare değerine göre ($\eta^2=0,06$) *örgütsel adanmışlığın* %6'lık kısmı branş ile açıklanmaktadır.

- **Korelasyon Sonuçları**

Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki ilişkiyi gösteren sonuçlar tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4. 9. Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Pearson Korelasyonu Sonuçları

		Korelasyon Değerleri													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1-Örgütsel Destek Genel	r	1	.31**	.11**	.25**	.25**	.34**	.04	-.00	.05	.09*	.24**	.26**	.12**	.14**
	p		.00	.00	.00	.00	.00	.22	.81	.16	.02	.00	.00	.00	.00
	N		691	691	691	691	691	691	691	691	691	691	691	691	691
2-Psikolojik Sermaye (Genel Toplam)	r		1	.73**	.85**	.82**	.73**	.13**	.00	.14**	.16**	.42**	.34**	.34**	.36**
	p			.00	.00	.00	.00	.00	.89	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N			691	691	691	691	691	691	691	691	691	691	691	691
3-Özyeterlik	r			1	.60**	.40**	.31**	.07	-.00	.07	.12**	.25**	.15**	.24**	.25**
	p				.00	.00	.00	.07	.94	.06	.00	.00	.00	.00	.00
	N				691	691	691	691	691	691	691	691	691	691	691
4-Umut	r				1	.574*	.44**	.15**	.04	.16**	.11**	.42**	.32**	.38**	.36**
	p					.00	.00	.00	.26	.0	.0	.00	.00	.00	.00
	N					691	691	691	691	691	691	691	691	691	691
5-Dayanıklılık	r					1	.57**	.087*	.00	.11**	.10**	.29**	.24**	.22**	.25**
	p						.00	.02	.42	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N						691	691	691	691	691	691	691	691	691
6-İyimserlik	r						1	.08*	-.03	.10**	.16**	.36**	.35**	.21**	.27**
	p							.04	.34	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N							691	691	691	691	691	691	691	691
7-Duygusal Emek (Genel Toplam)	r							1	.81**	.86**	-.07	.05	-.05	.14**	.13**
	p								.00	.00	.07	.19	.15	.00	.00
	N								691	691	691	691	691	691	691
8-Yüzeysel Rol Yapma	r								1	.47**	-.37**	-.18**	-.18**	.01	-.024
	p									.00	.00	.00	.00	.68	.52
	N									691	691	691	691	691	691
9-Derinden Rol Yapma	r									1	-.20**	.09**	.00	.76**	.15**
	p										.00	.01	.90	.00	.00
	N										691	691	691	691	691
10-Doğal Duygular	r										1	.27**	.24**	.15**	.24**
	p											.00	.00	.00	.00
	N											691	691	691	691
11-Mesleğe Adanmışlık (Genel Toplam)	r											1	.88**	.73**	.77**
	p												.00	.00	.00
	N												691	691	691
12-Mesleğe Bağlılık	r												1	.44**	.43**
	p													.00	.00
	N													691	691
13-Özverili Çalışma	r													1	.58**
	p														.00
	N														691
14-Öğrencilere Adanma	r														1
	p														
	N														
		** p<0,01													
		*p<0,05													

Tablo 4.9'a göre örgütsel destek ile Psikolojik Sermayenin genel toplamı ($r = .31$; $p < 0.01$), ve alt boyutları olan özyeterlik ($r = .11$; $p < 0.01$), umut ($r = .25$; $p < 0.01$), dayanıklılık ($r = .25$; $p < 0.01$) ve iyimserlik ($r = .34$; $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermayeleri de artmakta ve psikolojik sermaye arttıkça örgütsel destek algıları da artmaktadır. Örgütsel destek ile duygusal emeğin genel ortalaması ($r = .04$; $p > 0.05$) ve alt boyutlarından yüzeysel rol yapma ($r = -0.00$; $p > 0.05$) ve derinden rol yapma ($r = 0.05$; $p > 0.05$) arasında anlamlı ilişki söz konusu değildir. Ancak doğal duygular alt boyutu ile ($r = 0.09$; $p < 0.05$) arasında pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki vardır. Başka anlatımla örgütsel destek arttıkça öğretmenlerde duygusal emeğin doğal duygular algısı da artmaktadır ve doğal duygular algısı arttıkça örgütsel destek algısı da artmaktadır. Örgütsel destek ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması ($r = .24$; $p < 0.01$), mesleğe bağlılık ($r = .26$; $p < 0.01$), özverili çalışma ($r = .12$; $p < 0.01$) ve öğrencilere adanma ($r = .14$; $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Diğer anlatımla örgütsel destek arttıkça örgütsel adanmışlık da artmaktadır ve örgütsel adanmışlık düzeyi arttıkça örgütsel destek algısı da artmaktadır.

Psikolojik sermaye ile duygusal emeğin genel ortalaması ($r = .13$; $p < 0.01$) ve alt boyutlarından derinden rol yapma ($r = .14$; $p < 0.01$), doğal duygular ($r = .16$; $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki vardır. Başka anlatımla psikolojik sermaye arttıkça duygusal emek de artmaktadır, duygusal emek arttıkça psikolojik sermaye de artmaktadır. Alt boyutlardan yüzeysel rol yapma ($r = .00$; $p > 0.05$) ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki yoktur. Psikolojik sermaye ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması arasında ($r = .42$; $p < 0.01$) pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki vardır. Diğer deyişle psikolojik sermaye arttıkça öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları da artmaktadır, örgütsel adanmışlık arttıkça psikolojik sermaye de artmaktadır. Alt boyutlardan mesleğe bağlılık ($r = .34$; $p < 0.01$), özverili çalışma ($r = .34$; $p < 0.01$) ve öğrencilere adanma ($r = .36$; $p < 0.01$) psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişki vardır. Duygusal emek ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması ($r = .05$; $p > 0.05$) ve ilk alt boyut olan mesleğe bağlılık ($r = -.05$; $p > 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki yokken ikinci alt boyut olan özverili çalışma ($r = .14$; $p < 0.01$) ve üçüncü alt boyut olan öğrencilere adanma ($r = .13$; $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişki vardır. Duygusal emek arttıkça öğrencilere adanma ve

özverili çalışma da artmaktadır, özverili çalışma ve öğrencilere adanma arttıkça duygusal emek de artmaktadır.

• Çoklu Regresyon Sonuçları

Tablo 4.10'da örgütsel destek, psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel adanmışlığı yordama düzeyini gösteren çoklu regresyon sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 10. Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emeğin Örgütsel Adanmışlığı Yordama Düzeyini Gösteren Çoklu Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	β	t	p	Kısmi r	İkili r
Sabit	2.335	.182		12.822	.000		
Örgütsel Destek	.090	.026	.124	3.457	.001	.131	.118
Psikolojik Sermaye	.362	.034	.386	10.653	.000	.377	.365
Duygusal Emek	-.005	.035	-.005	-.142	.887	-.005	-.005
R = 0.440		R ² = 0.193					
F _(3, 687) = 54.844		p < 0.05					
VIF = 1.103; Tolerance Value = 0.984; Durbin-Watson = 1.956							

Tablo 4.10'da bağımsız ve yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişken olan örgütsel adanmışlık üzerindeki açıklayıcılık düzeyini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tüm değişkenler normallik varsayımlarını karşılamakta ve çoklu bağlantısallık sorunu bulunmamaktadır (VIF = 1.103; Durbin-Watson = 1.956; Tolerance değeri = .984). Analiz sonuçlarına göre her üç değişken bir arada iken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etki oluşturmaktadır (R=0.440; R² = 0.193; p<0,05). Ancak p değerlerine bakıldığında (p = .887) Duygusal Emeğin örgütsel adanmışlık üzerinde tek başına anlamlı bir etki oluşturmadağı görülmektedir. Her üç değişkenin bağımlı değişkeni yordama / açıklama / etki düzeyi %19.3'tür. Örgütsel destekte meydana gelen bir birimlik değişim örgütsel adanmışlıkta 0,090 birimlik pozitif yönlü değişim meydana getirirken psikolojik sermayede meydana gelen bir birimlik değişim örgütsel adanmışlıkta 0,362 birimlik değişim oluşturmaktadır. β değerlerine göre örgütsel adanmışlık üzerinde psikolojik sermayenin etki düzeyi (0,386), örgütsel destekten (0,124) daha fazladır. Ortaya çıkan modele ilişkin gösterim ise regresyon formülüne göre şu şekildedir: **Örgütsel Adanmışlık** = 2.335+ 0.090*Örgütsel Destek + 0.362*Psikolojik Sermaye

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında bulgulardan elde edilen sonuçlara ve literatürdeki diğer araştırma bulgularına göre tartışma yapılmıştır.

5.1.Tartışma ve Sonuç

Örgüt çalışanlarının destek beklemeesi doğal karşılanmaktadır. Örgütlerinden bu desteği alan çalışanların performansı yüksek olurken destek almayan çalışanların performansı alt düzeylerde olabilmektedir. Aynı zamanda örgütlerini sahiplenlen çalışanların da adanmışlık düzeyleri yüksek olmaktadır. Pozitif psikolojiden beslenerek ortaya çıkan bir kavram olan psikolojik sermaye ise çalışanların zayıf yönlerine odaklanmak yerine; güçlü yönlerine odaklanarak bu yönlerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Düzgün, E. ve Yeşiltaş, M., 2019). Duygusal emek ise örgütün çalışanlarının hizmet alanlar ile kurdukları iletişim anında göstermelerini istediği duyguların sergilenmesidir (Akgün ve Yılmaz ,2021).

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel destek algıları “Katılıyorum” duygusal emekleri “Kararsızım” düzeyindedir. Yapılan bir araştırmaya göre orta düzeydedir (Cankal, 2020; Ertürk, Keskinikiliç Kara ve Güneş, 2016). Psikolojik sermaye düzeyleri “Tamamen Katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel adanmışlık düzeylerinin de “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Çalışma bulgularında en yüksek aritmetik ortalama psikolojik sermaye, en düşük aritmetik ortalamanın ise duygusal emek düzeyinde olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel

adanmışlık düzeyi ile demografik değişkenler arasındaki farklılaşma bu araştırmada açıklanmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel destek algı düzeyinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, Türkiye’de okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun daha çok erkek olmasıyla ilişkilendirilebilir ve farklı araştırma bulguları da bu bulguyu desteklemektedir (Çiftçi, Meriç ve Yurtal, 2019). Öğretmenlerin sahip oldukları duygusal emek düzeyleri, ilk alt boyutu olan yüzeysel rol yapma boyutu ve ikinci alt boyutu olan derinden rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Farklı çalışmalarda benzer bulgular saptanmıştır (Akgün ve Yılmaz, 2021; Mavi, 2020; Cankal, 2021; Ertürk, Keskinlikç Kara ve Güneş, 2016; Ceylan, 2017; Aydoğan ve Bostancı, 2011). Erkek öğretmenlerin gerçek duygularından farklı davranmalarının sebebi toplumsal cinsiyet rolleri, Türk toplumu kültürü ile ilişkilendirebilir. Bu araştırmadaki bulguların aksine yapılan başka araştırmalarda kadın öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri, yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma boyutlarına ilişkin görüşlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Beğenirbaş ve Basım, 2013). Yapılan farklı bir araştırmada benzer şekilde kadın öğretmenlerin yüzeysel rol yapma düzeyi daha fazla olduğu saptanmıştır (Bakar, 2018). Bunun sebebi kadınların gerçek duygularını gizleyerek sorunlara ve bireylere karşı daha duyarlı olması olabilir. Kadın öğretmenlerin duruma göre verdiği duygusal tepkilerinin çeşitli olması konusunda daha iyi olduğu söylenebilir.

Duygusal emeğin üçüncü boyutu olan doğal duygular boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre doğal duygular düzeyinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Bulguları destekler nitelikte benzer bir çalışmada aynı sonuçlara ulaşılmıştır (Akgün ve Yılmaz, 2021; Cankal, 2020; Mavi, 2020). Bunun nedeni kadın öğretmenlerin öğrencilerle iletişimde daha içten davranması olabilir. Ancak literatürde yer alan farklı bir araştırmada ise bu araştırmanın bulgularının tersine erkek öğretmenlerin doğal duygular düzeyi daha fazla olduğu saptanmıştır (Akbaş ve Bostancı, 2019; Bakar,2018; Beğenirbaş ve Basım, 2013).

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin genel ortalaması ve tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Bulguların aksine yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma saptamamıştır (Büyükgöze, 2014). Bu durum, erkek öğretmenlerin psikolojik sermayenin unsurlarını daha fazla taşıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Psikolojik sermaye unsurlarının güçlü olması ise mesleğe daha fazla bağlı kalmayı ve adanmışlığı güçlendirecek unsurlar içinde sayılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Farklı araştırmalarda da benzer bulgular saptanmıştır (Çiftçi, Öztürk ve Yurtal, 2019; Erkılcı 2021; Turhan, Demirli ve Nazik, 2012). Yapılan çeşitli araştırma bulgularının aksine erkek öğretmenlerin adanmışlık düzeyleri kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir (Ertürk,2011; Cengiz, Turgut ve Kabakçı, 2015). Kadın öğretmenlerin öğretmenliğe adanmışlıklarının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulgulanmıştır (Altunay, 2017; Güner, 2006; Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020). Kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin fazla olması toplum tarafından öğretmenliğin bir kadın mesleği olarak görülmesinden kaynaklı olabilir.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yönetici eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre yöneticisi yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin, yöneticisi lisans mezunu olan öğretmenlere göre algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yüksek lisans ya da doktora eğitimi almış okul yöneticilerinin yönetsel konularda kavramsal zenginliklerinin olması bu olumlu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Öğretmenlerin genel duygusal emek düzeyleri ve üçüncü boyutu olan doğal duygular boyutuna ilişkin görüşlerinin yönetici eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal emeğin ilk alt boyutu olan yüzeysel rol yapma ve ikinci alt boyutu olan derinden rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin yöneticilerinin eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, yöneticisi yüksek lisans mezunu olan katılımcıların yöneticisi lisans mezunu olan katılımcılara göre yüzeysel rol yapma davranışlarının fazla olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayenin genel ortalaması, psikolojik sermayenin ilk boyutu olan özyeterlik, üçüncü alt boyutu olan dayanıklılık ve dördüncü alt boyutu olan iyimserlik boyutuna ilişkin görüşlerinin yöneticilerin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan umut boyutuna ilişkin görüşlerinin yönetici eğitim düzeyine göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre umut düzeyinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığın genel ortalaması, ilk alt boyutu olan mesleğe bağlılık boyutu, ikinci alt boyutu olan özverili çalışma, üçüncü alt boyutu olan öğrencilere adanma boyutuna ilişkin görüşlerinin yöneticilerin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin kendilerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Yapılan bazı araştırmalar bu bulguyu destekler niteliktedir (Büyükgöze, 2014; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Çiftçi, Meriç ve Yurtal, 2019; Köse, 2015; Sarıkaya, 2019). Okullarda yüksek lisans ya da doktora almış öğretmen sayısının azlığı bu bulguyu ortaya çıkartmış olabilir. Bunun yanında okul yönetiminin tüm öğretmenlere sundukları destek düzeyinin birbirine yakın olması da bu bulguyu ortaya çıkartmış olabilir. Öğretmenlerin genel duygusal emek düzeyleri, ilk boyutu olan yüzeysel rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yapılan bazı araştırmalar bu bulguları destekler niteliktedir (Akgün ve Yılmaz, 2021; Polatkan, 2016; Erkel, 2021; Mavi, 2020). Yapılan çeşitli araştırmalardan ve bu araştırmanın ilgili bulgusundan hareketle öğretmenlerin eğitim seviyesinin duygusal emek düzeyi üzerinde anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı söylenebilir.

Psikolojik sermayenin genel ortalamasının öğretmenlerin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bulguları destekler nitelikte lise öğretmenleri ile yapılan benzer bir çalışmada psikolojik sermaye düzeyinin öğretmenlerin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Büyükgöze, 2014). Psikolojik sermayenin ilk boyutu olan özyeterlik boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre özyeterlilik düzeyinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin ikinci alt boyutu olan umut, üçüncü alt boyutu olan dayanıklılık ve dördüncü alt boyutu olan iyimserlik düzeylerine ilişkin katılımcı görüşlerinin

öğretmen eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bulguların aksine, lise öğretmenleri ile yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin dördüncü boyutu olan iyimserlik düzeyine ilişkin görüşlerin eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, lisans mezunu olan katılımcı öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür (Büyükgöze, 2014; Büyükgöze ve Kavak, 2017).

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalıştıkları okul kademesine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin sahip olduğu genel duygusal emek düzeyleri çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, ilkokulda çalışan öğretmenlerin lisede çalışan öğretmenlere göre, duygusal emek düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin ilkokuldaki çocuklarla kurdukları duygusal bağın yüksek olması daha fazla duygusal emek davranışı sergilemelerinde bir etken olarak nitelenebilir. Yapılan farklı bir araştırmanın bulguları da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Ertürk, Keskinçiliç-Kara ve Güneş, 2016). Yapılan araştırmada ilkokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre duygusal emek davranışı ile yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Akgün ve Yılmaz, 2021). Yapılan araştırmaların aksine öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin okul kademesine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Aydoğan ve Bostancı, 2011; Cankal, 2020; Beğenirbaş ve Basım, 2013).

Öğretmenlerin duygusal emeğin ilk boyutu olan yüzeysel rol yapma boyutu ve üçüncü boyutu olan doğal duygular boyutuna ilişkin görüşlerinin okul kademesine göre farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan derinden rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Buna göre ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin derinden rol yapma davranışları okulöncesi kademesinde çalışan öğretmenlere göre daha fazladır ve bu durum öğretmenlerin eğitim verdikleri yaş grupları ve veli beklentileri ile bağlantılı olabilir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve ilk alt boyutu olan özyeterlik, ikinci alt boyutu olan umut, üçüncü alt boyutu olan

dayanıklılık boyutuna ilişkin görüşlerinin okul kademesine göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin dördüncü alt boyutu olan iyimserlik boyutuna ilişkin görüşlerinin okul kademesi ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlere göre iyimserlik düzeyinin fazla olduğu saptanmıştır. Bu anlamlı farklılık hizmet verilen kesimin yaş gruplarıyla, okulların niteliğiyle, öğrenci ve velilerin kültürel sermaye düzeyleriyle bağlantılı olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığın genel ortalaması, ikinci alt boyutu olan özverili çalışma ve üçüncü alt boyutu olan öğrencilere adanma ile okul kademesine göre farklılaştığı saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İlkokuldaki öğretmenlerin duygusal anlamda çocuklarla kurmuş oldukları güçlü bağ ve onların hayatlarını şekillendirme konusunda gösterdikleri titizlik bu farkı ortaya çıkarmış olabilir. Sınıf öğretmenlerinin özellikle uzun süre aynı sınıfla zaman geçirmesi bağı ve adanmayı güçlendiren faktörler içerisinde yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan mesleğe bağlılık boyutuna ilişkin algılarının okul kademesine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Yapılan bazı başka araştırmalarda ise örgütsel adanmışlık düzeyinin okul kademesine göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Güner, 2006; Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020).

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Yapılan farklı araştırma bulguları bu bulguyu destekler niteliktedir (Büyükgöze, 2014; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Köse, 2015). Özellikle büyük okullarda mesleğin yeni başındaki öğretmenlere sunulan desteğin daha fazla olması ve yönetsel desteğin örgütsel sosyalleşmeyi güçlendirmesi içim Sarıkaya'nın (2019) bulgusunda olduğu gibi örgütsel destek mesleki kıdeme göre farklılaşabilmektedir. Desteğe daha fazla ihtiyaç duyan ve mesleki kıdemi düşük olan öğretmenler için yönetsel destek almak ve kendilerinden daha kıdemli meslektaşlarının mentörlüğü yol gösterici ve öğretici olabilmektedir.

Öğretmenlerin sahip olduğu genel duygusal emek düzeylerinin mesleki kıdemine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemi 21 yıl üstü olanların 1-10 yıl kıdemi olanlara göre duygusal emek düzeyleri yüksektir. Buradan hareketle yıllar geçtikçe öğretmenlerin duygusal olarak işlerine daha çok emek

harcadıkları çıkarımı yapılabilir. Öğrenciler üzerinde daha fazla etkili olmak istedikleri için duygusal emek düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Literatürdeki farklı araştırmalarda benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır (Akgün ve Yılmaz, 2021; Cankal, 2020; Ertürk, Keskinçelik-Kara ve Güneş, 2016). Buna rağmen duygusal emek davranışlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Bakar, 2018; Ceylan, 2017; Polatkan, 2016).

Öğretmenlerin duygusal emeğin ilk boyutu olan yüzeysel rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmadaki bu bulgunun aksine farklı araştırmalarda yüzeysel rol yapma boyutunun mesleki kıdeme göre farklılaştığı; 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Akbaş ve Bostancı, 2019; Akgün ve Yılmaz, 2021; Mavi, 2020). Diğer bir araştırmada ise mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere göre yüzeysel rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır (Cankal, 2020). Yüzeysel rol yapma, hissedilenden başka bir şekilde davranmaya verilen isimdir ve rol yapanlar genelde sergilenen duyguyu hissetmek için yapılan rol değiştirmedir. Yüzeysel rol yapma, gerçek duyguların gizlenmesi anlamına da gelmektedir ve bu araştırmanın bulgularında kıdeme göre farklılığın olmaması öğretmenlerin kıdem fark etmeksizin gerçek duygularını yansıttıkları anlamına gelmektedir. Katılımcıların duygusal emeğin ikinci alt boyutu olan derinden rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemine göre farklılaştığı saptanmıştır. Mesleki kıdemi 21 yıl üstünde olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlere göre derinden rol yapma düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bazı araştırmaların bulguları destekler niteliktedir (Mavi, 2020). Derinden rol yapma, duygusal emekte çalışanın rolüne kendini fazlasıyla kaptırması anlamına gelmektedir ki bu durumun kıdemi yüksek olanlar tarafından daha fazla sergileniyor olması oldukça anlamlıdır ve literatürdeki betimleme ile uyumlu görünmektedir. Meslekte kıdem alındıkça kendini rolün akışına kaptırması öğretmenlerin işle ve işin gerektirdiği davranışlarla artık bütünleşmeye başladıkları şeklinde de yorumlanabilir. Öğretmenlerin duygusal emeğin üçüncü boyutu olan doğal duygular boyutuna ilişkin görüşlerinin mesleki kıdemine göre farklılık saptanmamıştır. Farklı çalışmalardaki bulgular bu bulguyu destekler niteliktedir (Mavi, 2020).

Araştırmada psikolojik sermayenin genel ortalamasının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Meslekte deneyim elde etmek ve uzun süre aynı mesleğin davranışlarını sergilemek psikolojik olarak da o mesleğin içerisinde yer almayı gerektirmektedir ve bu durum öğretmenlerin psikolojik sermayelerini yükseltmiş olabilir. Psikolojik sermaye, kişilerin zorluklar karşısında dayanıklılık gücünü artıran faktörlerden birisidir ve yıllar içerisinde pek çok zorlukla karşılaşan öğretmenler bu zorlukların üstesinden gelebilmek adına çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Bu durum, kıdeme bağlı olarak psikolojik sermayenin farklılık göstermesine yol açmış olabilir.

Psikolojik sermayenin ilk boyutu olan özyeterlik boyutu, ikinci alt boyutu olan umut, üçüncü alt boyutu olan dayanıklılık, dördüncü alt boyutu olan iyimserlik boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaştığı saptanmıştır. Mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlere göre özyeterlik düzeyinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlere göre umut düzeylerinin fazla olduğu belirlenmiştir. Kıdeme bağlı ortaya çıkan deneyimin vermiş olduğu güç ve birikim bu farklılığı ortaya çıkartmış olabilir.

Örgütsel adanmışlık ve alt boyutlarının düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Cengiz, Turgut ve Kabakçı (2015) tarafından yapılan araştırma bulguları bu bulguyu destekler niteliktedir. Literatüre bakıldığında başka araştırma bulgularının bu bulgunun aksine 21 yıl ve kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını daha fazla olduğu saptanmıştır (Altunay, 2017). Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin fazla olması öğretmenlerin emek harcıyıp olumlu deneyim elde ettikleri mesleğe kendilerini ait hissetmelerinden kaynaklı olabilir.

Algılanan örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ve alt boyutlarının okulda çalışan öğretmen sayısına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bulguların aksine öğretmenlerin duygusal emek yüzeysel rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (Akbaş ve Bostancı, 2019). Bir başka araştırmada ise duygusal emeklerinin öğretmen sayısına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (Aydoğan ve

Bostancı, 2011). Örgütsel destek düzeyinin öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Farklı araştırma bulguları da bu araştırmadaki bulguyu destekler niteliktedir (Çiftçi, Öztürk ve Yurtal, 2019; Köse,2015). Sarıkaya, (2016) örgütsel destek algısının branşa göre farklılaştığı ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısının diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlkokullarda daha fazla dayanışma ve iş birliğinin olması bu farklı ortaya çıkarmış olabilir.

Duygusal emeğin ilk alt boyutu olan yüzeysel rol yapma, ikinci alt boyutu olan derinden rol yapma boyutuna ilişkin görüşlerinin branşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin rehberlik branşındaki öğretmenlere göre rol yapma düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin aktif ve uzun süre sınıfta öğrencilerle iç içe olması bu farklılığın gerisindeki muhtemel nedenlerden birisi olabilir. Bu araştırmadaki bulguların aksine yapılan farklı bir çalışmada öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin branşlarına göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Beğenirbaş ve Basım, 2013). Duygusal emeğin üçüncü boyutu olan doğal duygular boyutuna ilişkin görüşlerinin, psikolojik sermaye genel ortalaması ve tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin branşlarına göre farklılık saptanmamıştır. Bulguların aksine rehberlik branşındaki öğretmenlerin düzeylerinin diğer branş öğretmenlerine göre yüksek olduğu belirlenmiştir (Mavi, 2020).

Örgütsel adanmışlığın genel ortalamasının öğretmenlerin branşlarına göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Güner (2006), Özdemir ve Orhan (2020), Kozikoğlu ve Özcanlı (2020) araştırmalarında anlamlı farklılık saptamamıştır. Sınıf öğretmenlerinin gün içinde öğrencileriyle daha uzun zaman geçirmesi sonucunda etkileşimlerinin fazla olması ve emeklerinin karşılığını süreç içinde takip etme fırsatı bulmaları mesleğe adanmışlıklarının yüksek olması ile ilişkilendirilebilir (Çiftçi, Öztürk ve Yurtal, 2019). Örgütsel adanmışlığın ilk alt boyutu olan mesleğe bağlılık, ikinci alt boyutu olan özverili çalışma, üçüncü alt boyutu olan öğrencilere adanma boyutuna ilişkin görüşlerinin branşa göre farklılaştığı saptanmıştır. Sözel branşlardaki ders öğretmenlerinin rehberlik branşındaki göre mesleğe bağlılık düzeylerinin fazla olduğu saptanmıştır.

Örgütsel destek ile psikolojik sermayenin genel toplamı ve alt boyutları olan özyeterlilik, umut dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Örgütsel destek arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermayeleri de artmakta ve psikolojik sermaye arttıkça örgütsel destek algıları da artmaktadır. Bu bulgudan hareketle örgüt tarafından desteklenen çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Çeşitli araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Düzgün ve Yeşiltaş, 2019). Benzer şekilde lise öğretmenleri ile yapılan bir çalışmada katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile sahip oldukları genel psikolojik sermaye düzeylerinin orta düzeyde ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Büyükgöze, 2014). Yapılan farklı bir çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutlarının (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) algılanan örgütsel destek düzeyini pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. (Bitmiş, 2015). Benzer bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin çalışanların iyimserlik, umut ve özyeterlilik gibi olumlu psikolojik kapasitelerini pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır (Bitmiş, 2015). Psikolojik sermayenin örgütsel desteği pozitif yönde anlamlı şekilde yükselttiğine ilişkin başka araştırma bulguları da söz konusudur (Bekmezci, Orçanlı, Fırat, 2020; Erdem, Gökmen ve Türen, 2015).

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Büyükgöze ve Kavak, 2017). Okul yönetimi tarafından desteklenen ve çalışmaları önemsenen öğretmenlerin psikolojik olarak da güçlendiği ve psikolojik sermayelerine bu durumun olumlu yansıdığı görülmektedir. Özellikle çeşitli zorluklar karşısında alınan örgütsel destek psikolojik sermayenin artmasına doğrudan katkı sağlayabilmektedir ve bu durum öğretmenlerin işlerine ve örgütlerine daha fazla bağlanmalarına yardımcı olabilmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) tamamının örgütsel desteği pozitif ve anlamlı olarak artırdığı bulgulanmıştır (Çalışkan ve Pekkan, 2017).

Örgütsel destek ile duygusal emeğin genel ortalaması ve alt boyutlarından yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma arasında anlamlı ilişki söz konusu değildir. Ancak doğal duygular alt boyutu ile arasında pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel destek arttıkça öğretmenlerde duygusal emeğin doğal duygular algısı da artmaktadır ve doğal duygular algısı arttıkça örgütsel destek algısı da

artmaktadır. Yapılan bir çalışmada bulguların aksine çalışanların yöneticilerinden algıladıkları desteğin yüzeysel rol yapma davranışını negatif yönde etkilediği, derin ve samimi (doğal) duygusal emek davranışlarını ise anlamlı bir biçimde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Çekmecelioğlu, Altaş ve Balkaş, 2021).

Örgütsel destek ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması, mesleğe bağlılık, özverili çalışma, öğrencilere adanma arasında pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Diğer anlatımla örgütsel destek arttıkça örgütsel adanmışlık da artmaktadır ve örgütsel adanmışlık düzeyi arttıkça örgütsel destek algısı da artmaktadır. Eğitim örgütlerinin öğretmenlere ihtiyaç duyulan her konuda ve zamanında sundukları her destek örgüte ve yönetime olan bakışı olumlu etkilemekte ve bu da bağlılığı artırmaktadır. Özellikle kalabalık eğitim örgütlerinde, çeşitli zorlukların bir arada olduğu okullarda ve mesleğin başında olan öğretmenlerin çok olduğu okullarda örgütsel desteğe daha çok ihtiyaç duyulabilmektedir. Benzer şekilde yapılan araştırmalarda örgütsel desteğin örgütsel adanmışlık üstünde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Özgül, Erkmen ve Karaarslan, 2020). Yapılan benzer bir araştırmada algılanan örgütsel destek düzeyinin öğretmenlerin işe adanmışlık düzeyiyle pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır (Işık ve Kama, 2018). Yapılan benzer bir çalışmada yönetim desteğinin örgütsel adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve güçlü bir biçimde etkilemektedir (Çekmecelioğlu, Altaş ve Balkaş, 2021). Bir araştırmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmış ve analiz sonuçları, çalışanların örgütsel adanmışlıklarının %14,7 oranında algılanan örgütsel destek düzeylerine bağlı olduğunu göstermiştir (Çiftçi, Meriç ve Yurtal, 2019).

Psikolojik sermaye ile duygusal emeğin genel ortalaması ve alt boyutlarından derinden rol yapma, doğal duygular arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki vardır. Başka anlatımla psikolojik sermaye arttıkça duygusal emek de artmaktadır, duygusal emek arttıkça psikolojik sermaye de artmaktadır. Alt boyutlardan yüzeysel rol yapma ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki yoktur. Benzer bir çalışmada psikolojik sermayenin duygusal emeği pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Coşkun, 2018). Yapılan benzer bir araştırmada ise psikolojik sermaye boyutlarının duygusal emeğin yüzeysel rol yapma davranışını anlamlı olarak etkilemediği gözlenmiştir. Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ve umut boyutlarının derinlemesine rol

yapmayı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ve öz yeterlik boyutlarının samimi davranışı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Bukni, Kapu ve Yıldız, 2020).

Psikolojik sermaye ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki vardır. Diğer deyişle psikolojik sermaye arttıkça öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları da artmaktadır, örgütsel adanmışlık arttıkça psikolojik sermaye de artmaktadır. Araştırmalarda benzer sonuçlar saptanmıştır (Yıldırım ve Tösten, 2019; Yılmaz ve Yılmaz, 2018). Alt boyutlardan mesleğe bağlılık özverili çalışma ve öğrencilere adanma psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişki vardır. Duygusal emek ile örgütsel adanmışlığın genel ortalaması ve ilk alt boyut olan mesleğe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yokken ikinci alt boyut olan özverili çalışma ve üçüncü alt boyut olan öğrencilere adanma arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişki vardır. Duygusal emek arttıkça öğrencilere adanma ve özverili çalışma da artmaktadır, özverili çalışma ve öğrencilere adanma arttıkça duygusal emek de artmaktadır. Mesleğine ve bulunduğu örgüte kendini adayan öğretmenlerin öğrenciler için emek harcadığı söylenebilir (Cankal, 2020). Yapılan araştırmada ise duygusal emek ve örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Merdan, 2021). Benzer bir araştırmada ise duygusal emek ve işe bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır (Cankal, 2020).

Her üç değişken bir arada iken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir açıklayıcılık gücü oluşturmaktadır. Duygusal emeğin örgütsel adanmışlık üzerinde tek başına anlamlı bir yordaması söz konusu değildir. Örgütsel adanmışlık üzerinde psikolojik sermayenin yordama düzeyi, örgütsel destekten daha fazladır. Bu durum psikolojik sermayenin artmasıyla örgüte olan bakış açısının da güçlenmesiyle ve adanmışlığı da desteklemesiyle ilgili olabilir. Sonuç itibariyle, üç bağımsız değişken içerisinde duygusal emek, bağımlı değişken olan örgütsel adanmışlık üzerinde diğer değişkenlerle bir arada iken anlamlı bir açıklayıcılık gücüne sahip değildir. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, psikolojik sermayeleri ve duygusal emekleri ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ilişkiler söz konusudur.

5.2. Öneriler

- Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal emeklerinin “Kararsızım”

düzeyinde olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin duygu durumları göz önünde bulundurularak görevlerini özverili bir şekilde gerçekleştirmeleri önemlidir. Okullardaki yönetim tarzlarının gerçek anlamda demokratik tutuma getirilmesiyle öğretmenlerin özgüven, özyeterliliklerinin ortaya çıkarılmasıyla duygusal emek ve beraberinde örgütsel adanmışlık düzeyi artırılabilir.

- Okullarda öğretmenlerin gerçek duygularını gösterebilmeleri için okul yönetimi bilgilendirilmeli, öğretmenlerin doğal duygular sergileyebilecekleri örgüt kültürü oluşturulabilir.
- Mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenler ve deneyimi az olan öğretmenler zaman zaman bir araya getirilerek deneyim paylaşımı yapabilecekleri atölye çalışmaları düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin mesleğine adanmışlık düzeylerinin artırılması için okul ikliminin olumlu yönde artırılması hedefinde yöneticiler bilgilendirilebilir ve adanmışlığı güçlendirecek çeşitli sosyal-pedagojik etkinlikler tasarlanabilir.
- Öğretmenlere mesleki yeterliliklerini artıracak eğitimler verilmesi de psikolojik sermaye, örgütsel adanmışlık ve duygusal emek düzeylerine katkıda bulunabilir.
- Araştırmanın çalışma grubunun katılımcılarını Diyarbakır ili Bismil ilçesinde yer alan devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma Türkiye'nin farklı illerinden veriler toplanarak tekrarlanabilir.
- Araştırma kapsamında devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma özel okulları da kapsayacak şekilde tekrarlanabilir.
- Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır. Bu bulgular nitel araştırma teknikleriyle derinlemesine irdelenebilir.
- Örgütün ve çalışanların güçlü ve eksik yanları analiz edilerek geliştirilmesi ve fikirlerinin önem verilmesi de örgütsel adanmışlık düzeyine katkıda bulunabilir.
- Araştırmanın çalışma grubunu öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma okul yöneticileri görüşleri göz önüne alarak tekrarlanabilir.
- Araştırma farklı meslek dallarında (sağlık, güvenlik vb.) tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akgün, N. ve Yılmaz, Ö. (2021). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışını gerçekleştirme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(1), 133-158.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim Okulu öğretmenlerinin adanmışlık düzeylerinin incelenmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 213, 37-66.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2017). Teacher views on organizational support and psychological contract violation, *Journal of Education and Practice*, 8(2), 44-55.
- Ashforth, B.E. & Humphrey, R.H. (1993). Emotional labor in service roles: the influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Atasever, M. ve Küçükgöl, E. (2019). *Psikolojik sermaye ve yöneticilik*. İksad Publishing House, Ankara.
- Arkonaç, S. A. (1998). *Psikoloji: Zihin süreçleri bilimi* (2. baskı). İstanbul: Alfa.
- Aydoğan, S. S. ve Bostancı, A. B. (2011). Öğretmenlerin duygusal emek gösterimleri ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2637-2674.
- Bakar, H. (2018). *Lise Öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile öznel iyi oluş düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi: Kastamonu ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Bankacı, U. (2016). Psikolojik sermaye kavramı üzerine bir inceleme. *Florya Chronicles of Political Economy*, 2(2), 59-79.

- Basım, H.N. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Bastak, S.N. ve Tekin, B. (2021). Girişimci adaylarının psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 5(10), 96-123.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bekmezci, M., Orçanlı, K. ve Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 853-876.
- Bickes, D.M., Demirtaş, Ö., Uğur, A. ve Yılmaz, C. (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.
- Bitmiş, M.G. (2014). *Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bitmiş, M.G. (2015). Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik kapasiteler üzerindeki etkisi: hemşireler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1, 236-247.
- Bogler, R. & Nir, A.E. (2010). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Bozdaş, Ş. (2013). *Öğretmenlerin mesleklerine adanmışlık düzeyleri ile değerler eğitimi uygulama düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Bukni, M. Kapu, H. ve Yıldız, S. (2020). Pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkiler. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 788-815.

- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-3.
- Cankal, D. F. (2020). *Duygusal emeği yordayan faktörler: Psikolojik iyi oluş, lider üye etkileşimi ve işe bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İstanbul.
- Cengiz, R., Turgut, M. ve Kabakçı, A. (2014). Besyo öğretim elemanlarının adanmışlık düzeylerinin belirlenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(1), 582-593.
- Ceylan, A.K. (2017). Öğretmenlerin duygusal emeklerinin sosyodemografik değişkenler yönünde özellikleri: Batman ili araştırması. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 7(2), 122-132.
- Chu, K.H. & Murrmann, S.K. (2006). Development and Validation of the Hospitality Emotional Labor Scale. *Tourism Management*, 27(6), 1181-1191.
- Coşkun, K. (2018). *Duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki etkisinin psikolojik sermaye bağlamında incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Çalışkana, A. ve Pekkan, N.M. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çekmecelioğlu G, H., Altaş, S.S ve Balkaş, J. (2021). Yönetim desteğinin duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2885-2901.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Çetin, M. ve Kayır, H. (2010). Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 45(1), 40-64.

- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47-64.
- Devecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Durak, D.B. (2019). *Özyeterliğin duygusal emek üzerindeki etkisi ve bu süreçte örgütsel desteğin düzenleyici rolüne ilişkin bir çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Düzgün, E. ve Yeşiltaş, M. (2019). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), 2019, 533-552.
- Eisenberger, R., Robin, H., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Eren, M.Ş. ve Yılmaz, E. (2020). Duygusal emek davranışlarının iş sonuçlarına etkisi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(14), 219-237.
- Erkılıç, E. (2021). Otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Trabzon örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1512-1522.
- Eroğlu, Ş.G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 147-160.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

- Ertürk, A., Keskinçiliç Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Ezilmez, B. (2018). Duygusal emek: öncülleri ve ardılları. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 185-210.
- Geneş, E. (2022). *Örgütsel dayanıklılık, algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlığın işgören performansı üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Giray, M. D. ve Şahin, D.N. (2012). Algılanan örgütsel yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1–9.
- Gökçer, N. ve Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 43(196), 317-340.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Güner, H. (2006). Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı, süreci ve sonuçları. *Kamu-İş Dergisi*, 11(1), 167-184.
- Güngör S.K. & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 962-677.
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart commercialization of human feeling*, University of California, first paperback Printing, London.
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3) 395–403.

- İplik, E., İplik, F.N. ve Efeoğlu, İ.E. (2011). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.
- Kaçamak, N. & Kocabaş, İ. (2019). Devlet ve özel okul öğretmenlerinin duygusal emek ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin karşılaştırılması. *Yıldız Journal of Educational Research*, 4(1), 58-84.
- Kâhya, V. (2019). Psikolojik sermayenin girişimci olma eğilimine etkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 634-659.
- Kara, S. (2020). *Duygusal emek üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadağ, N., İşeri, E.T. ve Kahraman, H. (2019). Öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(2), 531-548.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karagöz, Ş., Sarıtaş, A. ve Karabuğa, G. (2017). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini irdelemeye ilişkin bir çalışma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 138-147.
- Karaman, N. (2017). Çalışma yaşamında duygusal emek. *İş ve Hayat Dergisi*, 3(5), 30-56.
- Kartal, S.E., Yirci, R. ve Özdemir, T.Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Kaya, F. (2014). *Duygusal emek ile tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı huzurevlerinde çalışan yaşlı bakım personeline yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

- Keleş, H.N. (2011). Pozitif performans sermaye. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi Arasındaki ilişki. Kahramanmaraş ili örneği*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2011). Duygusal emek davranışlarının işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2), 165-185.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki: Kahramanmaraş ili örneği*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- 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.
- Kürü, S.A. (2021). Duygusal emek davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 150-175.
- Kürü, S.A. ve Erdil, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 107-136.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57- 72.
- 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.
- Mavi, D. (2020). *Yönetici rolleri, örgüt iklimi ve duygusal emek arasındaki ilişkilere yönelik öğretmen görüşleri*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Merdan, E. (2021). Duygusal emek ve duygusal zekanın örgütsel adanmışlık üzerindeki rolünün incelenmesi. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 5(8), 207-226.
- Meriç, E., Çiftçi, Ö. D. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 500-501.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Okul, F.K. (2021). Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 464-480.
- Oral, L. ve Köse, S. (2011). Hekimlerin duygusal emek kullanımı ile iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 463-492.
- Öksüz, S. (2022). *İş yaşam kalitesi ve kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2020). Örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 76(4), 1-22.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Özdemir, Ö. (2015). *Hizmetkar liderliğin lidere duyulan güven aracılığı ile işe adanmışlık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.

- Özdemir, T.Y. ve Orhan, M. (2020). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imaj algıları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 132 – 147.
- Özdemir, B. & Tarım, K. (2022). Psikolojik sermayenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde duygusal emeğin aracı rolü: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Milli Eğitim*, 51(234), 1305-1326.
- Özgül, B., Erkmen, T. ve Karaarslan, E. (2020). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4364-4412.
- Özler, D.E. ve Yıldırım, H.B. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 163-188.
- Öztürk, C. ve Özdoğan, D. (2022). Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkisi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 1-10.
- Öztürk, M. ve Vatansever, K. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3613-1632.
- Polatkan, N. N. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Sarıkaya Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Seçer, H.Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.

- Sönmez, R.V. (2020). Algılanan örgütsel destek, motivasyon ve hizmet performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1540-1553.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn & Bacon.
- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Taşkaya, S.M. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 283-298.
- Taştan, S., İşci, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Turhan, M. (2021). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 493-518.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2011). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elâzığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(11), 179-192.
- Türe, A. ve Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18.

- Ulutaş, M. (2021). Örgütsel psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 578-590.
- Urgan, S. (2018). *Sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermayenin kültürel zekayla ilişkisine yönelik sağlık sektöründe uluslararası bir çalışma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Uygungil, S. ve İşcan, Ö.F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Yang, C. ve Chen, A. (2021). Emotoional labor: a comprehensive literature review. *Strategic Revival of Human Systems Management*, 40, 479-501.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.
- Yıldırım, İ. ve Tösten R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 10-17.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, A. ve Ulukapı, H. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans düzeyine etkisinde örgütsel adanmışlığın aracılık rolü : Bir hizmet işletmesinde araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 129-144.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 454-482.
- Zhang, D., He, J. & Fu, D. (2021). How can we improve teacher's work engagement? Based on Chinese experiences. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.721450.

EKLER

EK-1: Araştırma Etik İzni¹



¹ Tez başlığında ilerleyen süreçte bazı küçük düzeltilmeler yapılmıştır.



T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-30769799-44-49611889
Konu : Araştırma İzni (Ceren ÇELİK)

13.05.2022

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 Nolu Genelgesi.
b) Düzce Üniversitesi Rektörlüğünün 10.05.2022 tarih ve 162910 sayılı yazısı.

Düzce Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ceren ÇELİK, "**Öğretmenlerin Örgütsel Destek Alma Düzeylerinin Duygusal Emekleri ve Psikolojik Sermayeleri Üzerinden Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi**" konulu araştırma çalışmasını İlimize bağlı okullarda uygulama talebi ilgi (b) yazıda belirtilmektedir.

Söz konusu araştırma çalışmasının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin Genel amaçlarına uygun olarak ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde hijyen, sosyal mesafe ve maske kuralına uymak kaydıyla gönüllülük esasına bağlı olarak yapılması uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Volkan VURAL
Müdür Yardımcısı

OLUR
Murat KÜÇÜKALİ
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:

- 1- Anket Belgeleri
- 2- Değerlendirme Formu

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : şehitlik mahallesi mehmet akif ersoy bulvarı eski eğitim fakültesi

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Ek-2: Kullanılan Ölçme Araçları

A- Kişisel Bilgiler Formu

Cinsiyetiniz	
Yaşınız	
Mesleki Kıdeminiz (Yıl)	
Çalıştığınız Okuldaki Öğrenci Sayısı	
Çalıştığınız Okuldaki Öğretmen Sayısı	
Okul Yöneticinizin Eğitim Düzeyi	
Sizin Eğitim Düzeyiniz	
Branşınız	

1. Duygusal Emek Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri size en uygun biçimde doldurunuz. 1: Hiç Katılmıyorum- 5: Tamamen Katılıyorum					
1. Öğrencilerle uygun şekilde ilgilenebilmek için rol yaparım.	1	2	3	4	5
2. Öğrencilerle ilgilenirken iyi hissediyormuşum rolü yaparım.	1	2	3	4	5
3. Öğrencilerle ilgilenirken bir şov yapar gibi ekstra performans sergilerim.	1	2	3	4	5
4. Mesleğimi yaparken hissetmediğim duyguları hissediyormuşum gibi davranırım	1	2	3	4	5
5. Mesleğimin gerektirdiği duyguları sergileyebilmek için sanki bir maske takarım.	1	2	3	4	5
6. Öğrencilerime, gerçek hissettiğim duygulardan farklı duygular sergilerim.	1	2	3	4	5
7. Öğrencilere göstermek zorunda olduğum duyguları gerçekten yaşamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
8. Göstermem gereken duyguları gerçekte de hissetmek için çaba harcarım	1	2	3	4	5
9. Öğrencilere göstermem gereken duyguları hissedebilmek için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5
10. Öğrencilere sergilemem gereken duyguları içimde de hissedebilmek için yoğun çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
11. Öğrencilere sergilediğim duygular samimidir.	1	2	3	4	5
12. Öğrencilere gösterdiğim duygular kendiliğinden ortaya çıkar.	1	2	3	4	5
13. Öğrencilere gösterdiğim duygular o an hissettiklerime aynıdır.	1	2	3	4	5

2. Örgütsel Destek Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri size en uygun biçimde doldurunuz. 1: Hiç Katılmıyorum- 5: Tamamen Katılıyorum					
1. Çalıştığım kurum, benim yaptığım katkıların farkındadır.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurum, benim fazladan gayretlerimi takdir etmez.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurum, benim herhangi bir şikâyetimi önemsemez.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurum, beni etkileyecek kararlar alacağı zaman, benim önem verdiğim şeyleri dikkate almaz.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurum, bir problemim olduğu zaman yardım eder.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurum, benim refahımı (kazanç ve rahatlık) önemser.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurum, işimi en iyi şekilde yapsam bile, bunun farkına varmaz.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurum, özel bir yardıma ihtiyaç duyduğum zaman, bana yardım etmeye isteklidir.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurum, benim, işimden memnuniyetimi önemser.	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım kurum, bana çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurum, benim fikirlerime değer verir	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım kurum, işimdeki başarılarımdan gurur duyar.	1	2	3	4	5
13. Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5

3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri size en uygun biçimde doldurunuz. 1: Hiç Katılmıyorum- 5: Tamamen Katılıyorum					
1. Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3. İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4. İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.	1	2	3	4	5
5. Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.	1	2	3	4	5
7. Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
8. İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim.	1	2	3	4	5
9. İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.	1	2	3	4	5
10. Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
12. Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaşacağım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.	1	2	3	4	5

4. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri size en uygun biçimde doldurunuz. 1: Hiç Katılmıyorum- 5: Tamamen Katılıyorum					
1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	1	2	3	4	5
2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.	1	2	3	4	5
7. Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4	5
8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.	1	2	3	4	5
9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.	1	2	3	4	5
12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.	1	2	3	4	5
13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.	1	2	3	4	5
15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.	1	2	3	4	5
16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.	1	2	3	4	5
18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.	1	2	3	4	5
19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.	1	2	3	4	5
20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkânları kullanırım.	1	2	3	4	5

Ek-3: Özgeçmiş

Ceren ÇELİK ilk ve orta öğrenimini Çankırı’da tamamladı. 2014 yılında Çankırı Nevzat Ayaz Anadolu Öğretmen Lisesi’nden mezun oldu. 2018 yılında Aksaray Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programından mezun oldu. 2018-2019 yıllarında MEB’e bağlı bir okulda Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde öğretmen olarak görev yapmıştır. 2020 yılında Diyarbakır İli Bismil ilçesinde MEB’e bağlı bir okulda Psikolojik Danışman unvanıyla göreve başlamıştır. 2021 yılında Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı. Halen Diyarbakır ilinde Psikolojik Danışman olarak görev yapmaktadır.