



## LİSE ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

### THE CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AND JOB SATISFACTION ACCORDING TO HIGH SCHOOL TEACHERS' VIEWS

Eda Elif ANNAKAYA  
Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
edaelifyilmz@hotmail.com  
ORCID No: 0000-0003-4083-7609

Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN  
Okan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü  
gulsunatanurbaskan@gmail.com  
ORCID No: 0000-0002-3198-8870

#### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu algı düzeylerinin ortaya koymak; değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerinin yönü ve düzeyini belirlemek ve psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki aracılık rolünü ortaya koymaktır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmaya 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Giresun'un on altı ilçesinde bulunan toplam 60 resmi genel ve mesleki liselerde görev yapan 479 öğretmen katılmıştır. Araştırmada 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği', 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' ve 'İş Doyumu Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ölçek puanlarına ait aritmetik ortalamalar katılımcıların algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın değişkenleri arasında ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmış olan korelasyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyi ile psikolojik sermaye düzeyi arasında pozitif yönde düşük düzeyde; örgütsel destek algı düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde; psikolojik sermaye düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak aracı değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etkisini ortaya koymak için yapılmış olan regresyon analizi de psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu ilişkisinde kısmi aracı etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

#### ABSTRACT

The aim of this research is to reveal teachers' organizational support, psychological capital and job satisfaction perception levels; The aim is to determine the direction and level of the relationship between the variables and to reveal the mediating role of psychological capital between perceived organizational support and job satisfaction. The research was designed in relational screening model. In the 2018-2019 academic year, 479 teachers working in 60 official general and vocational high schools in Giresun's sixteen districts participated in the research. The 'Perceived Organizational Support Scale', the 'Psychological Capital Scale' and the 'Job Satisfaction Scale' were used in the research. As a result of the research, the arithmetic averages of the scale scores revealed that the participants' perceived organizational support, psychological capital and job satisfaction levels were high. According to the results of the correlation analysis conducted to reveal the relationship between the variables of the study, there was a low positive correlation between the teachers' organizational support perception level and their psychological capital level; positive medium level between organizational support perception level and job satisfaction level; It has been determined that there is a positive moderate relationship between the level of psychological capital and the level of job satisfaction. Finally, the regression analysis, which was conducted to reveal the effect of the mediating variable between the dependent and independent variables, also showed that psychological capital has a partial mediating effect on the relationship between perceived organizational support and job satisfaction.

#### Geliş Tarihi:

21.09.2021

#### Kabul Tarihi:

24.11.2021

#### Yayın Tarihi:

30.12.2021

#### Anahtar Kelimeler

Algılanan örgütsel destek  
Psikolojik sermaye  
İş doyumunu  
Lise  
Öğretmen.

#### Keywords

Perceived organizational support  
Psychological capital  
Job satisfaction  
High school  
Teacher.

<https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.998652>

Annakkaya, E. E. ve Atanur Baskan, G. (2021). Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumunu Arasındaki İlişki. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Eda Elif ANNAKAYA'nın Gülsüm ATANUR BASKAN danışmanlığında tamamlanan aynı başlıklı doktora tezinde üretilmiştir.

## GİRİŞ

Bir eğitim sisteminin etkililiği ve verimliliği onu meydana getiren örgütlerin etkili ve verimli çalışmasına bağlıdır. Okullarda verimliliği ve etkililiği artırmanın bir yolu öğretmen özelliklerinin belirlenerek onlardan yeteneklerine göre faydalanılması iken diğer bir yolu da öğretmenlerin mesleklerinden memnuniyet duymalarını sağlamaktır. Görevlerini yapmaktan mutlu olan ve işlerinde yeterli doyuma ulaşmış olan öğretmenlerin de okullarına olumlu katkı sağlaması beklenmektedir. Bu doyumun ne düzeyde olduğu ve öğretmenin destek algısı ile psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişki günümüz rekabet koşullarında okulların başarılı olarak tanımlanabilmesi için önemli bir rol oynayabilir. Bunun içindir ki okullarımızda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine katkılarını artırmak amacıyla örgütsel destek algıları, psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin ortaya konması önem arz etmiştir.

Örgütsel destek, saygı duyulma, onaylanma gibi çalışanın desteklendiği duygusunu uyandıracak en önemli kaynaklardan birisidir. Örgütünün kendisini desteklediğini düşünen çalışan, önemsendiği yönünde pozitif duygular geliştirmektedir. Pozitif olan bu duyguların motivasyon ile birlikte örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlara dönüşmesi beklenmektedir (Gül, 2010). Örgütsel destek algısı çalışandan çalışana değişmektedir. Kimi çalışan bu desteği işi tamamlamak için kendilerine yardım edilmesi şeklinde tanımlarken, kimi çalışan bu desteği, örgüt tarafından kendilerine tanınan eğitim imkânı şeklinde değerlendirmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütün kendini değerli görmesi ve önemsenmesi yönündeki olumlu algısıdır (Eisenberger, 1986). Örgütsel destek, çalışanların örgütçe kendilerine sağlanan desteğin ne şekilde gördükleri ile alakalıdır. Bu destek birey ile örgüt arasında ilişkinin gelişmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel destek çeşitli yollardan sağlanabilmektedir. Bunlar; çalışanlara rahat bir iş ortamı sağlanması, parasal ve çeşitli kaynakların sunulması, iş arkadaşlığının desteklenmesi şeklinde sıralanabilir (Gül, 2010).

Bununla birlikte olumlu destek algısını geliştirebilecek bir etken olan işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyi de bir örgütün olmazsa olmazı olarak görülebilmektedir. Psikolojik sermaye, pozitif psikolojinin bir dalı olmakla birlikte bireylerin olumlu bir psikolojik yapıya sahip olması anlamına gelmektedir. Bireyin psikolojik olarak pozitif gelişme durumunu ifade eden psikolojik sermayenin dört tane bileşeni bulunmakta olup bunlar şu şekilde isimlendirilmektedir: (1) özyeterlilik, (2) umut, (3) iyimserlik ve (4) psikolojik dayanıklılık (direnc) tir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Özyeterlilik, kişinin sahip olduğu yetenekler ve bilişsel kaynaklara güvenerek ortaya çıkabilecek sorunların üstesinden gelebileceği inancıdır. Bir bakıma özyeterlilik bireyin kendisi hakkındaki hükmüdür (Bandura, 1982). Bu şekli ile kavram, bireyin zorlu görevler karşısında sorumluluk almak ve görevi başarmak için gayret gösterme hususunda kendine güvenmesi olarak tanımlanmıştır. Bu kavram ilk defa 1997 yılında Albert Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Özyeterliliğe sahip bireyler hedeflerini kendileri koymakta ve sürekli kimsenin etkisi olmaksızın yükseltmektedirler. Umut boyutu bireyi başarıya götüren bir çeşit enerji ve yol olarak tanımlanmaktadır. Başarılı olmak için hedeflere giden yolda sebat etmektir. Hedeflerine ulaşmak için yeni yollar denemekten vazgeçmemektir. Umut, değerli amaçlar belirleyebilmeye yönelik inançlar bütünüdür (Synder, 2000'den akt. Çetin ve Basım, 2011). İyimserlik, bireyin olumsuz durumları geçici olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Şuan ya da gelecekte bireyin kendini başarılı görmesi hususunda pozitif bir yaklaşım sergilemesi olarak da ifade edilebilmektedir (Luthans, vd. 2007). Psikolojik dayanıklılık, Hunter'ın (2001) bakış açısına göre göre olumsuz sonuçlar çıkarmadan zorlukların üstesinden gelme sürecidir. Luthans ve arkadaşları (2005); Rahmawati (2013) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin yüksek iş performans ve doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalar neticesinde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Çetin, 2011).

Algılanan örgütsel destek çalışanlarca güvence olarak da değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek adeta işgörenler için bir hak durumuna gelmiştir. Destekleyici örgüt yapısı sonucunda bireylerden meydana gelmiş olan örgütlerde ana amaca ulaşılması ile birlikte birçok çıktıya da ulaşılmaktadır. Bu çıktılardan birisi de iş doyumudur. İş doyumunu denilince akla, çalışanların

çalışma hayatında deneyimleri sonucunda örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu ruh hali gelmektedir (Armstrong ve Taylor, 2014). Araştırmalarda en çok kullanılan iş doyumunu tanımı Locke (1976) tarafından yapılmıştır. Locke'un tanımına göre iş doyumunu, bireyin işinin ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden doğan zevkli veya olumlu duygusal bir durumdur. Locke'un bu tanımında iş değerlendirmesi yapılırken hem duygu hem de düşünce söz konusudur (Saari ve Judge, 2004). İş doyumunu, çalışanın cinsiyet, yaş, hizmet süresi, kişilik, zeka, eğitim, statü gibi içsel doyum faktörleri ile işin niteliği, ödüllendirme, ücret, çalışma koşulları, denetim, örgüt yapısı ve yönetim, övülme, çalışma arkadaşları, karara katılma, sosyo-kültürel çevre, güvenlik ve iletişim gibi dışsal doyum faktörlerinden etkilenmektedir (İdi, 2017). Kimi araştırmalarda ise iş doyumunu etkileyen etmenler; duygusal etmenler, değerler ile kişilikle ilgili etmenler olarak sıralanmaktadır. Judge ve Ilies (2004) tarafından 74 çalışan üzerinde yapılan bir araştırma neticesinde çalışanların işyerlerindeki olumlu ve olumsuz ruh halleri işten sonra evdeki olumlu ve olumsuz ruh hallerini etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. İş doyumunu neticesinde çalışanlar değişik tavırlar sergileyebilmektedir. Bunlar: işe bağlanma, işe ilgisiz olma, işe geç kalma, işten erken ayrılma, sık sık işe gelmeme ve işten el çektirme şeklinde kendini göstermektedir (Sünkür, 2014).

Destekleyici örgütlerin verimlilik amacıyla çalışanlarının iş doyumuna ulaşmalarını sağlaması gerektiği söylenebilir. Örgütsel desteğin çıktılarında biri olan iş doyumunu işgörenin işinden beklentileri ve elde ettikleri arasındaki ilişkinin bir neticesidir (Boyacı, Karacabey ve Bozkuş, 2018). Örgütsel destek, bazen iş doyumunun ortaya çıkmasını sağlayabilecekken bazen de onun diğer değişkenlerle arasında aracı rol üstlenmektedir (Allen, vd., 2003). Bununla birlikte psikolojik sermayenin de iş doyumunu etkilediğine ilişkin araştırmalar bulunmaktadır ( Abbas ve Raja, 2014; Badran ve Youssef- Morgan, 2015; Bergheim, vd., 2014; Jung ve Yoon, 2015 ; Kaplan ve Biçkes, 2013; Larson ve Luthans, 2006; Luthans, vd., 2008; Stajkoviç ve Luthans, 1998). Buradan hareketle psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında aracı rol oynayabileceği düşüncesi ortaya çıkabilir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin dolaylı ya da doğrudan mı olduğu literatürdeki çıkarımlara göre ortaya konulamamaktadır. Yapılan literatür araştırması sonucunda lise öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeylerini ortaya koymak için Gül (2010); algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet ile örgütsel kimlik arasında aracılık etkisini belirlemek için Cheung ve Law (2008); örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için ise Aube, vd. (2007); örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için Eğriboyun (2015); Celep ve Yılmaztürk (2012); algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizmi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Byrne ve Hochwarter (2008) ve Kasalak ve Bilgin Aksu (2014) tarafından yapılmış araştırmalara rastlanmıştır. Bununla birlikte psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan literatür araştırması sonucunda işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi ve performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Durrah, vd. (2016) ; Polatçı ve Akdoğan (2014) tarafından yapılmış çalışmalara rastlanmıştır. Ayrıca Türkiye'de öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yapılan araştırmalardan bazıları Dünder ve Tabancalı (2012); Yücel ve Bektaş (2012); Günbayı ve Toprak (2010); Karlı ve İskender (2009) şekilde sıralanabilir. Literatürde psikolojik sermaye kavramının iş tatmini ile (Luthans, vd, 2007), işle ilgili stres seviyesi ile, iş performansı ile (Luthans, vd, 2008) ilişkisini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Örgütlerince desteklendikleri algısına sahip olan işgörenlerin olumlu psikolojik sermaye boyutlarına ulaşarak işlerine karşı pozitif duygular geliştirmesi ve böylelikle iş doyumuna varmaları beklenmektedir. Daha fazla destek sağlayarak işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyi daha da geliştirilebilir (Sihag ve Sarikwal, 2015).

Öğretmenlere göre iş doyumunu işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. Öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin düşmesi zamanla yaşam doyum seviyelerini de düşürmektedir (Vural, 2004). İş doyumunu düşük olan öğretmenlerin ruh hallerinde bozulmalar başlayıp bu durum olumsuz tutum ve davranışlar göstermelerine sebep olabilmektedir. Bu olumsuz tutum ve davranışları okul ortamına yansıtan öğretmenlerin okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesine daha az katkıda bulunması beklenir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Öğretmenlerin işlerinde yaşadıkları doyum ya da doyumсузлук, çalıştıkları okulun yapısını ve işleyişini etkilediği (Yılmaz ve Izgar, 2009) düşünüldüğünde destekleyici bir okul ortamının öğretmenin iş doyumuna ulaşmasının yanında eğitimin kalitesini artırıcı nitelikte olabileceği düşünülmektedir. Tüm bu düşünceler ışığında destekleyici örgüt yapısının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin rolünü ortaya çıkarmak suretiyle yöneticilere ve eğitim sisteminin lokomotifleri olan

öğretmenlere okullarının etkililiği ve verimliliği için yol gösterici bilgiler sunmak amacıyla böyle bir araştırma yapılmıştır. Ayrıca yine bu araştırma ile gelecekte yapılacak benzer çalışmalara katkı sağlanabileceği düşünülmüştür.

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Giresun İli'ndeki liselerde görev yapan öğretmenlerin algıları doğrultusunda örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesinin yanı sıra bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemektir. Amaca yönelik olarak oluşturulmuş olan alt problemler şu şekilde sıralanmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel desteğe, psikolojik sermayeye ve iş doyumuna yönelik algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyi ile psikolojik sermaye düzeyi; örgütsel destek algı düzeyi ile iş doyumunu düzeyi; psikolojik sermaye düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında bir anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?
- Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü var mıdır?

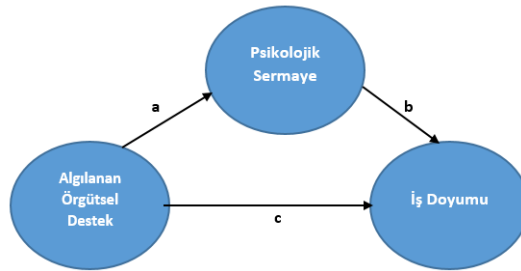
## 1. YÖNTEM

### 1.1. Araştırma Modeli

Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olan bu çalışmada nicel araştırma tekniklerinden faydalanılmıştır. Araştırma örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerini ortaya çıkarılması bakımından tekil tarama; ilişkiyi incelemesi yönünden ilişkisel tarama modelidir. Karasar'a (2014) göre ilişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasındaki değişimin varlığı ile derecesini ortaya çıkarmayı hedefleyen bir modeldir. Bu doğrultuda, bu çalışmada öğretmen görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasında ilişki olup olmadığı varsa bu ilişkinin ne düzeyde olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış ayrıca psikolojik sermayenin aracı rolünü analiz etmek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) aracı etki analiz yöntemi kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986), aracı değişkenin etkisini analiz etmede üç kriterin gerçekleşmesi gerektiğini belirtmektedirler: 1. Bağımsız değişken, aracı değişken üzerinde anlamlı olarak etkilidir (a yolu) 2. Aracı değişken, bağımlı değişken üzerinde anlamlı olarak etkilidir (b yolu) 3. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahiptir (c yolu) Sözü edilen unsurlar karşılandıktan sonra aracı değişken ve bağımsız değişken regresyon analizinde birlikte değerlendirildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması veya sıfır olmasının gözlenmesi gerekmektedir.

Modelin oluşturulmasında Hayes'in önerisi ile bağımsız değişkenden bağımlı değişkene giden yol, "c yolu"; bağımsız değişkenden aracı değişkene giden yol "a yolu" ve son olarak da aracı değişkenden bağımlı değişkene giden yol "b yolu" olarak adlandırılmıştır (Montoya ve Hayes, 2017).



Şekil 1: Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik model

Şekil 1’de araştırmanın modeli sunulmuştur. Bu yöntemle göre öncelikle bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin aracı değişken olan psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Daha sonra psikolojik sermayenin iş doyumunu etkilemesi ve ardından da algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmelidir.

## 1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni, 2018-2019 eğitim- öğretim yılında Giresun il sınırları içinde bulunan genel ve mesleki liselerde görev yapmakta olan 1668 öğretmenden oluşmaktadır. Bu evreni  $\alpha = .05$  lik anlamlılık düzeyinde 475 öğretmenin temsil edebileceği anlaşılmıştır ( Balcı, 2011). Bununla birlikte, araştırmanın amaçlarına yönelik olarak okul türleri tabakalandırılmış ve her birinden seçkisiz ( random) örneklem yoluyla öğretmen seçilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	245	51,1
	Erkek	234	48,9
Yaş	21-30 yaş	106	22,1
	31-40 yaş	169	35,3
	41-50 yaş	145	30,3
	51 yaş ve üzeri	59	12,3
	Bekar	116	24,2
Medeni Durumu	Evli	363	75,8
Sektördeki Kıdem	1-5 yıl	111	23,2
	6-10 yıl	94	19,6
	11-15 yıl	64	13,4
	16-20 yıl	75	15,7
	21 yıl veya üzeri	135	28,2
Kurumdaki Kıdem	1-5 yıl	289	60,3
	6-10 yıl	123	25,7
	11-15 yıl	37	7,7
Kurumdaki Kıdem	16 yıl veya üzeri	30	6,3
Eğitim Durumu	Lisans	394	82,3
	Lisansüstü	85	17,7
Branşı	Sayısal	188	39,2
	Sözel	291	60,8
Görev Yapılan Lise Türü	Fen Lisesi	57	11,9
	Anadolu Lisesi	129	26,9
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lise	225	47,0
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	68	14,2
Toplam		479	100,0

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 245’i (%51,1) kadın, 234’ü (%48,9) erkektir. 21-30 yaş arası öğretmenlerin sayısı 106 (%22,1), 31- 40 yaş arası öğretmenlerin sayısı 169 (35,3), 41- 50 yaş arası öğretmenlerin sayısı 145 (%30,3), 50 ve üzeri öğretmen sayısı 59’dur (%12,3). Öğretmenlerin 116’sı (%24,2) bekar, 363’ü (% 75,8) evlidir. Sektördeki kıdemi 1- 5 yıl arası öğretmenlerin sayısı 111 (%23,2), 6- 10 yıl arası öğretmenlerin sayısı 94 (%19,6), 11- 15 yıl arası öğretmenlerin sayısı 64 (%13,4), 16- 20 yıl arası öğretmenlerin sayısı 75 (%15,7), 21 ve üzeri öğretmenlerin sayısı 135’tir (%28,2). Kurumdaki kıdem yılı 1- 5 yıl arası öğretmenlerin sayısı 289 (%60,3), 6- 10 yıl arası öğretmenlerin sayısı 123 (% 25,7), 11- 15 yıl arası öğretmenlerin sayısı 64 (%13,4 ), 116 ve üzeri öğretmenlerin sayısı 30’tur (%6,3). Lisans mezunu öğretmenlerin sayısı 394 (%82,3) iken, lisansüstü eğitim yapmış öğretmenlerin sayısı ise 85’tir (%17,7). Sayısal branşa sahip öğretmenlerin sayısı 188 (% 39,2) iken, sözel branşa sahip öğretmenlerin sayısı ise 291’dir (%60,8). Öğretmenlerin 57’si (%11,9)

fen lisesi, 129' u (%26,9) anadolu lisesi, 225'i (% 47) mesleki ve teknik anadolu lisesi, 68'i (%14,2) çok programlı anadolu lisesi türündeki liselerde görev yapmaktadır.

### 1.3. Veri Toplama Araçları

Verileri toplamak amacıyla kullanılmış olan ölçekler için elektronik posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır. Bununla birlikte öğretmenlere ölçeklerin uygulanabilmesi için Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınmıştır (Müdürlüğün 01.11.2018 tarih ve E.20706150 sayılı resmi yazısı gereğince). Aynı zamanda çalışmanın etik değerlere uygun olması amacıyla Okan Üniversitesi Etik Kuruluna başvuru yapılmış ve kuruldan onay alınmıştır (Üniversitenin 12.12.2018 tarih ve 100 sayılı resmi yazısı gereğince). Ölçekler basılı hale getirilip doldurmayı kabul eden öğretmenlere etik kurul onam formu imzalatıldıktan sonra zarf ile teslim edilmiş ve kapalı zarf şeklinde geri toplanmıştır. Araştırmada verileri toplamak için aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır.

*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*, Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Gül (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan toplam 30 maddeden oluşan 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Araştırmacılar ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği için gerekli analizleri bu araştırma için tekrar yapmışlardır. Araştırma kapsamında kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapılan DFA (doğrulamalı faktör analizi) neticesinde uyum indeksi değerlerinin iyi uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır ( $X^2/df=3.60$ , CFI= .98, GFI= .93, RMSEA= .074, SRMR= .057). Kline 'e (2005) göre  $X^2/df$  değerinin 5'ten küçük olması gerekmektedir. Ayrıca uyum iyiliği indeksleri için kabul edilebilir uyum değerleri CFI ve GFI, .90 ve üzeri; SRMR ve RMSEA için ise .08 ve aşağısı olmalıdır ( Byrne ve Campbell, 1999). Ölçeğin hesaplanan Cronbach's Alpha değerinin ise .94 olduğu görülmüştür. Büyüköztürk'e (2011) göre bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için Cronbach alfa güvenlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması gerekmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri kapsamında elde edilen bu sonuçlar, mevcut araştırma kapsamında güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

*Psikolojik Sermaye Ölçeği*, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlama çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmış olan bir ölçektir. 6'lı Likert tipindeki ölçek; iyimserlik alt boyutunda 4 madde, özyeterlilik alt boyutunda 6 madde, psikolojik yeterlilik alt boyutunda 5 madde ve umut alt boyutunda 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin mevcut araştırma kapsamında geçerli bir ölçme aracı olduğunun tespit edilmesi amacıyla dört boyutlu yapısını doğrulamak için yapılmış olan DFA sonucunda uyum endekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür ( $X^2/df=4.478$ , CFI= .97, GFI= .92, RMSEA= .085, SRMR= .052). Araştırmada kullanılmış olan ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .92 olarak hesaplanırken Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı; iyimserlik alt boyutunda .74, özyeterlilik alt boyutunda .88, psikolojik dayanıklılık alt boyutunda .75 ve umut alt boyutunda .79 olarak hesaplanmıştır.

*İş Doyumu Ölçeği*, Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlanması Baycan (1985) tarafından yapılmış olan 'Minnesota İş Doyum Ölçeği' nin kısa versiyonudur. 5'li Likert tipindeki iş doyum ölçeği içsel doyum alt boyutunda 12 madde, dışsal doyum alt boyutunda 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin mevcut araştırma kapsamında yapı geçerliliğini ortaya koymak için yapılmış olan doğrulamalı faktör analizi(DFA) neticesinde elde edilen sonuçlar ışığında ölçeğin iki boyutlu bir yapısı olduğu ve modele ait beklenen düzeyde uyum endekslerine sahip olduğu sonucuna varılmıştır ( $X^2/df=3.702$ , CFI= .96, GFI= .91, RMSEA= .075, SRMR= .066).Araştırmada kullanılmış olan ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanırken Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı; içsel doyum alt boyutunda .82 ve dışsal doyum alt boyutunda .81 olarak hesaplanmıştır.

### 1.4. Verilerin Analizi

Ölçekler aracılığıyla elde edilmiş olan veriler istatistiksel paket programlar yardımıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgilerin betimsel istatistikleri yapılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine cevap verebilmek amacıyla, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerinden elde edilen puanların

aritmetik ortalamaları bulunmuştur. Ölçeklere ilişkin olarak yapılmış olan normallik testleri sonuçları ise şu şekildedir; AÖD ölçeğinden elde edilen verilerin ortalaması 3.59, medyanı 3.70, basıklık değeri .24, çarpıklık değeri -.52; PSÖ'den elde edilen verilerin ortalaması 4.95, medyanı 5.00, basıklık değeri .78, çarpıklık değeri -.75; İDÖ'den elde edilen verilerin ortalaması 3.72, medyanı 3.75, basıklık değeri .83, çarpıklık değeri -.54 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konmasına yönelik olarak Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordayıcılık gücünü ortaya koymak amacıyla Regresyon analizine başvurulmuştur. Psikolojik sermayenin örgütsel destek ve iş doyumunu düzeyi arasındaki aracılık rolü için hiyerarşik regresyon analizi (Baron ve Kenny, 1986) kullanılmıştır. Regresyon analizleri yorumlanırken standartlaştırılmış Beta ( $\beta$ ) katsayılarına bakılmış ve .05 düzeyine göre anlamlılığına karar verilmiştir. Bununla birlikte kısmi aracılığın anlamlı olup olmadığı sonucuna varabilmek için Sobel testi uygulanmıştır.

## 2. BULGULAR

### 2.1 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu algı düzeylerine ait istatistiki bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2:** Öğretmenlerin örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu algı düzeylerinin ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek	$\bar{x}$	ss
Algılanan Örgütsel Destek	3.59	.68
İyimserlik	4.60	.80
Özyeterlilik	5.09	.72
Psikolojik Dayanıklılık	5.07	.65
Umut	4.95	.66
Genel Psikolojik Sermaye	4.95	.60
İçsel Doyum	3.92	.53
Dışsal Doyum	3.42	.71
Genel İş Doyumu	3.72	.54

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin aritmetik ortalaması 3.59 ve standart sapmasının .68 olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Tabloya göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin aritmetik ortalaması 4.95, standart sapması .60 iken psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının sırasıyla 4.60; 5.09; 5.07 ve 4.95, standart sapmalarının ise .80; .72; .65 ve .66 olduğu görülmektedir. Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile bu değişkene ait alt boyutlar olan iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Tabloya göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin aritmetik ortalaması 3.72, standart sapması .54 iken iş doyumunun alt boyutları olan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarına ait aritmetik ortalamalar sırasıyla 3.92 ve 3.42; standart sapmalar ise .53 ve .71'tir. Aynı tablo ışığında

öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyleri ile bu değişkene ait alt boyutlar olan içsel doyum ve dışsal doyum algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

## 2.2 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3:** Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkiye ait pearson korelasyon analizi sonucu

Değişkenler	Algılanan Örgütsel Destek	İyimserlik	Özyeterlilik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Genel Psikolojik Sermaye	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyumu
Algılanan Örgütsel Destek	1	.342**	.251**	.260**	.306**	.334**	.360**	.636**	.544**
İyimserlik		1	.487**	.498**	.574**	.726**	.438**	.420**	.477**
Özyeterlilik			1	.726**	.782**	.895**	.323**	.166**	.277**
Psikolojik Dayanıklılık				1	.767**	.870**	.310**	.146**	.259**
Umut					1	.921**	.428**	.255**	.385**
Genel Psikolojik Sermaye						1	.434**	.279**	.402**
İçsel Doyum							1	.618**	.912**
Dışsal Doyum								1	.886**
Genel İş Doyumu									1

\*\*p<0.01

Tablo 3'e göre, örgütsel destek algı düzeyi, iyimserlik düzeyi ile pozitif yönde düşük bir ilişki ( $r=0,342$ ;  $p<0.01$ ); öz yeterlilik düzeyi ile pozitif yönde düşük bir ilişki ( $r=0,251$ ;  $p<0.01$ ); psikolojik dayanıklılık düzeyi ile pozitif yönde düşük bir ilişki ( $r=0,260$ ;  $p<0.01$ ); umut düzeyi ile pozitif yönde düşük bir ilişki ( $r=0,306$ ;  $p<0.01$ ) ve psikolojik sermaye düzeyi ile pozitif yönde düşük bir ilişki göstermektedir ( $r=0,344$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri artırıldığında, iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve genel psikolojik sermaye düzeylerinde de düşük seviyede bir artış olacağına işaret etmektedir. Örgütsel destek algı düzeyi, içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,360$ ;  $p<0.01$ ); dışsal doyum düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede ( $r=0,636$ ;  $p<0.01$ ); genel iş doyumunu düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede bir ilişki göstermektedir ( $r=0,544$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri artırıldığında, içsel doyum düzeyinde de düşük seviyede bir artış olacağını gösterirken dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde orta seviyede bir artış olacağına işaret etmektedir. Algılanan iyimserlik düzeyi, içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede ( $r=0,438$ ;  $p<0.01$ ); dışsal doyum düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede ( $r=0,420$ ;  $p<0.01$ ); genel iş doyumunu düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede bir ilişki göstermektedir ( $r=0,477$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları iyimserlik düzeyleri artırıldığında, içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde orta seviyede bir artış olacağını göstermektedir. Algılanan özyeterlilik düzeyi, içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,323$ ;  $p<0.01$ ); dışsal doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,166$ ;  $p<0.01$ ); genel iş doyumunu düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki göstermektedir ( $r=0,277$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları öz yeterlilik düzeyleri artırıldığında, içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde düşük seviyede bir artış olacağını göstermektedir. Algılanan psikolojik dayanıklılık düzeyi, içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,310$ ;  $p<0.01$ ); dışsal doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,146$ ;  $p<0.01$ ); genel iş doyumunu düzeyi ile pozitif



yönde düşük seviyede bir ilişki göstermektedir ( $r=0,259$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları psikolojik dayanaklık düzeyleri artırıldığında, içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde düşük seviyede bir artış olacağını göstermektedir. Algılanan umut düzeyi, içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede ( $r=0,428$ ;  $p<0.01$ ); dışsal doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,255$ ;  $p<0.01$ ); genel iş doyumunu düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki göstermektedir ( $r=0,385$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları umut düzeyleri artırıldığında, içsel doyum düzeylerinde orta seviyede, dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde düşük seviyede bir artış olacağını göstermektedir. Algılanan psikolojik sermaye düzeyi, içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede ( $r=0,434$ ;  $p<0.01$ ); dışsal doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük seviyede ( $r=0,279$ ;  $p<0.01$ ); genel iş doyumunu düzeyi ile pozitif yönde orta seviyede bir ilişki göstermektedir ( $r=0,402$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuçlar katılımcıların algıladıkları psikolojik sermaye düzeyleri artırıldığında, içsel doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinde orta seviyede, dışsal doyum düzeylerinde ise düşük seviyede bir artış olacağını göstermektedir.

### 2.3 Örgütsel Destek Algısının İş Doyumu Düzeyi İle Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisine İlişkin Bulgular

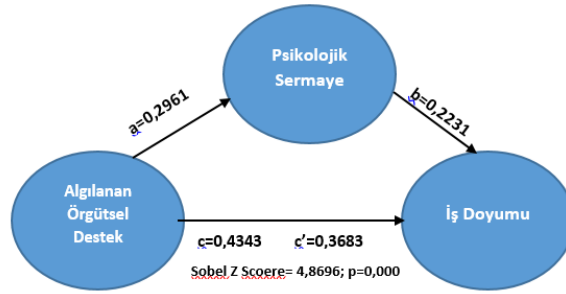
Araştırmada psikolojik sermayenin aracı değişken rolü araştırılmıştır. Psikolojik sermayenin yordama gücü Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken koşullarına göre yeniden değerlendirilmiştir. Bu bağlamda bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek değişkeninin bağımlı değişken olan iş doyumunu ve aracı değişken olan psikolojik sermaye değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olması beklenir. Diğer taraftan analize aracı değişken dahil edildiği zaman bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde regresyon katsayısı değeri düşerken, anlamlılığının devam etmesi beklenir. İlk olarak değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir.

**Tablo 4:** Algılanan örgütsel destek algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılılık modeline ait sonuçlar

Modeller	Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
Model 1	Sabit	3.8890	0.1397	27.8397	.000
	Algılanan Örgütsel Destek	0.2961	0.0382	7.7441	.000
	$R^2=0.1117$ $F(1,477)=59.9717$ ; $p= .000$				
	Psikolojik Sermaye= $3.8890+0.2961$ *algılanan örgütsel destek				
Model 2	Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
	Sabit	2.1625	0.1121	19.2876	.000
	Algılanan Örgütsel Destek	0.4343	0.0307	14.1551	.000
	$R^2=0.2957$ , $F(1,477)=200.3657$ ; $p= .000$				
İş Doyumu= $2.1625+0.4343$ *Algılanan Örgütsel Destek					
Model 3	Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
	Sabit	1.2947	0.1747	7.4121	.000
	Psikolojik Sermaye	0.2231	0.0353	6.3147	.000
	Algılanan Örgütsel Destek	0.3683	0.0313	11.7639	.000
$R^2=0.3502$ , $F(,477)=128.2852$ ; $p= .000$					
İş Doyumu= $1.2947+0.2231$ *psikolojik sermaye+ $0.3683$ *algılanan örgütsel destek					

Tablo 4'e göre modeller incelendiğinde, ilk modelde algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine bakılmış (modeldeki a yolu) algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\beta= 0,2961$ ;  $p=0,000$ ;  $p<0.01$ ).

İkinci modelde ise algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmış (modelde c yolu) algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\beta = 0,4343$ ;  $p=0,000$ ;  $p<0.01$ ). Üçüncü modelde ise algılanan örgütsel desteğin ve psikolojik sermayenin aynı anda iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmış (model b yolu) örgütsel desteğin ve psikolojik sermayenin aynı anda iş doyumunu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\beta_{(\text{psikolojik sermaye})} = 0,2231$ ;  $\beta_{(\text{algılanan örgütsel destek})} = 0,3683$ ;  $p=0,000$ ;  $p<0.01$ ). Aracılık etkisine karar verebilmek için, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin (c yolu)  $0,4343$  olduğu ancak modele aracı değişken olan psikolojik sermaye dahil edildiğinde algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunu üzerindeki etkisinin  $0,3683$ 'e düştüğü ve bu kat sayıların anlamlı olduğu belirlendiğinden psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu anlamına gelmektedir. Son olarak kısmi aracılık rolünü belirlemek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Sobel testi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık Z skor katsayısı ile belirlenmekte ve bu skorun  $1.93$ 'dan büyük olduğu ve p değerinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $Z=4,8696$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuç aracılık ön bilgisi açısından psikolojik sermayenin aracılık etkisi olduğunu göstermektedir.



Şekil 2: Psikolojik sermayenin aracılık rolü

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüz rekabet koşullarında insana yatırım yapmak önemlidir. Bu yatırım da bireyin sahip olduğu birikimin desteklenmesi neticesinde oluşacak verim amaçlanarak planlanmalıdır. Örgütlerde planlama özenle yapılırsa sonuç da memnun edici olabilir. Eğitim örgütlerinde de bu gerekçeler doğrultusunda yöneticilere ve planlayıcılara büyük görevler düşmektedir. Bu görevi layıkıyla yapabilmeyi hedefleyen yöneticilere yol göstermek amacıyla yapılmış olan bu çalışmada, lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum özellikle Türkiye’de öğretmenlerin mesleklerini fedakarlık gerektiren bir iş olarak gördükleri, bu nedenle yapılan en küçük desteği dahi önemsedikleri şeklinde ifade edilebilir. Araştırmanın bu sonucunun katılımcıların örgütsel destek algılarının ölçüldüğü farklı araştırma sonuçlarıyla (Eğriboyun, 2015; Geçer, 2015; Gül, 2010) benzerlik gösterdiği; örgütsel destek algısının orta düzeyde ölçüldüğü araştırma sonuçlarıyla (Büyükgöze ve Kavak, 2017; Çakır ve Nartgün, 2018; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2010) farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin örgütlerinde desteklendikleri algısına sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu sonucunun katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçüldüğü farklı araştırma sonuçlarıyla (Akman, 2016; Chen, vd., 2019; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Keser ve Kocabaş, 2014; Singla vd., 2021; Zewude ve Hercz, 2021) örtüştüğü görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin mesleklerini sadece bir iş olarak görmeyip yaşamlarının bir parçası şeklinde algılamaları neticesinde olası her duruma hazırlıklı oldukları şeklinde yorumlanabilir. Olası her duruma hazırlıklı olma hali psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik

ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından en yüksek ortalama özyeterlilik alt boyutunda ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin kendilerini sürekli motive ederek mesleklerine uygun olduklarını hissetmeleri ve kendilerini bu iş için uygun görmeleri şeklinde yorumlanabilir. Ölçeğin umut alt boyutunun da yüksek ortalama sonucu, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma ortamlarında öğrencilerine sürekli yeni şeyler katmak için hedefler koymaya çalışan kişiler olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca ülkemizde öğretmenlerin mesleklerini yalnızca bir iş olarak görmeyip öğrencilerinin her türlü sıkıntıları ile ilgilenmeleri ve bu sıkıntılar karşısında yılmadan mücadele etmeye çalışmaları da ölçeğin psikolojik dayanıklılık alt boyutunun yüksek ortalama değerini açıklar nitelikte olabilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin öğrencileri ile duygusal bir bağ oluşturma yoluyla güdülenerek işlerinde doyuma ulaşmış olabilecekleri şeklinde yorumlanabileceği gibi iş çevrelerinin de onları doyurabilecek nitelikte olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu sonucunun katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin ölçüldüğü farklı araştırma sonuçlarıyla (Akı, 2020; Boyacı, vd., 2018; Demirtaş, 2010; Sharma ve Jyoti, 2009; Zaman Kılıç ve Gümüşeli, 2010) örtüştüğü görülmüştür. Ayrıca Crossman ve Harris (2006) tarafından yapılan araştırma neticesinde bağımsız ve özel olarak yönetilen okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum seviyesi yüksek çıkarken vakıf okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum seviyesi düşük çıkmıştır. Öte yandan Sarıkaya'nın (2019) araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel destek ile genel psikolojik sermaye ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde düşük seviyede ilişki bulunmaktadır. Örgütsel destek, işgörenlerin örgütlerine yaptığı katkının örgütlerince değerli görülme algısı olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak işgönerlerce değerli görülme algısının oluşabilmesi için onlarda umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik gibi olumlu ruh hallerinin olması beklenebilir. Bu durum psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel destek algısı üzerine bir yansıması olabilir. Diğer taraftan da örgütsel desteğin pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak rolü bulunabilir. Sosyal Takas kuramına göre örgütsel destek algısına sahip olan işgönerler örgütlerinin başarısız olabilmesi için kendilerini sorumlu hissederler. Örgütsel destek boyunca onaylanma, saygı görme gibi duyguları gelişen işgönerlerin örgütlerine inançları artar. Örgütsel destek boyunca bu gibi duygular geliştiren işgönerlerin sahip olduğu psikolojik sermaye alt boyutlarının da süreçten olumlu yönde etkilenmesi beklenebilir (Cömert ve Yürür, 2017). Nitekim bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkide ortaya çıkmış olan bulgular ile Çin'de 1428 ıslah memurunun katılımı ile Liu, vd. (2013) tarafından yapılmış olan araştırma sonucu benzerlik göstermektedir. Ayrıca örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Büyükgöze ve Kavak (2017); Sihag ve Sarikwal (2015) araştırmalar yapmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin iş doyum genel düzeyi ve dış doyum düzeyi ile arasında pozitif yönde orta seviyede ilişki varken iç doyum düzeyi ile arasında pozitif yönde düşük bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bu bulguları Demirci (2016); Kutlualp (2015) ve Oktar (2015) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir. Araştırma sonucunda dışsal doyum düzeyinin içsel doyum düzeyinden yüksek çıkması öğretmenlerin okulda bağımsız çalışabilme olanağı sağlanması, takdir edilme, önemsenme, anlayışla karşılaşma gibi duygusal yönden ziyade ödüllendirilme, iyi bir ücret alma, yükselme olanakları sunulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, teknik yardımlar sağlanması, okul yönetimi ile iyi ilişkiler oluşturulması gibi yöntemlerle desteklenmiş olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Destekleyici örgütlerin üyelerinin işlerinden yüksek düzeyde memnun olması beklenebilir. Bu düşünceden yola çıkarak örgütlerinde değerli olduğuna inanan işgönerlerin sergileyebilecekleri olası olumsuz tutumlarda da azalma görülebilir. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna karşı algı düzeylerinin orta seviyede çıkması, örgütlerince yeteri kadar desteklenmedikleri şeklinde bir düşünce geliştirmiş oldukları sonucunu çıkarabilir. Bu düşünce, ödüllendirmede adaletsiz yaklaşım, ücret azlığı, ağır çalışma koşulları, katı denetim şekli, katı bir hiyerarşik örgütsel yapılanma

neticesinde kararlara katılamama, iletişim eksikliği, okul çevresinin yetersizliği ya da okul müdürünün yetersiz desteği gibi farklı durumlar neticesinde ortaya çıkmış olabilir. Araştırmanın bu sonucu Fu, vd. (2013); Sarıkaya ve Keskinlik Kara(2020) tarafından yapılan araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile genel iş doyum düzeyi ve içsel iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki var iken dışsal iş doyum düzeyi ile pozitif yönde düşük düzeyde ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Larson ve Luthans (2006); Luthans, vd.(2008) tarafından yapılmış olan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin üretme, destek alma ve işyerinde yeni fikirler üretmekte olduğu gözlemlenirken iş streslerinin de daha az olduğu gözlemlenmiştir ( Abbas ve Raja, 2014). Psikolojik sermaye alt boyutlarından özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş doyum ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde düşük bir ilişki bulunmuşken; iyimserlik alt boyutu ile iş doyum ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Özyeterlilik alt boyutu ile iş doyum arasında ortaya çıkan ilişkiyi Stajkovic ve Luthans (1998)tarafından yapılan araştırma sonuçları da destekler nitelikte iken Kaplan ve Biçkes (2013)tarafından yapılan araştırma sonucunu desteklememektedir. Umut alt boyutu ile genel iş doyum ve dışsal iş doyum arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuşken; içsel doyum düzeyi ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu boyutun iş doyum ile arasında ortaya çıkmış olan bu ilişki Jung ve Yoon (2015) ‘un araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

İşgörenlerin davranışlarına birçok değişkenin etkisinin olabildiği, algılanan örgütsel desteğin de aracı değişkenlerle çıktı değişkenlere yansiyebileceği düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna olan etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü araştırılmıştır. Bulgular sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bu yönüyle Aslan (2020); Batool ve Haider (2016); Wen vd. (2019) Süral-Özel vd., (2013)’’ in bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bu araştırma sonucuna göre destekleyici örgütlerde çalışan işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları güçlendirildiği ölçüde çalışanların iş doyum düzeylerinin de artacağı yorumu yapılabilir.

## ÖNERİLER

Araştırmaya yönelik öneriler şu şekilde ifade edilebilir:

- Araştırmanın evrenini, Giresun ilindeki genel ve mesleki liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Aynı araştırma Türkiye’nin farklı illerinde veya farklı ülkelerde, farklı eğitim kademelerinde veya okul türlerinde tekrarlanabilir.
- Araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan örgütsel destek, bağımlı değişkeni iş doyum, aracı değişkeni ise psikolojik sermayedir. Bu ilişkide bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki aracı etkiyi pozitif psikolojinin farklı terimleri olan öznel iyi oluş, öz farkındalık, öz anlayış, empati vb. gibi farklı değişkenler yardımıyla da belirlemeye yönelik modeller oluşturulabilir.

Uygulamaya yönelik öneriler ise şu şekilde ifade edilebilir:

- Bu araştırma ile kurumlarda örgütsel destek yoluyla işgörenlerin iş doyum düzeylerinin artırılmasında psikolojik sermaye değişkeninin önemli bir etkisi olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. İşgörenlerin iş doyumuna ulaşmalarının günümüz koşullarının gereklerini karşılayabilecek düzeyde artması için yönetime katılımlarının özendirilmesi, önemsendiklerinin hissettirilmesi ve sahip oldukları psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik, uyum ve iyimserlik gibi özelliklerinin belirlenerek en üst düzeyde kullanımlarının sağlanması örgüt verimliliği açısından önemli olabilir. Birer eğitim örgütleri olan okullarda da öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine önem verilebilir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenlerin istenilen davranışları artırabildiği istenmeyen davranışları ise azaltabildiği düşünülebilir.

- Öğretmenlerin eğitim örgütlerinde öğrencilerine, meslektaşlarına, velilerine ve okul yönetimine karşı olumlu tutumlar sergilemesi ve iyi bir iletişim halinde bulunabilmesi yüksek bir psikolojik sermaye düzeyi ile ilişkilendirilebilir. Bu nedendir ki okul yöneticileri bu seviyenin yükseltilmesi için çaba gösterebilmelidir. Ayrıca okul müdürleri öğretmenlerin desteklendiklerine dair algı geliştirebilmesi için alınan kararlara onları dahil etmek, onları takdir etmek, onlara anlayış göstermek ve iletişim kanallarını her zaman açık tutmak vb. gibi tavırları sıklıkla sergilemelidir.
- Öğretmenler psikolojilerini her zaman ayakta tutabilecek olumlu bakış açısı geliştirmelidirler. Bunun için stres ile başa çıkabilmek, kendilerine güven duygularını ortaya çıkarabilmek ve kendi başlarına işlerin üstesinden gelebilecek yolları öğrenebilmek amacıyla çeşitli aktivitelerle ya da hizmet içi eğitimlere katılmaları önerilebilir.

Araştırmanın sadece eğitim alanında ve bir şehirde yapılmış olması araştırmanın önemli kısıtlarındandır. Bu nedenle farklı alanlarda ve farklı şehir veya bölgelerde yapılacak araştırmada farklı bulgulara ulaşılabilir.

### KAYNAKÇA

- Abbas, M.& Raja, U. (2014). Impact of perceived organizational politics on supervisory-rated innovative performance and job stress: Evidence from Pakistan. *Journal of Advanced Management Science*, 2(2), 1-34. <http://doi.org/10.12720/joams.2.2.158-162>.
- Akı, G. (2020). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105- 135. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13696/165762>.
- Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 268-277. DOI: <http://dx.doi.org/10.14582>
- Allen, D.G., Shore, L.M.& Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. DOI: [10.1177/014920630302900107](https://doi.org/10.1177/014920630302900107)
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Limited.
- Aslan, H. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1452- 1469.
- Aube, C., Rousseau, V. & Morin, E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479–495. <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- Badran, M.A. & Youssef-Morgan, C.M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354- 370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>
- Balcı, A. (2011). *Research methods, techniques and principles in social sciences*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 173-182. DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173

- Batool, S., & Ali, H. (2016). Role of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction and Transfer of Training, a Study of Public Sector Organizations of Pakistan. *Journal of Law and Society*, 47(69), 81-96.
- Baycan, F.A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B. , Mearns, K. & Eid, J.(2014). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>
- Boyacı, A., Karacabey, M.F. & Bozkuş, K.(2018). The role of organizational trust in the effect of leadership of school administrators on job satisfaction of teachers. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 437-482. doi: 10.14527/kuey.2018.011
- Büyükgöze, H.& Kavak, Y.(2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32. . doi: 10.14527/kuey.2017.001
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. 14. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. & Campbell, T. L. (1999). Cross- cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structura: Alook beneath the surface. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 30, 555-574. <https://doi.org/10.1177/0022022199030005001>
- Byrne, Z.S. & Hochwarter, W.A. (2008). Perceived organizatioanl support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology* ,23(1), 54-72. <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>
- Celep, C. & Yılmaztürk, Ö.E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 42, 5763- 5776. DOI: [10.1016/j.sbspro.2012.06.512](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512)
- Chen, X., Zeng, G., Chang, E.C.& Cheung, H.Y. (2019). What are the potential predictors of psychological capital for Chinese primary school teachers?. *Frontiers in Education*, 50(4), 1-8. doi: 10.3389/educ.2019.00050
- Cheung, M.F.Y. & Law, M.C.C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14 (2), 213-231. <https://doi.org/10.1080/13602380701430879>
- Cömert, Y. & Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*,5(3),17-34.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/1741143206059538>
- Çakır, S. & Nartgün, Ş.S. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* ,11(55), 555-570. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20185537229>
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,13(3), 79-94. DOI: 10.4026/1303-2860.2011.184.x
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121- 137.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21( 3), 373-380. DOI: [10.4026/1303-2860.2011.0184.x](https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0184.x)

- Demirci, Y., (2016). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bunların İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Durrah, O., Alhamoud, A. & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *II Ponte*, 72(2), 214-225. DOI: [10.21506/j.ponte.2016.7.17](https://doi.org/10.21506/j.ponte.2016.7.17)
- Dündar, T. & Tabancalı, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781. DOI: [10.1016/j.sbspro.2012.06.513](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.513)
- Eğriboyun, D. (2015). The relation between organizational trust, organizational support and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 9(4), 134-156. DOI: [10.5897/AJBM2014.7623](https://doi.org/10.5897/AJBM2014.7623)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, 127(10), 946-951.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla ili örneği)(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Gül, A.L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği) (Yayınlanmamış doktora tezi)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Günbayı, İ. & Toprak, D. (2010). A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169. <http://ilkogretim-online.org.tr/>
- Hunter, A.J. (2001). A cross-cultural comparison of resilience in adolescents, *Journal Of Pediatric Nursing*, 16(3), 172- 179. DOI: [10.1053/jpdn.2001.24180](https://doi.org/10.1053/jpdn.2001.24180)
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Judge, T.A. & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 661-673. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.661>
- Jung, H.S. & Yoon, H.H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Kaplan, M. & Biçkes, D.M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: a study of hotel businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 233-242.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karşlı, M.D. & İskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2252-2257.
- Kasalak, G. & Bilgin Aksu, M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory Practice*, 14(1), 125-133. DOI: [10.12738/estp.2014.1.1765](https://doi.org/10.12738/estp.2014.1.1765)

- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22. doi: 10.14527/kuey.2014.001.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kulualp, H. G. (2015). Algılanan örgütsel destek, yönetimin açıklığı ve iş tatmininin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44- 61. <https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G.& Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support an psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-89>
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297- 1343.
- Luthans, F., Avey, J.B., Clapp- Smith, R. & Li, W.(2008). Evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818- 827. DOI: [10.1080/09585190801991194](https://doi.org/10.1080/09585190801991194)
- 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(3),541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital*, Newyork: Oxford University Press.
- Montoya, A. K., & Hayes, A. F. (2017). Two-condition within-participant statistical mediation analysis: A path-analytic framework. *Psychological Methods*, 22(1), 6-27. DOI: [10.1037/met0000086](https://doi.org/10.1037/met0000086)
- Oktar, M. N. (2015) *Engelli bireylerle çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Yalova: Yalova Üniversitesi.
- Polatcı, S. & Akdoğan, A. (2014). Psychological capital amd performance : a mediating role of work family spillover and psychological well-being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Rahmawati, S.W. (2013). Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology* , 2(1), 30-37. <http://dx.doi.org/10.12928/jehcp.v2i1.3742>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *The American Psychological Association* ,87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saari, L.M. & Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sarıkaya, Ş. & Keskinçılıç Kara, S.B. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *Sustainability in Contemporary Educational Reflections*,12, 435-466.
- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: Sebahattin Zaim Üniversitesi.
- Sharma, R.D. & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.



- Sihag, P.& Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital-A study of IT industries in indian framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 19-26.
- Singla, H., Mehta, M. D., & Mehta, P. (2021). Modeling spiritual intelligence on quality of work life of college teachers: a mediating role of psychological capital. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 341-358.
- Stajkovic, A. & Luthans, F. (1998). Self- efficacy and work- related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. DOI: [10.1037/0033-2909.124.2.240](https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240)
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T. & Timurcanday Özmen, Ö.N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Vural, B. (2004). *Yetkin- ideal-vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wen, J., Huang, S. & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Yılmaz, E. & Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yücel, İ. & Bektaş, Ç. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: younger is better?. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- Zaman Kılıç, S. & Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological capital and teacher well-being: The mediation role of coping with stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227-1245.

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Purpose**

The aims of the current research are to reveal teachers' perception levels of organizational support, psychological capital, and job satisfaction, determine the direction and level of the correlation between the variables, and examine the mediating role of psychological capital between perceived organizational support and job satisfaction.

### **Methodology**

Quantitative research techniques were employed in the present study, which was designed in a relational survey design to examine the correlation between perceived organizational support, psychological capital, and job satisfaction in accordance with high school teachers' views. The study was designed in a single survey design to reveal organizational support, psychological capital, and job satisfaction levels and in a relational survey design to examine the correlation. Accordingly, this study tried to explain whether there was a correlation between perceived organizational support, psychological capital, and job satisfaction according to teachers' views and if there was any, the level of this correlation. In the study, a model was created that was thought to predict the effect of organizational support level according to teachers' perceptions on job satisfaction level directly and indirectly through psychological capital.

### **Findings**

According to the study results, it was revealed that teachers' perceived organizational support levels were high. This situation can be expressed as the fact teachers in Turkey regard their profession as a job that requires sacrifice, and therefore they care about even the smallest support made.

As a result of the study, it was revealed that the psychological capital levels of teachers were high in the overall scale and the sub-dimensions of the scale. This can be interpreted as teachers' being prepared for every possible situation as a result of perceiving their profession not only as a job but as a part of their lives.

According to the study, it was determined that teachers' job satisfaction was high in the overall scale and the sub-dimensions of the scale. This can be interpreted as that teachers may have achieved satisfaction in their work by motivating them through creating an emotional bond with their students, and it can be interpreted as that the working environment may be able to satisfy them.

In accordance with the study results, there is a low positive correlation between perceived organizational support and general psychological capital and its all sub-dimensions. It has been previously stated that the contribution of organizational support to employees' organizations is defined as the perception of being valued by their organizations. Based on this definition, employees can be expected to have positive moods, including hope, optimism, resilience, and self-efficacy, in order to create a perception of being valued by employees.

While there was a moderate positive correlation between perceived organizational support and the general level of job satisfaction and extrinsic satisfaction level, a low positive correlation was revealed with the intrinsic satisfaction level. It is an expected situation that employees in supported organizations are satisfied with their jobs. In this study, the medium satisfaction level of teachers is an indication that they have perceptions that they are not supported sufficiently by their organizations, and this perception may have emerged as a result of different situations such as an unfair approach in rewarding, low pay, heavy working conditions, strict control type, the inability to participate in decisions as a result of a strict hierarchical organizational structure, the lack of communication, inadequate school environment, or insufficient support from the school principal.

While there was a moderate positive correlation between psychological capital and the general job satisfaction level and intrinsic job satisfaction level, there was a low positive correlation with the extrinsic job satisfaction level.

While a low positive correlation was found between self-efficacy and resilience among the sub-dimensions of psychological capital and job satisfaction and its all sub-dimensions, a moderate positive correlation was revealed between the optimism sub-dimension and job satisfaction and its all sub-dimensions. While a low positive correlation was revealed between the hope sub-dimension and general job satisfaction and extrinsic job satisfaction, a moderate positive correlation was found with the intrinsic satisfaction level.

Furthermore, it is thought that many variables may have an effect on the behaviors of employees, and perceived organizational support may be reflected in output variables with mediator variables. Based on this idea, the mediating role of psychological capital in the impact of perceived organizational support on job satisfaction was investigated. In line with the findings, it was concluded that psychological capital plays a partial mediating role in the effect of perceived organizational support on job satisfaction. According to this finding, as the organizational support perceived by teachers increases, the level of psychological capital increases, and as the level of psychological capital increases, the level of job satisfaction also increases. In other words, it can be stated that perceived high organizational support and high psychological capital level would contribute positively to the job satisfaction level.

### **Conclusion and Discussion**

It is essential to encourage employees to participate in management, to create perceptions of what they care about, and to determine their characteristics such as resilience, self-efficacy, adaptability, and optimism, and ensure their use at the highest level in order to increase employee satisfaction at a level that can meet the requirements of today's conditions. Therefore, it is evaluated that psychological capital, which is a combination of the characteristics that employees themselves and their environment can become aware of, has an impact on the correlation between employees' perceived organizational support and job satisfaction.

In this context, it has been revealed that the psychological capital variable had significant impact on increasing the job satisfaction of employees with organizational support in institutions. It is an important result of this study that employees had high level of job satisfaction in recent years due to the influence of mediator values such as psychological capital in addition to organizational support. Thus, it can be suggested to managers that job satisfaction levels of employees can be increased if an important concept such as psychological capital is evaluated with the importance of perceiving organizational support in terms of employees.