



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(4), 1951–1967 <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023...-1323211>



Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki*

Relationships Among Teachers' Level of Organizational Support, Psychological Capital, Emotional Labor, and Organizational Engagement

Ceren ÇELİK¹ ID Taner ATMACA² ID

Geliş Tarihi (Received): 05.07.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 30.11.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2023

Öz: Bu araştırmada devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki 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 ANOVA, Pearson Korelasyonu ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile öğretmenlerin çalıştıkları kademe arasında anlamlı farklılık yoktur duygusal emek ve örgütsel adanmışlık ile öğretmenlerin çalıştıkları kademe arasında anlamlı farklılık vardır. Örgütsel destek ile psikolojik sermayenin genel toplamı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır. Psikolojik sermaye ile duygusal emek 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 Kelimeler: Örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal emek, örgütsel adanmışlık

&

Abstract: In this study, the relationship between perceived organizational support, emotional labor, psychological capital, and organizational commitment levels of teachers working in public schools was examined. A total of 691 teachers, including 181 males and 510 females, who were selected through appropriate sampling and served at all levels in the Bismil district of Diyarbakır province, participated in the research. Four different scales were used in the study, namely "Organizational Support Scale," "Emotional Labor Scale," "Psychological Capital Scale," and "Organizational (Occupational) Commitment Scale." ANOVA, Pearson Correlation and multiple regression analysis were employed for data analysis. There was a weak and significant positive relationship between organizational support and the overall score of psychological capital. The results indicate that there is no significant difference in perceived organizational support and psychological capital among teachers based on the school level they work in. However, there is a significant difference in emotional labor and organizational commitment among teachers at different school levels. There is a positive, moderate and significant relationship between organisational support and psychological capital. There is a moderate, positive and significant relationship between psychological capital and organisational commitment. There is a positive, weak and significant relationship between psychological capital and emotional labour. When all three variables were considered together, they had a significant level of predictability on the dependent variable. The predictive power of all three variables on the dependent variable was 19.3%.

Key Words: Organizational Support, Psychological Capital, Emotional Labor, Organizational Engagement

Atıf/Cite as: Çelik, C. & Atmaca, T. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4),1951-1967. doi.org/10.17240/aibuefd.2023...-13235211.

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuelt>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* İlk Yazarın 2023'te tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Öğretmen, MEB, cerencelik_95@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-9826-6161

² Sorumlu Yazar: Doç. Dr. Taner Atmaca, Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, taneratmaca@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9157-3100

1. GİRİŞ

İnsanlar hayatının büyük bir kısmını çalıştıkları örgütte 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 (Düzgün & Yeşiltaş, 2019). Günümüzde, örgütlerin başarısı ve sürdürülebilirliği, çalışanların memnuniyeti, motivasyonu ve bağlılığıyla yakından ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlik gibi önemli bir meslek grubunun örgütsel deneyimleri, psikolojik durumları; eğitim örgütlerinin etkinliği ve sunduğu destek öğrenci başarısı üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir.

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 (Işık & Kama, 2018). 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 & 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).

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 & Yurtal, 2019), psikolojik sözleşme (Argon & Ekinci, 2017), iş doyumunu (Bogler & 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. Psikolojik sermaye, bireylerin içsel kaynaklara (örneğin özyeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) sahip olmalarını ifade etmektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, stresle başa çıkma becerilerini, motivasyonlarını ve iş performanslarını etkileyebilir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip olan öğretmenler, işlerinde daha tatmin olabilir, daha yüksek bir öz-yeterlik duygusuyla çalışabilir ve işlerine daha adanmış olabilirler. Çeşitli araştırmalar öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Örneğin, Özdemir & 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 (Cheun, Tang & Tang, 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 & Luthans, 2007).

Modern dünyaya ayak uyduran yönetim biliminde 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 (Yıldız & Çelik, 2017). Sayılan bu kavramlar etrafında eğitim örgütlerini yakından ilgilendiren çeşitli çalışmalara alanyazında rastlamak mümkündür.

Örgütsel adanmışlık öğretmenlerin işlerine, kurumlarına ve öğrencilerine olan bağlılıklarını ifade etmektedir. Öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel adanmışlığa sahip olmaları, işlerini daha büyük bir tutku ve motivasyonla yapmalarını sağlayabilir. Bu durum, öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunulmasına ve öğrenci başarısının artmasına katkıda bulunabilir. Örgütsel adanmışlık, çalışanların olumlu yöndeki tutum ve davranışlarını ortaya çıkaran bir yapıdadır. Örgütsel adanmışlık, çalışanların işleriyle bütünleşmesi ve özdeşleşmesi bakımından katkı sağlamaktadır (Öztürk & Vatansever, 2020: 3618). Eğitim örgütleri açısından bakıldığında örgütsel adanmışlık, eğitime katkı sağlayacak yönde tutum ve davranışların gönüllü bir şekilde sergilenmesine olanak tanıyan bir yapıdadır denilebilir.

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 & 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, iş birliği 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. Örgütsel adanmışlık, herhangi bir örgütte performans ve başarıyı artıran bir yapıdadır (Çetin & Kayır, 2010). 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.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın temel amacı "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;

1. Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri öğretmenlerin çalıştıkları kademeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek ve psikolojik sermaye düzeyleri örgütsel adanmışlıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.2. 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. 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.

1.3. Araştırmanın sınırlılıkları

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.

2. YÖNTEM

2.1. 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.

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

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. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu (n:510; %73,8) kadın, kalan kısmı (n:181; %26,2) erkektir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki yöneticilerin çoğunluğu lisans mezunu (n:603; %87,3), kalan kısmı lisansüstü mezundur (n: 88; %12,7). Öğretmenlerin büyük kısmı lisans mezunu (n: 569; %82,3) iken diğerleri lisansüstü eğitim mezundur (n:122; %17,7). Öğretmenlerin çoğunluğu ortaokullarda (n: 266; %38,5) çalışmaktayken en az katılım okul öncesi kademesindeki öğretmenlerdedir (n: 42; %6,1). Öğretmenlerin çoğunluğunun kıdemi 1-10 yıl arası (n: 518; %74,96) iken en az katılım kıdemi 21+ yıl olanlardadır (n: 76; %11,0). Çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre dağılıma göre katılımcıların çoğunluğu 41-60 arası mevcudu olan okullarda (n: 266; %38,49) çalışmaktayken en az katılım 1-20 arası öğretmenin çalıştığı okullardaki öğretmenlerdedir (n:42; %6,08). En fazla katılım sözel (n:154; %22,29) ve sayısal derslerin öğretmenlerinde (n: 127; %18,38) iken en az katılım özel eğitim branşındadır (n: 32; %4,63).

Örnekleme yer alan öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

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

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

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 güvenilirlik 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 Türkçeye aktarılan orijinal formunda güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayısı hesaplaması orijinal versiyonda verilmemiştir. Bu çalışma için hesaplanan Cronbach's alpha katsayısı ise 0,86'dır. Alt boyutların güvenilirlik 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. Araştırmanın verileri gerekli izinler alındıktan sonra Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmanın bağlantı linki veri toplanan okulların WhatsApp gruplarında ya da e-posta 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 ve yönergeye uygun şekilde doldurulmadığı için ana veri setinin dışına çıkartılmıştır.

2.4. Verilerin analizi

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 işaret eder. 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.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Düzce Üniversitesi Bilimsel araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29.04.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 162496

3. BULGULAR

Tablo 2’de 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 2

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 Öncesi (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	-	-
Duygusal Emek	3.10	0.62	3.24	0.58	3.16	0.52	3.06	0.57	.02	3.425	2>4	.01
Psikolojik Sermaye	4.56	0.72	4.80	0.57	4.72	0.56	4.75	0.62	.14	1.827	-	-
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 2’ye 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 ($\bar{X}_{\text{ilkokul}}=3.51$), en düşük ortalamanın ise okul öncesinde çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}_{\text{okulöncesi}}=3.23$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların kademeleri ile duygusal emek 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 sermaye 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 adanmışlık 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. Öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye, duygusal sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3*Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye, Duygusal Sermaye ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*

Değişkenler		Örgütsel Destek	Psikolojik Sermaye	Duygusal Emek	Örgütsel Adanmışlık
Örgütsel Destek	r	1	.31**	.04	.24**
	p		.00	.22	.00
	n		691	691	691
Psikolojik Sermaye	r		1	.13**	.42**
	p			.00	.00
	n			691	691
Duygusal Emek	r			1	.05
	p				.19
	n				691
Örgütsel Adanmışlık	r				1
	p				
	n				

Tablo 3'e göre örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında ($r = .31$; $p < 0.01$) pozitif yönlü, orta 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 emek ($r = .04$; $p > 0.05$) arasında anlamlı ilişki söz konusu değildir. Örgütsel destek ile örgütsel adanmışlık ($r = .24$; $p < 0.01$) 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 emek ($r = .13$; $p < 0.01$) 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. Psikolojik sermaye ile örgütsel adanmışlık 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. Duygusal emek ile örgütsel adanmışlık ($r = .05$; $p > 0.05$) arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Tablo 4'te örgütsel destek, psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel adanmışlığı yordama düzeyini gösteren çoklu regresyon sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4*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							

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 yordama gücüne sahiptir ($R=0.440$; $R^2 = 0.193$; $p<0,05$). Ancak p değerlerine bakıldığında ($p = .887$) Duygusal Emeğin örgütsel adanmışlık üzerinde tek başına anlamlı bir yordayıcılık gücüne sahip olmadığı görülmektedir. Her üç değişkenin bağımlı değişkeni yordama 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

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalıştıkları okul kademesine göre farklılaşmadığı, ilkokullarda çalışan öğretmenlerde, diğer kademelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulguya göre, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel destek düzeyi aritmetik olarak diğer okul kademesinde çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin, örgütleri tarafından sağlanan kaynaklara, desteklere ve takdire daha fazla erişim veya bunları daha fazla deneyimleme olasılıkları daha yüksek olabilir. Bu durum, ilkokul kademesindeki öğretmenlere yönelik olarak örgüt tarafından sunulan destek ve kaynakların daha etkili bir şekilde sağlandığını veya ilkokul öğretmenlerinin daha fazla destek aldığını düşündürülebilir. Bu da ilkokul öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkileyebilir.

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, Keskinilç-Kara & Güneş, 2016). İlkokul 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 & Yılmaz, 2021). Bazı diğer araştırmaların aksine öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin okul kademesine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Aydoğan & Bostancı, 2011; Cankal, 2020).

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin okul kademesine göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. En yüksek aritmetik ortalama ilkokullarda çalışan öğretmenlerde iken en düşük ortalama okul öncesinde çalışan öğretmenlerdedir. Ancak, aritmetik ortalamalara bakıldığında, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin en yüksek olduğu, okul öncesinde çalışan öğretmenlerin ise en düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin daha yüksek bir öz-yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyine sahip olabileceğini işaret etmektedir. Bu farklılığın nedeni, ilkokullardaki öğretmenlerin işlerine ve öğrencilere olan adanmışlıklarının daha yüksek olması, daha iyi stres yönetimi becerilerine sahip olmaları veya daha destekleyici bir çalışma ortamına sahip olmaları gibi faktörler olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin çalıştıkları okul kademesine göre farklılaştığı saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeyinin anlamlı şekilde 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 & Özcanlı, 2020).

Örgütsel destek ile psikolojik sermaye 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 bulgu, örgütlerin çalışanlarının psikolojik sermayesini artırmak için örgütsel destek sağlamlarının önemini vurgulamaktadır. Çalışanların öz-yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi içsel kaynaklarını geliştirmek, motivasyonlarını artırmak ve iş performanslarını yükseltmek için örgütsel destek sunulması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkisini etkileyen başka faktörler de olabilir. Örneğin, öğretmenlerin deneyim düzeyi, çalıştıkları okulun öğretmen-öğrenci ilişkileri, yönetim politikaları veya çalışma koşulları gibi değişkenler, bu ilişkinin gücünü ve doğasını etkileyebilir. Ayrıca, bu bulgunun eğitim politikaları ve yönetim stratejileri açısından da önemli sonuçları olabilir. Örgütlerin öğretmenlerin psikolojik sermayesini artırmak için geliştirici politikalar ve programlar oluşturması, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir. Bu da eğitim kalitesini yükseltme ve öğrenci başarısını geliştirme potansiyeline sahip olabilir.

Bu bulgudan hareketle örgüt tarafından desteklenen çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Çeşitli araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Düzgün & 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 bulunmuştur (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 bulunmuştur (Bitmiş, 2015). Psikolojik sermayenin örgütsel desteği pozitif yönde anlamlı şekilde yükselttiğine ilişkin başka araştırma bulguları da söz konusudur (Bekmezci, Orçanlı & Fırat, 2020; Erdem, Gökmen & Türen, 2015).

Farklı bir saha araştırmasında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Büyükgöze & Kavak, 2017). Okul yönetimi tarafından desteklenen ve çalışmaları önemsenen öğretmenlerin psikolojik olarak da güçlendiği ve psikolojik sermayelerine bu durumun olumlu yansıdığı ileri sürülebilir. 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 bulunmuştur (Çalışkan & Pekkan, 2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile duygusal emek düzeyleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki vardır. Duygusal emek, öğretmenlerin duygusal gereksinimleri yönetme yeteneklerini içerir. Öğretmenler, günlük olarak öğrencilerle etkileşime girerken duygusal gereksinimleri karşılamak, duygusal zorluklarla başa çıkmak ve pozitif bir öğrenme ortamı sağlamak gibi becerilere ihtiyaç duyarlar. Bu bağlamda, duygusal emek düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, öğrencileriyle daha etkili bir şekilde iletişim kurabilecekleri ve öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarını daha iyi anlayıp karşılayabilecekleri düşünülebilir. Diğer yandan, psikolojik sermaye bireylerin içsel kaynaklara (örneğin özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) sahip olmalarını ifade eder. Yüksek psikolojik sermayeye sahip olan öğretmenler, stresle başa çıkma becerilerini geliştirme eğilimindedirler ve daha olumlu bir iş deneyimi yaşayabilirler. Bu da

duygusal emeği etkileyebilir, çünkü psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler daha iyi bir duygusal dengeye sahip olabilir ve bu nedenle duygusal emeği daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilirler. Farklı bir çalışmada psikolojik sermayenin duygusal emeği pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Coşkun, 2018).

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 & Tösten, 2019; Yılmaz & Yılmaz, 2018). Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler, daha yüksek bir öz-yeterlik duygusuna sahip olabilir, umut ve dayanıklılık becerilerini geliştirebilir ve genel olarak işlerine daha bağlı hale gelebilirler. Örgütsel adanmışlık ise öğretmenlerin işlerine, kurumlarına ve öğrencilerine olan bağlılıklarını ifade etmektedir.

Araştırmada duygusal emek ve örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgu Merdan'ın (2021) bulgusuyla örtüşmemektedir. Farklı bir araştırmada ise duygusal emek ve işe bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır (Cankal, 2020). Öğretmenlerin duygusal emeklerini yönetmeleri ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamaları, iş memnuniyetini ve motivasyonu artırabilir. Bu da öğretmenlerin işlerine daha bağlı hale gelmelerine ve daha yüksek bir performans sergilemelerine katkıda bulunabilir. Aynı zamanda, öğretmenlerin duygusal emeklerini yönetme becerilerini geliştirmek ve duygusal destek alabilecekleri bir çalışma ortamı sağlamak da önemlidir. 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 olarak, öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında çeşitli ilişkilerin olduğu görülmektedir. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel destek düzeyinin diğer okul kademesinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, ilkokul öğretmenlerinin duygusal emek düzeyinin de diğer kademe öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlkokulda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi ise ilkokul kademesinde daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sermayenin duygusal emek düzeyini de pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre farklılaşan algılanan destek, duygusal emek ve psikolojik sermaye düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, eğitim kurumlarının öğretmenlere sağladığı destek ve kaynakların önemini vurgulamakta ve öğretmenlerin iş performansını, motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için yapılabilecek politika ve stratejilere dikkat çekmektedir.

Araştırma bulgularına bağlı olarak aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Öğretmenlere mesleki yeterliliklerini artıracak eğitimler verilmesi de psikolojik sermaye, örgütsel adanmışlık ve duygusal emek düzeylerine katkıda bulunabilir.
- Örgütün ve çalışanların güçlü ve eksik yanları analiz edilerek geliştirilmesi ve fikirlerinin önem verilmesi de örgütsel adanmışlık düzeyine katkıda bulunabilir.
- Öğretmenlerin mesleğine adanmışlık düzeylerinin artırılması için okul ikliminin olumlu yönde artırılması hedefinde yöneticiler bilgilendirilebilir ve adanmışlığı güçlendirecek çeşitli sosyal-pedagojik etkinlikler tasarlanabilir.
- Farklı araştırmalarda, bazı kademelerde düşük çıkan örgütsel destek gibi değişkenlerin arkasında yatan neden nitel araştırmalarla detaylıca araştırılabilir.

Kaynakça/Reference

- Akgün, N. & 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.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141-171.
- Alcan, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Argon, T. & Ekinci, S. (2017). Teacher views on organizational support and psychological contract violation. *Journal of Education and Practice*, 8(2), 44-55.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Aydoğan, S.S. & Bostancı, A.B. (2011). Öğretmenlerin duygusal emek gösterimleri ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2637-2674.
- Basım, H.N., & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Bekmezci, M., Orçanlı, K. & 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. & 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*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi], Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Büyükgöze, H. & 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.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Cankal, D. F. (2020). *Duygusal emeği yordayan faktörler: Psikolojik iyi oluş, lider üye etkileşimi ve işe bağlılık*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Cheung, F., Tang, C.S.-k., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.
- 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.
- Çalışkan, A. & Pekkan, N.M. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çetin, M. & Kayır, H. (2010). Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 45(1), 40-64.
- Diefendorff, J.M., Croyle, M.H., & Gosserand, R.H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-359. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001>

- Düzgün, E. & 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. & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ertürk, A., Keskinçalış-Kara, S.B. & 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.
- Giray, M.D. (2010). *İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi*. [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- 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.
- İşık, M. & Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3) 395-403.
- 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.
- Kozikoğlu, İ. & Senemoğlu, N. (2018). Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2614-2625.
- Kozikoğlu, İ. & Özcanlı, N. (2020). Öğretmenlerin 21. yüzyıl öğretme becerileri ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 270-290
- 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.
- Merdan, E. (2021). Duygusal emek ve duygusal zekanın örgütsel adanmışlık üzerindeki rolünün incelenmesi. *International European Journal of Managerial Research*, 5(8), 207-226.
- Meriç, E., Çiftçi, Ö. D. & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-151.
- 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.
- Öztürk, M. & Vatansever, K. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3613-1632.
- 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.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn & Bacon.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Yıldırım, İ. & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 10-17.
- Yıldız, Y. & Çelik, B. (2017). Commitment to teaching profession. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 93-97.

- Yılmaz, A. & Ulukapı-Yılmaz, 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
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- 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.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

People spend a significant portion of their lives within the organizations they work for, and during this time, they engage in communication with all members of the organization. The perceived organizational support from superiors or subordinates during this process can influence an employee's attitude toward the organization. As a result, individuals can feel themselves as part of the organization (Düzgün & Yeşiltaş, 2019). Nowadays, the success and sustainability of organizations are closely related to the satisfaction, motivation, and commitment of employees. In this context, the organizational experiences and psychological states of important professional groups such as teachers can have a significant impact on the effectiveness of educational organizations and student achievement.

Organizational support refers to the awareness of the benefits of the organization's employees and the importance placed on their well-being (Sarıkaya, 2019). The concept of organizational support has become an important factor in the working life and social life of employees, which they need and attach importance to (Işık & Kama, 2018). The appreciation of employees by the organization, the employee not feeling isolated, and the fulfillment of their needs and expectations by the organization affect the perceived level of organizational support and the employee's commitment to the organization (Turunç & Çelik, 2010). The perceived organizational support of an employee strengthens their commitment to the organization, enhances job satisfaction and performance, it also reducing negative organizational experiences such as stress, turnover, and absenteeism. Therefore, it can be argued that the contribution of organizational support to employees and the organization is of considerable significance (Giray, 2010).

Different variables such as emotional labor and psychological capital have a positive impact on teachers' organizational commitment, which can create a positive learning environment in schools. Zhang, He & Fu (2021) found that granting autonomy to teachers positively affects their commitment, leading to more motivated and satisfied teachers in schools. Strong leadership support in psychologically empowered and collaborative school environments can enhance teachers' organizational commitment. Teachers who experience strong commitment are more likely to exhibit idealistic and authentic professional behaviors. Organizational commitment is a structure that enhances performance and success in any organization (Çetin & Kayır, 2010). The effects of organizational commitment in this regard are also applicable to educational organizations. Particularly, high levels of commitment are expected among teachers, making organizational commitment an intriguing topic in educational organizations.

The main objective of this research is to investigate the relationship between teachers' organizational support, psychological capital, emotional labor, and organizational commitment levels. In line with this problem, the following sub-problems were addressed:

- Do teachers' levels of organizational support, emotional labor, psychological capital, and organizational commitment differ significantly based on their hierarchical position within the organization?
- Is there a significant relationship between teachers' levels of organizational support, emotional labor, psychological capital, and organizational commitment?
- Are teachers' levels of organizational support, emotional labor, and psychological capital significant predictors of their organizational commitment?

2. METHOD

This study aimed to examine the relationship between teachers' perceived organizational support, emotional labor, psychological capital, and organizational commitment. It was conducted using a quantitative research method, specifically a correlational survey design. Perceived organizational support, emotional labor, and psychological capital were used as independent variables, while organizational commitment was the dependent variable in this study.

The accessible population of the study consists of all teachers working at various levels in the central district of Bismil, Diyarbakır province, during the 2022-2023 academic year. Four different scales were used in the study, which are described as follows:

Perceived Organizational Support: The Organizational Support Scale was developed by Eisenberger et al. (1986) and consists of 13 items. It was adapted into Turkish by Akın (2008).

Emotional Labor: The Emotional Labor Scale was developed by Diefendorff et al. (2005) and adapted into Turkish by Basım and Begenirbaş (2012).

Psychological Capital: The Psychological Capital Scale was initially developed by Luthans et al. (2007) with 24 items, and later a shorter version with 12 items was created by Avey, Avolio, and Luthans (2011). The adaptation of the scale into Turkish was done by Oruç (2018).

Organizational Commitment: The Organizational Commitment Scale, developed by Kozikoğlu and Senemoğlu (2018), was designed to reveal teachers' professional commitment.

The data analysis was conducted using SPSS 25 software. Prior to the analysis, assumptions of normality were tested.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

The findings suggest that there is a weak positive significant relationship between perceived organizational support and the overall construct of psychological capital, as well as its sub-dimensions of self-efficacy, hope, resilience, and optimism. There is a moderate positive significant relationship between psychological capital and organizational commitment. Additionally, there is a weak positive significant relationship among psychological capital, emotional labor, perceived organizational support, and organizational commitment. When these three variables are considered together, they have a significant level of creativity on the dependent variable. The predictive power of these three variables on the dependent variable is 19.3%.

In conclusion, the findings reveal various relationships among teachers' perceived organizational support, emotional labor, psychological capital, and organizational commitment. It has been determined that teachers working in primary schools have higher levels of perceived organizational support compared to teachers at other school levels. Similarly, primary school teachers have been found to have higher levels of emotional labor than teachers at other levels. The level of psychological capital among primary school teachers is moderate. However, the level of organizational commitment is higher among primary school teachers. There is a positive relationship between perceived organizational support and psychological capital. Additionally, psychological capital has a positive influence on emotional labor. These findings indicate that teachers have varying levels of perceived support, emotional labor, and psychological capital depending on the school level they work at. These results highlight the importance of support and resources provided by educational institutions and draw attention to policies and strategies that can enhance teachers' job performance, motivation, and commitment.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 28/04/2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 162496

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacılar, bu çalışmaya eşit düzeyde katkı sunmuştur.

Yazar 1: Literatür taraması, veri toplama, raporlaştırma, tartışma ve sonuç

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin analizi, raporlaştırma, tartışma ve sonuç.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden çıkar çatışması yoktur.