

Sosyal Bilimler Dergisi • Cilt 8–Sayı 16 • Aralık 2018

ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, SOSYAL SORUMLULUK
TEMELLİ LİDERLİK VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ/
The Relationship Between Teachers' Perceived Organizational Support, Social
Responsibility-Based Leadership and Positive Psychological Capitals

Fatime EROL

Öğr. Gör. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu
e-posta: fatimeerol@kilis.edu.tr, Orcid: 0000-0001-7148-8865

Fatih BOZBAYINDIR

Dr. Öğr. Üyesi Gaziantep Üniversitesi Nizip Eğitim Fakültesi
e-posta: fatihbozbayindir@gmail.com, Orcid: 0000-0001-5293-0955

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types

Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi/Received Date

21 Kasım 2018/21 November 2018

Kabul Tarihi/Accepted Date

10 Aralık 2018/10 December 2018

Yayın Tarihi/Published Date

24 Aralık 2018/24 December 2018

Yayın Sezonu/Published Season

Aralık 2018/December 2018

Atıf/Cite as

Erol, F. Bozbayındır, F. (2018), “ Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ve Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki/The Relationship Between Teachers' Perceived Organizational Support, Social Responsibility-Based Leadership and Positive Psychological Capitals”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (16), 226-242.

Bu makale en az iki hakem tarafından incelenmiştir.

Rights Reserved.

For Permissions

sbedergi@kilis.edu.tr

**ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK,
SOSYAL SORUMLULUK TEMELLİ LİDERLİK VE POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ¹**
**The Relationship Between Teachers' Perceived Organizational
Support, Social Responsibility-Based Leadership and Positive
Psychological Capitals**

ÖZ

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların katkılarına değer verilmesi ve onların mutluluklarını önemsenmesi anlamına gelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık özellikleriyle açıklanabilen, bireyin pozitif psikolojik durum gelişimi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sorumluluk temelli liderlik ise, toplumun ilerlemesi için olumlu değişim yapabilen modern liderlik yaklaşımlarından biridir. Çalışanların örgüt tarafından desteklendiğinin hissedilmesiyle, olumlu tutum ve davranış değişikliğinin olabileceği düşünüldüğünden bu üç değişken, araştırma kapsamında incelenmektedir.

Bu çalışma; öğretmenlerin örgütsel destek algısı, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme, tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 335 öğretmendir. Veriler; algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik ölçekleri kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen bu verilerle; aritmetik ortalama, standart sapma, Pearson korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin çok yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Algılanan Örgütsel Destek, Pozitif Psikolojik Sermaye, Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik.

¹ Bu makale Fatime Erol'un Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir.

ABSTRACT

Perceived organizational support means that the organization is valued by the contributions of the employees and their happiness is taken into consideration. Positive psychological capital; self-efficacy, optimism, hope and resistance can be explained by the characteristics of the individual which is defined as the development of positive psychological status. Social responsibility-based leadership is one of the modern leadership approaches that can make positive change for the progress of society. These three variables are examined within the scope of the study because it is thought that employees may be supported by the organization and positive attitudes and behavior changes may be observed.

This study was conducted to determine the relationship between teachers' perception of organizational support, social responsibility-based leadership and positive psychological capital. The sample is 335 teachers chosen from by random sampling method. Data was collected using perceived organizational support, positive psychological capital and social responsibility based leadership scales. With these data; arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation analyzes were performed. At the end of the study, it was found that teachers' perceived organizational support levels were at a moderate level, positive psychological capital levels and social responsibility based leadership levels were at very high levels. In addition, a positive and significant relationship was found between these three variables.

Keywords: *Teacher, Perceived Organizational Support, Positive Psychological Capital, Social Responsibility Based Leadership.*

GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamında kurumların hayatta kalmaları, başta insan kaynağı olmak üzere bütün kaynaklarından üst düzeyde fayda sağlamalarına bağlıdır. İnsan unsurunun en önemli kaynak olduğu düşüncesi yadsınamaz bir şekilde literatüre hâkim olurken, çalışanların fiziksel ve zihinsel enerjilerinden azami ölçüde faydalanabilmek için bu kaynak üzerinde etkili olan, bütün değişkenler çalışmalara konu edilmektedir (İnce, 2016:650). Bu açıdan bakıldığında, sosyal kurumlar olarak eğitim örgütlerinde de çalışanların duygu ve düşünceleri çok daha önemli bir boyut kazanmıştır. İnsan ilişkilerinin çok yoğun bir şekilde yaşandığı okullarda, öğretmenlerin performansı, pek çok faktörden etkilenmektedir (Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015:480). Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin etkililiğini ve performansını etkileyen unsurların başında algılanan örgütsel destek

gelmektedir. Çünkü sosyal bir varlık olan insanın, takdir edilmek, duygusal destek ve saygı görmek, toplum içinde bir sınıfa ve sosyal statüye sahip olmak gibi birtakım gereksinimleri bulunmaktadır (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012:31). Bu ihtiyaçların karşılanması için insanlar, hayat boyu çaba sarf etmek zorunda kalmaktadır. Kurum tarafından çalışanlara değer verilmesi, iyi ve kötü günlerinde çalışanları yalnız bırakmama ve çalışanlar tarafından örgüt desteğinin hissedilmesi ve beklentilerin karşılanması anlamına gelen örgütsel desteğin, örgüt-çalışan ilişkisinin sağlıklı olarak kurulmasında önemli bir rolü bulunmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010:184). Algılanan örgütsel destek (AÖD), Eisenberger vd. (1986:501) tarafından; örgütsel bağlılık, örgütün kişileştirilmesi, karşılıklılık kuramı ve sosyal değişim kuramına dayandırılarak ele alınmıştır. Kişilerin çalıştıkları kuruma nasıl bağlandıklarının incelenmesiyle ortaya çıkan bir kavram olarak alinyasında yer almaktadır. Algılanan örgütsel destek, örgütlerin çeşitli yönlerden çalışan davranışlarını nasıl etkilediğini, örgütsel nedenlerin altında yatan davranışların, çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığını konu almaktadır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, AÖD ile ilgili birçok tanımın olduğu görülmektedir. Bu konuda birçok araştırmaları bulunan Eisenberger vd. (1986:501)'ne göre AÖD, çalışanların gösterdikleri çabalar karşılığında, örgüt tarafından onlara değer verilmesi ve refahlarının önemsenmesine yönelik genel inançları olarak tanımlanmaktadır.

Eisenberger vd. (1986:502) örgütsel destek algısını oluşturan temel unsurun kurumun çalışanlarını memnun edecek uygulamaları olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, çalışanların örgütsel destek algılarını belirleyen unsurları dört başlık altında toplamışlardır. Bunlar; örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları, iş gören özellikleridir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700; Coyle-Shapiro ve Conway, 2005:775). Örgütsel adalet ile ilgili araştırmalarda, örgütsel kararlarda ve karar verme sürecinde adalet algısı öne çıkmaktadır (Önderoğlu, 2010:1). Örgütsel adalet, dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletinden oluşan, işyerindeki adalet ile ilgili genel algıdır (Robbins ve Judge, 2013:224). Yönetici desteği, yöneticilerin çalışanları değerlendirme ve yönlendirme yetkisine sahip olmasından dolayı, örgütsel destek algısının oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Yönetimin, çalışanlara örgütsel destek sağlaması, çalışanların daha fazla çalışmasını ve birbirlerine görevlerinde yardımcı olmasına olanak sağlar. Başka bir ifadeyle, örgütsel destek sağlayan yönetim, iş görende yönetim desteği algısının artmasını sağlamış olmaktadır (Shanock ve Eisenberger, 2006, Akt; Nayır, 2013:91). Çalışanların; ücret, promosyon, terfi gibi örgütsel ödülleri, örgütün, dış baskılar (sendika veya mevzuat) nedeniyle değil, kendi isteğiyle verdiği inanası, algılanan örgütsel destek düzeyini arttırmaktadır (Eisenberger vd, 1986:52).

Rhoades ve Eisenberger (2002:700), AÖD ile ilgili yapılan çalışmalarını meta-analiz yöntemi ile inceleyerek, AÖD'in sonuçlarını iki kategori altında toplamıştır. Bu kategoriler;

- Algılanan örgütsel desteğin bireysel sonuçları (iş tatmini artışı, pozitif duygu durumunun oluşması)
- Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sonuçları (duygusal bağlılık, performans ve azaltılmış çekilme davranışı)

Rhoades ve Eisenberger'in yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların AÖD düzeyleri, hem kendi etkililiğine ve olumlu davranış çıktılarının oluşmasına olanak sağlarken hem de kurumun verimliliğine katkı sağlamaktadır. AÖD'in dışında öğretmenlerin, olumlu davranış çıktılarının oluşmasını sağlayan ayrıca çalıştıkları kuruma ve topluma faydalı bireylerin yetiştirilmesine de katkı sağlayabilecekleri düşünülen bir diğer faktör de, sahip oldukları Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS), düzeyleridir. PPS, diğer sermaye türleri olan insan ve sosyal sermayenin ötesinde bireylerin değerini anlamak ve içlerinde olan potansiyeli açığa çıkarmak için yeni bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. PPS, 2000'li yıllarda Luthans ve arkadaşları tarafından ileri sürülen ve kaynağını pozitif örgütsel davranıştan alan çalışmalar sonucu ortaya çıkan bir kavramdır (Oruç, 2015:19). Pozitif örgütsel davranış kriterleri esas alınarak oluşturulan pozitif psikolojik yapılar; umut, direnç, iyimserlik ve öz-yeterliği içermektedir. Bu yapılar bileştiğinde ise PPS olarak adlandırılmaktadır. Bu bileşik yapı bireyin pozitif psikolojik durumunu tanımlayarak aşağıdaki kavramlar ile karakterize edilmektedir. Bunlar;

- Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı sarf etmek ve bu görevleri yerine getirmek için güvene (öz-yeterlik) sahip olmak,
- Şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olmak için pozitif bir anlam (iyimserlik) taşımak,
- Hedeflere ulaşmak için sebat etmek, gerektiğinde, başarıya ulaşmak için hedefe giden yolların (umut) yönünü değiştirmek,
- Problemler ve sıkıntılar etrafını sardığında, başarıya ulaşmak için kendini toparlamak hatta öteye gitmektir (dayanıklılık), (Luthans vd., 2007:547).

Gerek “örgütsel destek algısı” gerekse “pozitif psikolojik sermaye” kurumda çalışanların öğretmenlerin verimliliğini ve olumlu davranış çıktılarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayan önemli kavramlardır. Eğitim örgütlerinde, kurumun yapı taşlarından biri olan öğretmenlerin, çalıştıkları kurumlarda örgütsel destek görmesi ve pozitif psikolojik sermaye düzeyinin gelişmiş olması, onların liderlik davranışlarını daha rahat bir şekilde ortaya koyabileceklerini düşündürmektedir. Liderlik en geniş tanımıyla, bir grubun

üyelerinin içsel ve dışsal olayların yorumunu, amaç seçimini, aktivitelerin düzenlenmesini, bireysel motivasyon ve yeteneklerini, güç ilişkilerini ve ortak yönlerini etkileyen sosyal bir süreçtir. Literatürde 170'den (Hoy ve Miskel, 2012:377) fazla liderlik türü olmasına karşın özellikle çalışma hayatında aktif ve sosyal olan öğretmenlerin dünya ülkelerinin içinde buldukları savaş ortamı, kıtlık, açlık ve doğal afetler karşısında duyarlı olmaları, topluma yarar sağlayacak faaliyetlerde bulunmaları, toplumsal sorunlara çözüm aramaları, toplumsal değişime ön ayak olmaları ve sosyal sorumluluk sahibi liderlik davranışlarını sergileyerek, yetiştirecekleri bireylere örnek olmaları beklenmektedir.

Dünyada yaşayan bütün insanların sorumlulukları bulunmakla birlikte öğretmenlerin toplumsal sorumlulukları almak konusunda önceliği vardır. Öğretmenlik evrensel bir görev olduğundan öğretmenlerin bu sorumluluğu alabilmesi için gerekli yeterliliklere ve kişisel özelliklere (yüksek özgüven, etkili iletişim becerisi ve toplumsal sorunları çözmede istek vb.) sahip olmaları gerekmektedir (Özgan ve Öztuzcu, 2016:2).

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik, Çağdaş Liderlik Kuramları arasında gösterilmektedir. Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğin dayanağı Sosyal Değişim Modelidir. Sosyal Değişim Modeli, üniversite öğrencilerinin sosyal değişimine odaklanmış etkili liderliğe katılabilmeleri için hangi bilgi, değer veya becerilerinin geliştirilmeleri gerektiğini (Wagner, 2006:8) belirlemek ve liderlik gelişimine bir model bulmak için oluşturulmuştur. Tyree'e (1998:4) göre liderlik gelişiminin bu modeli, liderliği bir pozisyon veya kişi değil, istenen sonuca yönelik bir süreç olduğu fikrini desteklemektedir.

Sosyal Değişim Modelinde liderlik gelişiminin sosyal değişim modeli yedi yapıdan oluşmaktadır. Bu yedi yapı "7Cs" olarak adlandırılmıştır. Bu yapılar; kendini bilme, uyum, sorumluluk, işbirliği, medeni tartışma, ortak amaç ve vatandaşlıktır. Değişim ise diğer yapıların evrimleştiği ve modelin sekizinci bileşeni oluşturmaktadır (Candiff, 2016:17). Tyree (1998:49) tarafından liderlik gelişimi ve liderlik gelişiminin Sosyal Değişim Modeli anlayışıyla, liderlik teorilerini ve muhakemelerini ölçmek için Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik ölçeği oluşturulmuştur. Bu ölçek, üç seviye ve sekiz boyuttan oluşmaktadır. Bu seviye ve boyutlar;

Bireysel Değerler: Kişisel değerler, bireyin grup etkinlik seviyesinde gelişmeye ve sergilemeye çalıştığı değerlerdir. Bireysel değerler; kendini bilme, uyum ve sorumluluk boyutlarından oluşmaktadır.

Grupsal Değerler: Grup değerleri, liderlik faaliyetinin grup çalışmasında, ifade edilir ve uygulanır. Grupsal değerler; işbirliği, ortak amaç, medeni tartışma boyutlarından oluşmaktadır.

Toplumsal Değerler: Sosyal değişime bağlılık, bireyleri ve onların işbirlikçi gruplarını kendi topluluklarına bağlar. Toplumsal değerler seviyesi; vatandaşlık ve değişim boyutlarını kapsamaktadır.

1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Bu çalışma, özellikle eğitim sisteminin önemli bir girdisi olan insan sermayesinden olumlu çıktılar alınmasında etkili olan örgütsel destek algısı, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik gibi önemli değişkenler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek açısından önem taşımaktadır. Literatürde sosyal sorumluluk temelli liderliğe yönelik az sayıda araştırma yapılması nedeniyle hem bir boşluğu dolduracağı hem de yeni çalışmalar için farkındalık yaratacağı düşünülmüştür.

Bu çalışma öğretmenlerin; algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerini ve bu üç değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

2. YÖNTEM

1.1. Araştırma Modeli

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algısı, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldığı için yöntem olarak *ilişkisel tarama yöntemi* kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2006:80).

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Kilis ilinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 335 öğretmendir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,7'si kadın, %43,3'ü ise erkektir. Yaş grupları incelendiğinde, öğretmenlerin %26,6'sı 20-29 yaş aralığında, %40'ı 30-39 yaş aralığında, %33,9'u 40-49 yaş aralığında ve %9,6'sı 50 ve üzeri yaşa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %13,1'i ilkokulda, %40,6'sı ortaokulda ve %46,3'ü lisede görev yapmaktadır. Kıdem değişkenine göre dağılım incelendiğinde %4,8'i bir yıldan daha az, %40'ı 1-5 yıl, %14,3'ü 6-10 yıl, %40,9'u 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların %86,6'sı branş öğretmeni iken %13,4'ü sınıf öğretmenidir. Katılımcıların %5,1'i ön lisans, %86,6'sı lisans ve %8,4'ü lisansüstü eğitim düzeyindeyken, %72,8'i evli ve %27,2'si bekârdır.

1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri, algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik ölçekleri kullanılarak toplanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği; Eisenberger (1986) tarafından geliştirilen, Nayır (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin, Nayır'ın (2013)'de hazırladığı kısa formu araştırmada kullanılmıştır. Ölçek 28 madde ve üç boyuttan (örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları) oluşan 5'li likert (1-Hiç Katılmıyorum, 2- Az Katılmıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4- Çok Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum) dereceleme ölçeği şeklindedir. Nayır (2013)algılanan örgütsel destek ölçeğinin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısını 0,94 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,97'dir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği; PPS ölçeği, Tösten ve Özgan (2014) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Tösten ve Özgan ölçeği Türkçe'ye uyarlarlarken, Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilen "PsyCap Questionnaire (PCQ)" ölçeğinden, Chen ve Lim (2012) ve Çetin ve Basım'ın (2012) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeklerinden yararlandığı görülmüştür. PPS'ye ölçeği, 26 madde ve 6 boyuttan (özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut) oluşmaktadır. PPS ölçeği 5'li likert dereceleme tipli ölçektir. Tösten ve Özgan PPS ölçeğinin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısını 0,92 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmanın geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,93'tür.

Sosyal sorumluluk temelli liderlik ölçeği; Tyree (1998) tarafından geliştirilen, Külekçi ve Özgan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan "Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Ölçeği (SSTL) 60 madde ve 8 boyuttan (kendini bilme, uyum, sorumluluk, işbirliği, medeni tartışma, ortak amaç, vatandaşlık, değişim) oluşmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1'de SSTL ölçeğinin sekiz boyutu ve bu boyutlara ilişkin maddeler verilmiştir.

Tablo.1 SSTL ölçek boyut ve maddeleri

Ölçek Boyutları	Ölçek maddeleri
Medeni Tartışma	1, 2, 4, 12, 17, 54
Kendini Bilme	3, 5, 6, 14, 18, 29, 35, 51
Değişim	8, 13, 16, 21, 33, 37, 39, 43
Uyum	9, 22, 27, 45, 55, 56, 60
İşbirliği	7, 24, 25, 36, 42, 49, 52, 57
Sorumluluk	19, 20, 23, 44, 46, 47
Vatandaşlık	28, 32, 34, 38, 40, 41, 48, 58
Ortak Amaçlar	10, 11, 15, 26, 30, 31, 50, 53, 59

Külekeçi ve Özgan (2015) tarafından yapılmış olan çalışmada SSTL ölçeğinin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,93 iken bu çalışmada 0,96 bulunmuştur.

1.4. Verilerin Analizi

Araştırmada 2017-2018 eğitim öğretim yılında Kilis ili merkez ilçesine bağlı bulunan ilkököl, ortaokul ve lise kademesinde görev yapmakta olan öğretmenlerle bire bir görüşülerek ölçekler uygulanmıştır.

Ölçme araçları kullanılarak toplanan veriler, öncelikle SPSS 18 istatistik paket programına aktarılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, “Cronbach Alpha” güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin AÖD, PPS, SSTL ve alt boyutlarına yönelik algılarını bulmak için aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Beşli likert derecelendirilmesine uygun olarak elde edilen puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için 1.00 – 1.79 “Çok Düşük”, 1.80 – 2.59 “Düşük”, 2.60 – 3.39 “Orta”, 3.40 - 4.19 “Yüksek”, 4.20 -5.00 “Çok Yüksek” puan aralıkları düzey olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak amacıyla Pearson Korelasyon katsayısına bakılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada öncelikle öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılmış olan betimsel analizlerden elde edilen sonuçlar Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss
Algılanan Örgütsel Destek (Genel)	335	3,31	0,92
Örgütsel Adalet	335	3,19	1,01
Yönetim Desteği	335	3,83	0,92
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	335	3,01	1,16
Pozitif Psikolojik Sermaye (Genel)	335	4,42	0,47
Öz yeterlilik	335	4,12	0,62
İyimserlik	335	4,61	0,41
Güven	335	4,35	0,53
Dışadönüklük	335	4,33	0,53
Psikolojik Dayanıklılık	335	4,43	0,52

Umut	335	4,43	0,41
Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik (Genel)	335	4,38	0,38
Kendini Bilme	335	4,34	0,52
Uyum	335	4,49	0,49
Sorumluluk	335	4,57	0,45
İşbirliği	335	4,37	0,49
Ortak Amaç	335	4,47	0,46
Medeni Tartışma	335	4,31	0,49
Vatandaşlık	335	4,35	0,50
Değişim	335	4,19	0,50

Tablo 2’de öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeyleri yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin, algılanan örgütsel destek puanlarının $\bar{X}= 3,31$ ile “Orta derecede katılıyorum” aralığında (2.60-3.39 orta) olduğu görülmekle birlikte AÖD alt boyutundan yönetim desteği $\bar{X}= 3,83$ ile “Çok katılıyorum” (3,40-4,19 arası yüksek) aralığındadır. Bir başka ifadeyle öğretmenler yönetim desteğine çok katılırken, örgütsel adalet ve örgütsel ödüller ve iş koşullarına orta derecede katılmaktadırlar. Öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye ortalama puanları $\bar{X} =4,42$ ile ‘Tamamen katılıyorum’ aralığında (4.20-5,00 çok yüksek) iken, PPS alt boyutlarından öz yeterlilik boyutu puanlarının $\bar{X}= 4,12$ ile “Çoğunlukla katılıyorum” aralığında (3,40-4,19 arası yüksek) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin $\bar{X} =4,38$ ile ‘Tamamen katılıyorum’ aralığında (4.20-5,00 çok yüksek) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, SSTL alt boyutlarından değişim boyutu düzeyleri ise $\bar{X} =4,19$ ile “Katılıyorum” aralığındadır (3,40-4,19 arası yüksek).

Aşağıdaki Tablo 3’de araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuç ve bulguları yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik algılarına ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları

	Pozitif Psikolojik Sermaye	Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik	Algılanan Örgütsel Destek
PPS	1		
SSTL	.712**	1	
AÖD	.226**	.193**	1

**p< .01

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=.712$, $p<.01$). Buna göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin de artabileceği ifade edilebilir. Pozitif psikolojik sermaye ile algılanan örgütsel destek arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=.226$, $p<.01$). Bu duruma göre öğretmenlerin, örgütsel destek algısı arttıkça, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de artabileceği söylenebilir. Öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=.193$, $p<.01$). Bu durumda öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri arttıkça, sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeylerinin de artabileceği söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algıları belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel destek algılarının “orta düzeyde” olduğu bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalar (Büyükgöze, 2014; Erkol, 2015; Oktay, 2016; Eğriboyun, 2014), araştırma bulgusunu desteklemektedir. Gül’ün (2010) devlet ve özel liselerde çalışan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada, devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ortalamalarının orta düzeyde olduğu, özel liselerde çalışan öğretmenlerin ortalamalarının ise yüksek düzeyde olduğu sonucu belirlenmiştir. Araştırmada AÖD alt boyutları olan yönetici desteği, örgütsel adalet ve örgütsel ödüller ve iş koşulları puan ortalamaları incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve iş koşulları ortalamalarının “orta düzeyde” olduğu, yönetici desteği ortalamasının ise “yüksek düzeyde” olduğu saptanmıştır. Nayır’ın (2011) yaptığı çalışmada öğretmenlerin; iş yükünün öğretmenlere eşit dağıtılması, öğretmenlerin birbirine dürüst davranması, yaptıkları işin karşılığını alma gibi sorulara “orta düzeyde” katıldıkları belirlenmiştir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin sosyal sorumluluk temelli liderliğe ilişkin algılarının çok yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Humphreys’in (2011) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmayla tutarlılık göstermektedir. Buna karşın, Özgan ve Öztuzcu’nun (2016) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin SSTL ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, Külekçi’nin (2015) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcıların SSTL ortalamalarının “orta düzeyde” olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin SSTL alt boyutlarının puan ortalamaları incelenmiştir. Analiz sonucunda, kendini bilme, uyum, sorumluluk, işbirliği, medeni tartışma, vatandaşlık ve ortak amaç ortalamalarının çok yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Değişim boyutunun ise, yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Külekçi (2015) SSTL alt boyut ortalamalarından en yüksek düzeyin “sorumluluk” boyutunda, en düşük ortalamasının ise “değişim” boyutunda olduğunu bulunmuştur.

Araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları belirlenmiştir. Yapılan analizlerde, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının “çok yüksek düzeyde” olduğu bulunmuştur. Bu konuda Sarıcı (2015) tarafından yapılan çalışma, araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Tösten (2015) tarafından yapılan çalışmada ise, öğretmenlerin PPS algılarının yüksek düzeyde olduğunu saptanmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin PPS alt boyutları öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut puan ortalamaları incelenmiştir. Analiz sonucunda, “öz yeterlilik” boyutunun ortalamasının “yüksek düzeyde” olduğu, diğer tüm boyutların ortalamalarının ise “çok yüksek düzeyde” olduğu saptanmıştır.

Araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile algılanan örgütsel destek arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Hui vd.(2014) ve Sihag ve Sarikwal (2015) örgütsel destek ve PPS’nin dört bileşeni (öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut) arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde, Çalışkan ve Pekkan (2017) çalışmalarında psikolojik sermayenin bileşenlerinin, çalışanların örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkilediği sonucu saptanmıştır. Algılanan Örgütsel Destek ile ilgili önemli çalışmaları bulunan, Rhoades ve Eisenberger’in (2002) çalışanlarda örgütsel destek algısının sonucunda, olumlu duygu durumlarının geliştiği belirlenmiştir. Çalışanların AÖD

düzeyleri arttıkça PPS düzeyinin de artabileceği sonucu diğer çalışmalarla (Luthans vd., 2008; Tian ve Xie, 2010; Erdem vd., 2015; Büyükgöze, 2014) desteklenmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. PPS'si gelişmiş olan öğretmenlerin, aynı zamanda öz farkındalık düzeyleri de gelişmiş olduğundan, hem kendilerini, hem başkalarını, hem de toplumsal olayları analiz etme yeteneği de gelişecektir. PPS düzeyleri gelişmiş bireylerin bireysel ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da geliştiği Avey, Luthans ve Youssef, (2010); Avey, vd. (2011) tarafından saptanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile sosyal sorumluluk temelli liderlik düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. AÖD daha çok çalışanların örgüt tarafından, performansı karşılığında önemsenmesi, maddi ve manevi olarak ödüllendirilmesi anlamına gelmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışmalarında, AÖD düzeyi gelişmiş çalışanların, pozitif duygu durumunun oluşacağı belirtilmiştir. Pozitif duygu durumu oluşan bireylerin de sosyal sorumluluk duygusunun da gelişmiş olacağı düşünülmektedir.

Uygulayıcılar için öneriler: Okullarda, öğretmenlerin olumlu davranış çıktılarının artırılması ve sosyal sorumluluk temelli liderlik davranışının sergilenmesi için, örgütsel adaletin sağlanması, yönetici desteğinin artırılması, iş koşullarının iyileştirilmesi, ödüllendirmeye (maddi ve manevi teşvik gibi) daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bireysel ve örgütsel sosyal sorumluluk bilincin geliştirilmesi için, bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi, seminer ve konferanslara ağırlık verilmesi önemli bir unsur olarak görülmektedir. Son dönemlerde, bireyselliğin ön plana çıktığı, grup ve toplum bilincinin geri plana atıldığı düşünüldüğünde, ortak amaç ve işbirliği özelliklerinin geliştirilmesi için sosyal ve kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi faydalı olacaktır.

Araştırmacılar için öneriler: Literatürde, özellikle sosyal sorumluluk temelli liderlik ile ilgili sınırlı çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Sosyal sorumluluk temelli liderliğin öncülerini tespit etmek ve farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla çalışmalar yapılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Avey, J. B.** Reichard, R. J. Luthans, F. Mhatre, K.H. (2011), “Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital Employee Attitudes Behaviors and Performance”, *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Avey, J.B.** Luthans, F. Youssef, C. M. (2010), “The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors” *Journal of Management*, 36 (2), 430-452.
- Büyükgöze, H.** (2014), *Lise Öğretmenlerinin Algılarına göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Candiff, A. K.** (2016), “*Pushed by Pain or Pulled by Vision*”: A Study on Perceptions, Socially Responsible Leadership Development, and Shortterm, Faculty-Led International Service-Learning, Capella University Higher Education Administration, Unpublished Doctoral Thesis, United States.
- Chen, D, Lim, V.** (2012), “Strength In Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search”, *Journal of Organizational Behaviors*, 33, 811–839.
- Coyle-Shapiro, J.** Conway, N. (2005), “Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*. 90 (4), 774–781.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü.** (2017), “Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *İş ve İnsan Dergisi*, 4 (1), 17-33.
- Çetin, F.** Basım, H. N. (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Dugan, J. P.** (2006), “Explorations Using The Social Change Model: Leadership Development among College Men and Women”, *Journal of College Student Development*, 47 (2), 217–225.
- Dugan, J. P.** Komives, S. R. Segar, T. C. (2008), “College Student Capacity for Socially Responsible Leadership: Understanding Norms and Influences of Race Gender, and Sexual Orientation”, *NASPA Journal*. 45, 475-500.
- Eğiriboyun, D.** (2014), “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5 (9), 25-52.
- Eisenberger, R.** Armeli, S. Rexwinkel, B. Lynch, P. D. Rhoades, L. (2001), “Reciprocation Of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psycholgy*. 86 (1), 42-51.

- Eisenberger**, R. Fasolo, P. LaMastro, V. (1990), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger**, R. Huntington, R. 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.
- Erkol**, H. (2015), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi”, *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3 (1), 1-17.
- Geçer**, A. (2015), *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık ve Örgütsel Destek Algısı (Muğla İli Örneği)*, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Gül**, A. L. (2010), *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek (Ankara İli Örneği)*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora tezi, Ankara.
- Hoy**, W. K. Miskel, C. G. (2012), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*, Çeviren: S. Turan, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Hui**, Q, Cao, X, Lou, L. He, H. (2014), “Empirical Research on The Influence of Organizational Support on Psychological Capital”, *American Journal of Industrial ve Business Management*, 4, 182-189.
- Humphreys**, M. J. (2011), “A New Generation of Leaders For Eastern Europe: Values ve Attitudes For Active Citizenship”, *Christian Higher Education*, 10, 215–236.
- İnce**, A. R. (2016), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57), 649-660.
- Karasar**, N. (2006), *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Basımevi.
- Kartal**, S.E., Yirci, R. Özdemir, T.Y. (2015), “Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Komives**, S., Lucas, N. McMahan, T. R. (1998), *Exploring Leadership: for College Students who want to Make a Difference*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Küleççi, E. Özgan, H. (2015),** “Adaptation of the Socially Responsible Leadership Scale to Turkish: A Validity and Reliability Study” *The Journal of International Education Science*, 2 (3), 61-82.
- Luthans, F. Youssef, C. M. (2004),** “Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”, *Organizational Dynamics*, 33(2). 143–160.
- Luthans, F. Avolio, B.J., Avey, J. B. Norman, S.M. (2007),** “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. Norman, S. M., Avolio, B. J. Avey, J. B. (2008),** “The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship” *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Meydan, C. H. Şeşen, H. (2015),** *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nayır, F. (2011),** *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, , Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Nayır, F. (2013),** “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Kısa Form Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106.
- Oktay, F. (2016),** “Çatışma Yönetimi İle Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15 (4), 1146-1155.
- Oruç, E. (2015),** *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya.
- Önderoğlu, S. (2010),** *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özgan, H. Öztuzcu, R. (2016),** “Öğretmenlerin Sosyal Sorumluluk Temelli Liderliğe İlişkin Algılarının İncelenmesi”, *Qualitative Studies*, 11 (3), 1-12.
- Polat, S. Ceep, C. (2008),** “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Rhoades, L. Eisenberger, R. (2002),** “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714.

- Robbins, S. P. Judge, T. A.** (2016), *Örgütsel Davranış*, Çeviren: Erdem İ, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarıcı, D.** (2015), *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği)*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Sihag, P. Sarikwal, L.** (2015), “*Effect of Perceived Organizational Support on Psychological Capital- A Study of IT Industries in Indian Framework*”, *Electronic Journal of Business Ethics ve Organization Studies*, 20 (2), 19-38.
- Tian, X. Z. Xie, J. Y.** (2010), “The Influence of Perceived Organizational Support on Working Behaviors of Employees: Empirical Research on Mediating Role of Psychological Capital” *Nankai Business Review*, 13, 23-29.
- Tösten, R.** (2015), *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Gaziantep.
- Tösten, R. Özgan, H.** (2014), “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Ekev Akademi Dergisi*, 18 (59), 429-442.
- Turunç, Ö. Çelik M.** (2010), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 189-202.
- Tyree, T. M.** (1998), “*Designing an Instrument to Measure Socially Responsible Leadership Using the Social Change Model of Leadership Development*”, Doctoral Dissertation, University of Maryland, College Park, Maryland, 12-176.
- Üren, S. Çorbacıoğlu, S.** (2012), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 29-52.
- Wagner, W.** (2006), “*The Social Change Model Of Leadership: A Brief Overview*”, *Concepts ve Connections*, 15(1), 8-10.