

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki¹

Ümit Kahraman² Osman Tayyar Çelik³

Öz

Bu araştırmada farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşları cinsiyet, okul türü ve aynı okulda çalışma süresi açısından incelenmiştir. Çalışma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Uşak ilinde görev yapan 4494 öğretmen örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 374 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin analizinde t testi, ANOVA, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşlarının yüksek düzeyde olduğu, erkek öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı ancak okul türü ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermezken okul türü ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu, örgütsel destek algısının psikolojik iyi oluşu pozitif yönde anlamlı şekilde yordadığı ve psikolojik iyi oluştaki varyansın yaklaşık %43'ünün örgütsel destek algısıyla açıklanabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

1

Anahtar Sözcükler: Örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş, öğretmen

¹ **Atıf/Citation©:** Kahraman, Ü. & Çelik, O. T. **Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki**, *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 2022/7 (1), 1-17

² Dr. Öğr. Üyesi Ümit Kahraman, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, drumitkahraman@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4547-6753

³ Doç. Dr. Osman Tayyar Çelik, İnönü Üniversitesi, otayyar44@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3951-7261

Geliş/Received: 22 Haziran 2022, **Kabul/Accepted:** 26 Temmuz 2022

The Relationship Between Teachers' Perceptions of Organizational Support and Their Psychological Well-Being

Abstract

This study focused on the relationship between the perceptions of organizational support and psychological well-being of teachers working at different school levels. In addition, teachers' perceptions of organizational support and psychological well-being were examined in terms of gender, school type and working time in the same school. The research designed as correlational study. The universe of the research consists of 4494 teachers working in Uşak in the 2021-2022 academic year, and the sample of 374 teachers determined by random sampling method. In the analysis of the data, t test, ANOVA, Pearson Product Moments Correlation Coefficient and multiple linear regression analysis were used. As a result of the research, teachers' perceptions of organizational support and psychological well-being are high, male teachers' perceptions of organizational support differ significantly according to gender, but there is no significant difference according to school type and working time in the same school, while teachers' psychological well-being does not differ significantly according to gender, school type and same school. It was determined that there was a significant difference in terms of working time at school. In addition, it has been concluded that there is a highly significant relationship between teachers' perceptions of organizational support and their psychological well-being, that organizational support perception positively predicts psychological well-being, and that approximately 43% of the variance in psychological well-being can be explained by organizational support perception.

Anahtar Sözcükler: Perception of organizational support, Psychological well-being, teacher

GİRİŞ

Belirli bir amaç için bir araya gelmiş insan topluluğu örgüt olarak adlandırılabilir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında örgüt üyelerinin performansları önemli faktörlerden birisidir. Alanyazın incelendiğinde (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Çankır ve Şahin, 2018; Wright, Cropanzano & Bonett, 2007) performansı etkileyen faktörlerden birisinin de psikolojik iyi oluş olduğu görülmektedir. Eğitim açısından bakıldığında ise etkili bir eğitim-öğretim sürecinin öğretim programı, kaynaklar gibi değişkenlerin yanı sıra öğretmen etkililiği ve öğretmen performansı ile de yakından ilgili olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması, psikolojik açıdan rahat olmaları gibi faktörler de öğretmen performansı ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla okulların amaçlarına ulaşabilmesinde de öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle son yıllarda psikolojik iyi oluş ile ilgili çalışmalarda (Çankaya, 2020; Göçen, 2019; Gustem, Calderon, Batalla & Esteban, 2018; Holliman, Revill-Keen & Waldeck, 2020; Kinman & Johnson, 2019; Oğuz Duran ve Çalışkan, 2020) artış olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iyi oluşunun, öğrenci başarısı ve bireysel iş çıktıları (Price & McCallum, 2015), pozitif örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Öğretmen iyi oluşunun çıktılar üzerindeki etkisine yönelik ampirik araştırmalar daha çok iş doyumu, tükenmişlik gibi iş tutumlarına odaklanmıştır (Katıtaş, Karadaş & Coşkun, 2022; Weilland, 2021). İyi oluşu etkileyen örgütsel, çevresel ve bireysel faktörlere ilişkin literatür ise oldukça geniştir (Aldrup, Klusmann, Lüdtke, Göllner & Trautwein, 2018; Göçen, 2019; Yusof, Hashim ve Ariffin, 2015). Son yıllarda öğretmen iyi oluşu üzerine yapılan araştırmalardaki artışın sebebi günümüzdeki hızlı değişimlerin eğitim süreçlerine etkisi ve öğretmenlerin okul ve öğrenci başarısı üzerinde anahtar öğe olmasındadır.

Teknolojik gelişmeler, çevresel faktörler ve gelişen yeni anlayışlar öğretmenleri değişime zorlamakta, oluşan bu baskı iyi oluş, stres ve tükenmişlik gibi psikolojik faktörleri etkileyebilmektedir. Böyle bir çevrede özellikle öğretmenlerin iyi oluşları üzerinde etkili olabilecek örgütsel uygulamalara ve yönetsel araçlara ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim örgütsel destek ve buna ilişkin öğretmen algısı, psikolojik iyi oluştaki değişimi açıklayabilecek bir değişken olabilir. Bu kapsamda araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel davranış literatüründe önceki çalışmalarda daha çok çatışma, tükenmişlik ve stres gibi olumsuz değişkenlere odaklanılmıştır. Ancak son yıllarda psikoloji alanındaki gelişmelerle birlikte eksikliklerin ve olumsuz niteliklerin araştırılmasından ziyade olumlu insan niteliklerine odaklanan pozitif psikoloji yaklaşımı benimsenmeye başlanmıştır (Csikszentmihalyi & Seligman 2000). Bu yaklaşım içerisinde mutluluk, umut, esenlik gibi pozitif kavramları barındırır. Alan yazında zaman zaman öznel iyi oluş kavramıyla birlikte kullanılan psikolojik iyi oluş da pozitif psikolojinin temel kavramlarından biridir. Her ne kadar öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş birbirlerinin yerine kullanılsa da bu iki kavram aynı olmamakla birlikte büyük oranda benzerdir ve bu kavramlar insanların olumlu işlevselliği ve mutluluğu sağlayan koşullarla ilişkilidir (Tuzgöl Dost, 2004). Ryan ve Deci'nin (2001) iyi oluş kavramına getirdiği açıklık bu iki kavramın farkını ortaya koymaktadır. İyi oluş mutluluğa odaklanan; iyi oluşu haz elde etme ve dertten kaçma perspektifinden açıklayan hedonik iyi oluş ve kendini gerçekleştirmeye odaklanan; insanın güçlü yanlarına vurgu yapan eudaimonik iyi oluş olarak iki ayrı bakış açısından ele alınabilir (Ryan & Deci, 2001). Öznel iyi oluş (hedonik); iyi oluşu genel yaşam doyumu olarak ifade ederken; psikolojik iyi oluş (eudaimonik) ise insani gelişim ve hayatın varoluşsal zorlukları üzerine yoğunlaşmaktadır (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002). Diğer bir ifadeyle hedonist görüş, iyi oluşu mutluluk ve insan arzularının başarılı bir şekilde aranması ve karşılanması ile açıklar. Olumlu

duyguların yaşanmasına odaklanan bu yön öznel iyi oluş olarak adlandırılabilir (Diener, 2000). Bununla birlikte, eudaimonik bakış açısı ise kişinin değerlerine uygun yaşadığında ve kişisel gelişim fırsatı bulduğunda mutlu olduğunu varsayar. Bu ise psikolojik iyi oluşla ilgilidir (Lipińska-Grobelny, & Narska, 2021).

Psikolojik iyi oluş bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığına ilişkin yargısı ile ilgilidir ve çeşitli psikososyal faktörlerden etkilenir. Bunun yanında psikolojik iyi oluş yalnızca mutluluk ve memnuniyet duygularını değil, aynı zamanda ilgi, bağlılık, güven ve şefkat gibi duyguları da içerir. Psikolojik anlamda iyi oluş kişinin potansiyelini gelişimini, kişinin yaşamı üzerinde bir miktar kontrol sahibi olmasını, bir amaç duygusuna sahip olmasını ve olumlu ilişkiler deneyimlemesini içerir (Huppert, 2009). Öğretmenlik mesleği açısından değerlendirildiğinde ise literatür iyi oluşu, belirli çevresel faktörlerin toplamı ile öğrencilerin kişisel ihtiyaç ve beklentileri arasındaki uyumun sonucu olan öğretmenlerdeki olumlu bir duygusal durum olarak tanımlar (Engels, Aelterman, Van Petegem & Schepens, 2004).

Öğretmen tükenmişliği, stresi ve yabancılaşması birçok araştırmaya konu olmuştur. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu ile ilgili araştırmalarda da mesleğin bu olumsuz yönü psikolojik iyi oluşa odaklanmanın gerekçesi olarak ileri sürülmüştür (Helms-Lorenz, & Maulana, 2016; Lipińska-Grobelny, & Narska, 2021; McInerney, Ganotice, King, Morin & Marsh, 2015). Öğretmenlik bağlamsal koşulların yanında doğası gereği bazı zorlukları da barındırır. Yoğun insani ilişkiler, iş yükü, maddi imkânlar ve fiziki koşullar, mesleğin azalan statüsü bunlardan bazılarıdır. Cherkowski (2018) öğretmenlerin iyi oluşunun mesleğin zorluklarına bir kalkan olmaktan öte öncelikli bir kavram olarak ele alınmasına dikkat çekmiştir. Nitekim öğretmenlerin iyi oluşu öğrencilerin iyi oluşu ve akademik performanslarıyla ilişkilidir (Bentea, 2015; Briner ve Dewberry, 2007). Bu kapsamda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunun bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde iyileştirici bir etkisinin olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iyi oluşları ile mutluluğu arasında pozitif yönlü iş stresleriyle negatif yönlü & Sheena., 2019; Poormahmood, Moayedı & Alizadeh, 2017) öğretmen bağlılığıyla pozitif yönlü (McInerney, Ganotice, King, Morin & Marsh, 2015) anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin iyi oluşu üzerinde etkili olabilecek değişkenlere odaklanmak öncelikli hale gelmiştir.

Seligman'ın (2011) iyi oluş teorisinin üç temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar ilişki ve olumlu duygular, anlam, katılım ve başarıdır. Okul ortamında bu üç unsuru desteklemek öğretmen iyi oluşuna katkı sağlar. Bu kapsamda örgütsel destek teorisi öğretmen iyi oluşunu destekleyecek bir çerçeve sunar. Örgütsel destek teorisi, sosyal mübadele kuramı çerçevesinde Eisenberger ve arkadaşları tarafından (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Eisenberger, Lynch, Aselage & Rohdieck, 2004) geliştirilmiştir. Alan yazında "örgütsel destek" ve "algılanan örgütsel destek" kavramları sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılır. Ancak bu iki yapı birbirinden farklıdır. Örgütsel destek çalışanların refahı için örgüt tarafından sunulan imkânları ifade ederken algılanan örgütsel destek ise çalışanların örgüt tarafından ne düzeyde desteklendiklerine ilişkin algılarını ifade etmektedir.

Örgütsel destek algısı çalışanların, kuruluşlarının katkılarını ne kadar yüksek düzeyde düşündükleri ve refahlarını ne ölçüde desteklediğine ilişkin algılarıdır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Nayır'a (2014) göre ise algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütte varlıklarını hissetmesi ve örgütün de çalışanın farkında olmasıdır. Çalışanların desteklendiklerini algıladıklarında rahat, huzurlu ve güvende hissederler. Bireyler genellikle örgütleriyle etkileşimlerini rasyonelleştirme eğilimindedir. Bu kapsamda çalışanlar örgüte yapmış oldukları yatırımlarla elde ettikleri kazançları karşılaştırırlar ve buna bağlı olarak yatırımlarını arttırır veya azaltırlar (Bogler & Nir, 2012). Algılanan örgütsel destek, çalışanların kuruluşun amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için kendilerini zorunlu hissettikleri ve kuruluş adına artan çabaların daha büyük ödüllere yol açmasını bekledikleri bir sosyal değişim sürecini başlatır. Ayrıca destek algısı çalışanların sosyo-

duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına, örgütsel özdeşleşmeye ve psikolojik iyi oluşa katkı sağlar (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart & Adis, 2017).

Rhoades ve Eisenberger'in (2002) yaptıkları meta analiz çalışmasıyla örgütsel destek algısının oluşması için gerekli öncülleri ortaya koymuşlardır. Bu öncüller “yönetim desteği”, “örgütsel adalet”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları”dır. Bunun yanında örgütsel destek algısının altında yatan birtakım psikolojik süreçler bulunmaktadır. Eisenberger ve diğerlerine (1986) göre ilk olarak karşılıklılık normu temelinde, algılanan örgütsel destek, örgütün refahını önemsemek ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilen bir zorunluluk ortaya çıkarmalıdır. İkinci olarak, sunulan destek çalışanların sosyal ve psikolojik birtakım ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Üçüncü olarak ise çalışanların iyi performansın örgüt tarafından ödüllendirildiğine ilişkin inanç geliştirmelidir. Bu durum hem örgüt hem de çalışanlar için olumlu sonuçlar ortaya çıkarır.

Pazy'e (2011) göre örgütsel destek algısının altında yatan iki temel yapı vardır. Örgüt desteği ve yönetici desteğidir. Örgüt desteği kurumun çalışanların düşüncelerine değer vermesi, onların ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alması ve özel sorunlarına destek olmasıyla ilgilidir. Bunun yanında yöneticiler örgütün doğrudan temsilcileri olarak algılandıklarından davranışları örgüte genellenmektedir. Dolayısıyla yöneticinin sıcak ve samimi davranışları, çalışanlara ilgilisi, problem çözücü olması örgüt tarafından sunulan bir destek olarak algılanır. Bu çalışmada da Pazy (2011) tarafından örgütsel destek algısına yönelik yapılan bu kavramsallaştırma benimsenmiştir.

Örgütsel destek algısının öncülleri ve ardıllarına yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda örgütsel destek algısının iş yeri çatışması (Caesens, Stinglhamber, Demoulin, De Wilde, & Mierop, 2019), iş stresi ve tükenmişliği (Masoom, 2021; Xu, & Yang, 2021), örgütsel adalet algısı (Bostancı, 2013), örgütsel güven (Fariba, Mostafa, & Jashveqani, 2019), iş doyumu (Bogler & Nir, 2012), işten ayrılma ve örgütsel özdeşleşme (Uzun, 2018), akademik performans (Ahmed, Ismail, Amin & Islam, 2014) ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel destek algısının olumlu ve olumsuz iş çıktılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Bu kapsamda örgütsel destek algısının öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını yordayabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları performansları, okul iklimi ve öğrenci başarısı üzerinde etkili olabilecek bir değişkendir. Bunun yanında birçok çevresel faktör öğretmen tükenmişliği ve stresi üzerinde hızlandırıcı bir işlev görmektedir. Nitekim öğretmen atama sistemi, reformlar, ekonomik gelişmeler ve buna bağlı olarak yetersiz maaşlar, toplum ve velilerin öğretmen performansına yönelik yüksek beklentileri, öğretmen iş yükü, problemler öğrenci davranışları, idari ve ders dışı görevler öğretmen iyi oluşunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda öğretmen iyi oluşunu destekleyecek mekanizma ve uygulamalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyet, okul kademesi ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları psikolojik iyi oluşlarını yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analiz süreçleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşlarını cinsiyet, okul türü ve okulda çalışılan süre açısından ele alması yönüyle çalışma karşılaştırma türü ilişkisel tarama araştırmasıdır. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama araştırmalarında araştırmacıların müdahalesi olmaksızın farklı grupların bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenir (Kumandaş Öztürk, 2019). Araştırma örgütsel destek algısı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ele alması yönüyle korelasyonel bir araştırmadır. Korelasyonel araştırmalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmediği değişiyorsa bu ilişkinin nasıl olduğu ortaya konur (Kumandaş Öztürk, 2019).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Uşak ilinde görev yapan 4494 öğretmen oluşturmaktadır. Gerekli örneklem bulunması için örneklem hesaplama formülü (Balcı, 2011) kullanılmıştır. Formüle göre hesaplama yapıldığında %95'lik güven düzeyi $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5'lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü 354 öğretmen olarak hesaplanmıştır. Veriler basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle araştırmacılar tarafından 394 öğretmenden toplanmış, uygun doldurulmayan ya da boş soru bulunan 20 ölçek araştırmadan çıkarılmıştır. Örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Örnekleme ait kişisel bilgiler

Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	162 43,3
	Erkek	212 56,7
Okul Kademesi	Anaokulu-İlkokul	92 24,6
	Ortaokul	176 47,1
	Lise	106 28,3
Kıdem (Yıl)	1-5 yıl	81 21,7
	6-10 yıl	61 16,3
	11-15 yıl	92 24,6
	16-20 yıl	76 20,3
	21 yıl ve üzeri	64 17,1
Okuldaki çalışma süresi (Yıl)	1-3 yıl	176 47,1
	4-6 yıl	113 30,2
	7 yıl ve üzeri	85 22,7

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu erkek öğretmenler (N=212; %56,7) oluşturmaktadır. Okul kademesine göre incelendiğinde araştırmaya ortaokullarda çalışan (N=176; %47,1) öğretmenler katılmıştır. Örneklemedeki öğretmenlerin daha çok 11-15 yıl kıdeme (N=92; %24,6) sahip oldukları ve aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl olan (N=176; %47,1) öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Veri toplama araçları

Araştırma verileri “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, “Örgütsel Destek Ölçeği” ve cinsiyet, okul düzeyi ve aynı okulda öğrenim görme süresini belirlemek amacıyla hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak toplanmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" Diener vd., (2009) tarafından geliştirilmiş ve Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal formu 7'li Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışmada “(1) Hiç katılmıyorum” ve “(5) Tamamen katılıyorum” şeklinde 5'li likert olarak uygulanmıştır. Telef'in (2013) çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.87 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin örnekleme uygunluğunu belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizden elde edilen uyum değerleri ($\chi^2 / df = 2.56$; RMSEA = 0.064; GFI = 0.98; CFI = 0.99; NFI = 0.98; NNFI (TLI) = 0.98; IFI = 0.99) ölçeğin doğrulandığını göstermektedir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Araştırmada Pazy (2011) tarafından geliştirilen ve Bozkurt Bostancı (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu 7'li Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışmada “(1) Hiç katılmıyorum” ve “(5) Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5'li likert olarak uygulanmıştır. Bozkurt Bostancı'nın (2013) çalışmasında ölçeğin Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı 0.74, bu çalışmada 0.89 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri ($\chi^2 / df = 3.42$; RMSEA = 0.076; GFI = 0.86; CFI = 0.91; NFI = 0.92; NNFI (TLI) = 0.92; IFI = 0.91) ölçeğin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Örnekleme dahil edilen okullar araştırmacılar tarafından okullar ziyaret edilerek toplanmıştır. Öğretmenler çalışmanın amacı hakkında araştırmacılar tarafından bilgilendirilmiştir. Gönüllü öğretmenlerden ölçek formlarını doldurmaları istenmiştir. Veriler toplandıktan sonra kullanılacak analizleri belirlemek için verilerin normallik dağılımları ve çarpıklık-basıklık katsayıları incelenmiştir (Tablo 3). Literatürde kabul edilen (George & Mallery, 2010; Karagöz, 2016) çarpıklık ve basıklık katsayısı sonuçları +2 ile -2 arasında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmış ve parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testi ve ANOVA kullanılarak incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler için korelasyon ve regresyon testleri uygulanmıştır. Regresyon analizinin ön koşullarından biri, değişkenler arasında çoklu korelasyon olmamasıdır. Bunun için bağımsız değişkenlerin özdeğerleri, tolerans ve VIF değerlerine bakılmış; analiz sonucunda tolerans değerinin 0,1'den büyük, VIF değerinin 10'dan küçük olduğu ve bağımsız değişkenlerin en yüksek varyansları farklı bir özdeğere yüklendiği için çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır (Çokluk, 2010). Ölçeklerden elde edilen puanların yorumlanmasında Tablo 2' de belirtilen düzeyler esas alınmıştır. Puan aralıklarının hesaplanmasında $n-1/n$ formülü kullanılmıştır.

Tablo 2: Ölçek puan aralıkları

Puan Aralıkları	Düzye
4,21 – 5,00	Çok Yüksek
3,41– 4,20	Yüksek
2,61 – 3,40	Orta Düzey
1,81 – 2,60	Düşük
1,00 – 1,80	Çok düşük

BULGULAR

Bu kısımda betimsel analiz, varyans analizleri ve ilişkisel test sonuçları ele alınmıştır. Tablo 3'te değişkenlere yönelik betimsel istatistik ve normallik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3: Öğretmenlerin örgütsel destek algı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri

Değişkenler	n	\bar{X}	S	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Destek	374	3,93	1,08	-0,85	-0,38
Örgüt Desteği	374	3,88	1,18	-0,85	-0,47
Yönetici Desteği	374	3,99	1,05	-0,85	-0,27
Psikolojik İyi Oluş	374	3,76	0,81	-0,95	0,68

Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre öğretmenlerin örgüt desteği ($\bar{x}=3,88$) ve yönetici desteği ($\bar{x}=3,99$) algıları ile psikolojik iyi oluşları ($\bar{x}=3,76$) yüksek düzeydedir. Algılanan örgütsel desteğin tamamına bakıldığında da öğretmenlerin algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin okullarında meslektaşları ve okulun diğer paydaşlarından yeterince destek aldığı ve okul yöneticilerinin de öğretmenleri desteklediği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşlarının cinsiyete göre farklılaşma durumları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin örgütsel destek algı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları

Değişkenler	Kategori	n	\bar{X}	S	t	sd	p
Örgüt Desteği	Kadın	162	3,74	1,24	-2,04	372	0,04
	Erkek	212	3,99	1,12			
Yönetici Desteği	Kadın	162	3,86	1,10	-2,05	372	0,04
	Erkek	212	4,08	0,99			
Algılanan Destek (Toplam)	Kadın	162	3,79	1,15	-2,10	372	0,03
	Erkek	212	4,02	1,03			
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	162	3,72	0,86	-1,11	372	0,27
	Erkek	212	3,83	0,76			

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları [$t_{372} = -1,11$; $p > 0,05$] cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgüt desteği [$t_{372} = -2,04$; $p < 0,05$] ve yönetici desteği [$t_{372} = -2,05$; $p < 0,05$] boyutları ve algılanan desteğin tamamında [$t_{372} = -2,10$; $p < 0,05$] ise cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre destek algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşlarının okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Öğretmenlerin örgütsel destek algı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin okul kademesine göre incelenmesine yönelik ANOVA sonuçları

	Okul Kademesi	n	\bar{X}	ss	F	p	Fark
Örgüt Desteği	Anaokulu-İlkokul	92	3,92	1,13	1,35	0,26	Yok
	Ortaokul	176	3,93	1,17			
	Lise	106	3,78	1,22			
	Toplam	374	3,88	1,18			
Yönetici Desteği	Anaokulu-İlkokul	92	4,11	0,94	1,65	0,19	Yok
	Ortaokul	176	4,01	1,06			
	Lise	106	3,84	1,11			
	Toplam	374	3,99	1,05			
Algılanan Örgütsel Destek (Toplam)	Anaokulu-İlkokul	92	3,99	1,02	0,94	0,39	Yok
	Ortaokul	176	3,96	1,09			
	Lise	106	3,81	1,14			
	Toplam	374	3,93	1,08			
Psikolojik İyi Oluş	Anaokulu-İlkokul (1)	92	3,94	0,74	3,81	0,02	1-3
	Ortaokul (2)	176	3,76	0,78			
	Lise (3)	106	3,62	0,87			
	Toplam	374	3,76	0,81			

KT: Kareler toplamı

sd: Serbestlik derecesi

KO: Kareler ortalaması

Tablo 5'e göre öğretmenlerin örgüt desteği ($F_{2,371}=0,571$; $p>0,05$), yönetici desteği algılarında ($F_{2,371}=1,657$; $p>0,05$) ve örgütsel destek algılarının ($F_{2,371}=0,939$; $p>0,05$) tümünde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının çalıştıkları okul kademesine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde ($F_{2,373}=3,810$; $p<0,05$) ise okul kademesine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul kademesi yükseldikçe öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri düşmektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojen olduğu, örneklemin eşit olmadığı durumlarda kullanılabilen (Kayri, 2009) çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda anaokulu-ilkokulda görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının farklılaştığı söylenebilir. Anaokulu ve ilkokullarda öğretmenlerin tek bir sınıfla ilgilenmesi ve sorumlu olması, liselerde sorumlu olunan yaş gruplarının öğretmenleri daha fazla zorlaması ve sınavlardan dolayı akademik başarı baskısının daha yüksek olması buna neden olmuş olabilir.

Tablo 6'da öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin aynı okuldaki çalışma süresine analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6: Öğretmenlerin örgütsel destek algı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin aynı okuldaki çalışma süresine göre incelenmesine yönelik ANOVA sonuçları

	Aynı Okuldaki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p	Fark
Örgüt Desteği	1-3 yıl (1)	176	3,81	1,24	0,69	0,50	Yok
	4-6 yıl (2)	113	3,93	1,17			
	7+ yıl (3)	85	3,97	1,06			
	Toplam	374	3,88	1,18			
Yönetici Desteği	1-3 yıl (1)	176	3,92	1,06	0,71	0,49	Yok
	4-6 yıl (2)	113	4,05	1,03			
	7+ yıl (3)	85	4,04	1,05			
	Toplam	374	3,99	1,05			
Algılanan Örgütset Destek (Toplam)	1-3 yıl (1)	176	3,86	1,13	0,72	0,49	Yok
	4-6 yıl (2)	113	3,98	1,07			
	7+ yıl (3)	85	4,0028	1,02			
	Toplam	374	3,93	1,09			
Psikoloji k İyi Oluş	1-3 yıl (1)	176	3,60	0,85	7,99	0,00	1-2 1-3
	4-6 yıl (2)	113	3,84	0,68			
	7+ yıl (3)	85	4,0029	0,80			
	Toplam	374	3,76	0,81			

KT: Kareler toplamı

sd: Serbestlik derecesi

KO: Kareler ortalaması

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin örgüt desteği ($F_{2-371}=0,690$; $p>0,05$), yönetici desteği algılarında ($F_{2-371}=0,710$; $p>0,05$) ve örgütsel destek algılarının ($F_{2-371}=0,724$; $p>0,05$) tümünde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının aynı okuldaki çalışma süresine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde ($F_{2-371}=7,982$; $p<0,05$) ise aynı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süreleri arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyleri artmaktadır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojen olmadığı durumlarda (Kayri, 2009) kullanılabilen çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane's T2 uygulanmıştır. Bunun sonucunda anlamlı farklılığın okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ile 4-6 yıl olan öğretmenler ve 1-3 yıl öğretmenler ile 7 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik durumlarının okuldaki farklı değişkenlere göre değiştiği söylenebilir. Aynı okulda çalışma süresi arttıkça meslektaşlar ve yöneticilerle kurulan iyi ilişkiler ve bunu sonucunda oluşan olumlu çalışma ortamının buna neden olduğu düşünülebilir.

Tablo 7'de öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon sonuçlarına yer verilmiştir. Korelasyon, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyar ve +1 ile -1 arasında bir değer alır (Taşpınar, 2017). Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0,70-1,00 arasında olması yüksek, 0,70-0,30 arasında olması orta, 0,30-0,00 arasında olması da düşük düzeyli bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 7: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki korelasyon

Değişkenler	Örgüt Desteği	Yönetici Desteği	Algılanan Örgütsel Destek
Psikolojik İyi Oluş	0,642**	0,629**	0,656**

** <0,01 düzeyinde anlamlı

Öğretmenlerin örgüt desteği, yönetici desteği algıları ve algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönlü ve orta düzey ilişki vardır. Öğretmen adaylarının özyeterlik düzeylerinin mesleki kaygı düzeylerini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmen örgütsel destek algılarının psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamasına ilişkin regresyon sonucu

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: Psikolojik İyi Oluş				
	B	Standart Hata	β(Beta)	t	p
Sabit	1,853	0,125		14,875	,00
Örgüt Desteği	0,270	0,057	0,394	4,703	,00
Yönetici Desteği	0,216	0,065	0,281	3,347	,00
R= ,656	R²=,430				
F_(2,371)= 139,935	p= .000				

Tablo 8’de görüldüğü gibi yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F_{(2,371)}= 139,935$, $p= .00$). Buna göre öğretmenlerin örgüt desteğine ilişkin algılarının ($\beta= .394$, $p=.00$) ve yönetici desteğine ilişkin algılarının ($\beta= .281$, $p= .00$) psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde anlamlı şekilde yordamaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin örgüt desteği algılarındaki 1 birimlik bir artışın psikolojik iyi oluşlarındaki .27 birimlik bir artışa, yönetici desteği algılarındaki 1 birimlik bir artışın ise psikolojik iyi oluşlarındaki .216 birimlik bir artışa karşılık geldiği ifade edilebilir. Beta katsayıları incelendiğinde örgüt desteğine ilişkin öğretmen algılarının yönetici desteğine ilişkin algıya göre modele katkısının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun yanında örgüt desteği ve yönetici desteğine ilişkin öğretmen algısı öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarındaki varyansın yaklaşık %43’ünü açıklayabilmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Öğretmenlik mesleği zorlu bir meslek olup sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler birtakım mesleki sorunları da beraberinde getirmektedir. Buna bağlı olarak mesleki tükenmişlik, hayal kırıklığı ve stres öğretmenlerin deneyimlediği olumsuz duyguların başında gelmektedir. Olumsuz duygularla baş etmede öğretmen psikolojik iyi oluşu önemli işlevler görmektedir. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu olumsuz duygularla baş etmenin yanında meslektaş ve öğrencilerle ilişkilerde, öğretmen performansında ve dolayısıyla öğrenci çıktılarında pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyecek örgütsel ve yönetsel uygulamalara odaklanmak önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nayır (2011), Çobanoğlu ve Derinbay (2016) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nayır & Taşkın (2017) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel destek algıları önceki araştırmalara göre düşük düzeyde bulunmuştur. Örgütsel destek algısındaki bu düşüşün nedeni araştırmacılar tarafından yeni yönetsel kararlar ve uygulamalar olarak ifade edilmiştir. Örgütsel destek algısındaki araştırma sonuçlarındaki bu farklılık destek algısının kavramsallaştırılması ve buna bağlı olarak gözlenen uygulamalardaki farklılıktan kaynaklanmış olabilir. Nayır & Taşkın (2017) tarafından yapılan araştırmada daha çok standart örgütsel uygulamalar üzerinden destek algısı belirlenirken bu araştırmada yöneticilerin ve örgütün rutin iş görevleri dışındaki destek uygulamaları üzerinden öğretmen görüşleri belirlenmiştir. Dolayısıyla örgüt gereklilikleri ve yöneticilerin rolleri dışındaki destek uygulamalarının mübadele için daha fazla kaynak sağlayacağı ve öğretmenlerin destek algısını arttıracığı ifade edilebilir. Bu sonuçlara dayalı olarak öğretmenlerin okul müdürleri tarafından desteklendiği, yönetsel uygulamalarda öğretmen görüşlerinin dikkate alındığı söylenebilir. Bu araştırmadaki sonuçlara benzer şekilde önceki araştırmalarda da (Ertürk, Keskinçelik Kara & Zafer Güneş, 2016; Kanbur ve Mazioğlu, 2021) öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda genel olarak öğretmenlerin işlerini anlamlı bulduğu okul düzeyinde olumlu ilişkilere sahip olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyet, okul kademesi ve okuldaki çalışma süresi açısından incelenmiştir. Analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgüt desteği, yönetici desteği ve ölçeğin geneli için cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, erkek öğretmenlerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Nayır & Taşkın (2017) tarafından yapılan araştırmada kadınlar lehine anlamlı fark bulunurken Gökyer & Türkoğlu (2018), Çobanoğlu & Derinbay'ın (2016) araştırmasında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından araştırmalar çok farklı sonuçlar ortaya koymakta olup meta analitik çalışmalarla bu sonuçların değerlendirilmesi, bunun yanında bağlamsal koşulların da dikkate alınarak incelenmesi alana katkı sağlayacaktır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yakut ve İ.Yakut (2018) tarafından yapılan araştırmada cinsiyete göre öğretmen iyi oluş düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmazken Ertürk ve diğerleri (2016) tarafından yapılan araştırmada kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve psikolojik iyi oluşlarını cinsiyet değişkeni açısından ele alan araştırmalarda farklı sonuçların ortaya konduğu ve alanda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu söylenebilir. Okul kademesine göre yapılan karşılaştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarında anlamlı farklılığın olmadığı belirlenirken ilkököl/anaokulu kademesinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının lise kademesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ertürk ve diğerleri (2016) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul

kademisine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Okul kademelerine göre öğretmen iş yükleri karşılaşılan problemlili öğrenci davranışları akademik başarı baskısı değişmektedir. Nitekim genel olarak değerlendirildiğinde tüm öğretim kademelerinde disiplin sorunları görülmekle birlikte yaş döneminin getirdiği gelişimsel özellikler nedeniyle öğrenci yoğunluğunun daha çok olduğu liselerde problemlili öğrenci davranışları daha sık görülmektedir (Toytok & Yıldırım, 2018). Bunun yanında ilkökul kademesinde merkezi sınavların olmaması öğretmenler üzerindeki akademik baskının daha az olmasına da yol açmaktadır. Bu durumlar birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyecek koşulların daha az olması ilkökul/anaokul kademesinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olmasına yol açmış olabilir. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları aynı okulda çalışma süresine göre değişmezken aynı okulda çalışma süresinin artmasıyla birlikte öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları da artmaktadır. Farklı okullarda göreve yeni başlayan öğretmenlerin yaşadıkları uyum problemleri psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha düşük çıkmasına neden olmuş olabilir. Tüm okul kademelerinde öğretmenler belirli bir süre çalıştıktan sonra tercihlerine göre yer değişikliği yapabilmektedir. Meslektaş ilişkileri, veli öğretmen ilişkileri ve okul çevresinden memnun öğretmenler daha uzun yıllar aynı okulda çalışmaya devam etmektedirler. Dolayısıyla bu durumun da aynı okulda çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olmasının nedeni olabilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel destek algılarının psikolojik iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Destek ve iyi oluş üzerine yapılan araştırmaların (Aydın Küçük, 2020; Ertürk vd., 2016) sonuçları bulgularımızı desteklemektedir. Örgütsel destek algısı çalışma ortamındaki olumlu duyguları desteklerken olumsuz duygular için ise tampon görevi görmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda öğretmenlerin destek algılarının iş doyumlarını (Bogler & Nir, 2012; Edinger & M. Edinger, 2018), olumlu iletişim iklimini (Gizir & Fakiroğlu, 2020) etkilediği, yüksek düzeyde destek algısına sahip öğretmenlerin daha düşük mesleki stres yaşadıkları (Masoom, 2021) belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluşun temelinde işe katılım, işi anlamlı bulma, çaba sonucu başarı duygusunu hissetme (Seligman, 2011), paydaşlarla olumlu ilişkiler bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek, sosyal sermaye kavramının bir parçası olarak ele alındığında iş ortamında iyi niyet, dostluk ilişkilerini ve güven duygusunu besleyerek (Fariba vd., 2019) çalışanların iyi oluşlarına katkı sağlar. Örgütsel destek çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı ve iki yönlü iletişime açık olduğu bir örgütsel iklimi teşvik eder (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011) ve çalışanlarda bir bütünlük duygusu oluşmasına katkı sağlar. Psikolojik iyi oluş bireyin öznel olumlu iş deneyimini tanımlayan bir yapıdır. Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik destek uygulamaları iyi oluşu doğrudan etkiler. Aksi durumda öğretmenler yönelik ilgi ve saygı eksikliği olumsuz ilişkiler ise öğretmenlerin iyi oluşuna zarar verir. Yapılan araştırmalarda da okul ortamındaki destekleyici ilişkilerin öğretmenlerin iyi oluşlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Turner, Barling & Zacharatos, 2002; Wong & Zhang, 2014).

Araştırma sonuçları göstermektedir ki öğretmenlerin örgütsel destek algılarında cinsiyet değişkeni psikolojik iyi oluşlarında ise okul türü ve aynı okulda çalışma süresi etkili olabilmektedir. Bunun yanında araştırma sonucuna dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel destek algılarının psikolojik iyi oluşlarını büyük oranda tahmin ettiği söylenebilir. Bu kapsamda merkezîyetçi bir yapının standart destek uygulamaları dışında okul liderlerinin öğretmenleri destekleyecek uygulamalara yer vermesinin sosyal mübadele kuramı kapsamında karşılık bulacağı pozitif bir iklime ve olumlu öğretmen duygularına yol açacağı söylenebilir. Ayrıca örgütsel destek algısının öğrenci ve okul çıktıları üzerinde de aracı bir rolü olabilir. Bu kapsamda araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır

KAYNAKÇA

Ahmed, I., Ismail, W.K.W., & Amin, S.M. (2014). Role of organizational support in teachers' responsiveness and students outcomes: evidence from a public sector university of Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 28(2), 246-256.

Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-294.

Aldrup, K., Klusmann, U., Lüdtke, O., Göllner, R., & Trautwein, U. (2018). Student misbehavior and teacher well-being: Testing the mediating role of the teacher-student relationship. *Learning and Instruction*, 58, 126-136.

Aydın Küçük, B. (2020). KOVID-19 Küresel Salgın döneminde örgütsel destek algısının iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisi: psikolojik güçlendirmenin aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1348-1372.

Bogler, R., & Nir, A.E. (2012), "The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?", *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.

Bozkurt Bostancı, A. (2013). The mediator role of perceived administrator support in the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and organizational support. *International Journal of Social Sciences*, 3(3), 823-834.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.

Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.

Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psikolojik iyi-oluş ve iş performansı: çalışmaya tutkunluğun aracı rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549-2560. doi:10.17218/hititsosbil.487244.

Çobanoğlu, F., & Derinbay, D. (2016). The perceived organizational support level of primary school teachers. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 176-190

Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3), 1357-1407.

Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185. doi: 10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.

Edinger, S. K., & Edinger, M. J. (2018). Improving teacher job satisfaction: The roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology*, 152(8), 573-593.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500

Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 787–799. doi:10.1177/0146167204264047

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Antecedents of perceived organizational support. In R. Eisenberger & F. Stinglhamber (Eds.), *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (pp. 61-97). Washington, DC: American Psychological Association.

Engels, N., Aelterman, A., Petegem, K. V., & Schepens, A. (2004). Factors which influence the well-being of pupils in Flemish secondary schools. *Educational Studies*, 30(2), 127-143.

Ertürk, A., Keskinliç Kara, S.B., & Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.

Fariba, K., Mostafa, S., & Jashveqani, B. (2019). Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Trust. *Czech-polish Historical and Pedagogical Journal*, 11(2), 171-181.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.) Boston: Pearson.

Gizir, S., & Fakiroğlu, M. (2020). The role of teachers' perceived organizational support on their perceptions of communication climate in their schools. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 271-284.

Göçen, A., (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(1), 135-153.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 135-153.

Gökkyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 43(196), 317-340.

Gustems, J., Calderon, C., Batalla, A., & Esteban, F. (2018). The role of coping responses in the relationship between perceived stress and psychological well-being in a sample of Spanish educational teacher students. *Psychological Reports*, 122(2), 380–397.

Helms-Lorenz, M., & Maulana, R. (2016). Influencing the psychological well-being of beginning teachers across three years of teaching: Self-efficacy, stress causes, job tension and job discontent. *Educational Psychology*, 36(3), 569-594.

Holliman, A. J., Revill-Keen, A., & Waldeck, D. (2020). University lecturers' adaptability: examining links with perceived autonomy support, organisational commitment, and psychological wellbeing. *Teaching Education*, 33(1), 42-55.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137-164.

Kanbur, E., & Mazioğlu, V. (2021). Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.

Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Katıtaş, S., Karadaş, H., & Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 182-207.

Kayri M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002) Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.

Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159–161.

Kumandaş Öztürk, H. (2019). Araştırma modelleri ve türleri. (K. Yılmaz ve R.S. Arık Ed.). *Eğitimde araştırma yöntemleri için* (ss, 76-98). Ankara: Pegem akademi Yayıncılık.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.

Lipińska-Grobelny, A., & Narska, M. (2021). Self-efficacy and psychological well-being of teachers. *E-mentor*, 3(90), 4-10.

Masoom, M. R. (2021). Educators' self-esteem: the effect of perceived occupational stress and the role of organizational support. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1000-1015.

McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Morin, A. J., & Marsh, H. W. (2015). Teachers' commitment and psychological well-being: Implications of self-beliefs for teaching in Hong Kong. *Educational Psychology*, 35(8), 926-945.

Nayır, F. (2014). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89 – 106.

Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Nayır, F., & Taşkın, P. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1319-1356.

Oğuz Duran, N., & Çalışkan, B. (2020). Psikolojik iyi oluş, cinsiyet, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresinin öğretmen kültürlerarası duyarlılığını yordamadaki rolleri. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 9(1), 198-218.

Pazy, A. (2011). The relationship between pay contingency and types of perceived support : Effects on performance and commitment, *EuroMed Journal of Business*, 6(3), 342-358.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.

Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria, Newyork.

Price, D., & McCallum, F. (2015). Ecological influences on teachers' well-being and "fitness". *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 43(3), 195-209.

Taşpınar, M. (2017). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamalı nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması [The adaptation of psychological well-being into Turkish: A validity and reliability study]. *Hacettepe University Journal of Education*, 28(3), 374-384.

Toytok, E. H., & Yıldırım M. B. (2018). Meslek liselerinde karşılaşılan disiplin sorunlarının sınıf düzeylerine göre dağılımlarının ve nedenlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1759-1778

Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. *Handbook of Positive Psychology*, 52, 715-728.

Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.

Weiland, A. (2021). Teacher well-being: Voices in the field. *Teaching and Teacher Education*, 99, 1-11.

Wright, T. A., Cropanzano R., & Bonett D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.

Wong, Y. H. P., & Zhang, L. F. (2014). Perceived school culture, personality types, and wellbeing among kindergarten teachers in Hong Kong. *Australasian Journal of Early Childhood*, 39(2), 100-108.

Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 40(1), 402-413.

Yakut, S., & Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(18), 1357-1376.

Yusof, Y. Z., Hashim, R. A., & Ariffin, T. F. T. (2015). Pemodelan hubungan antara kesejahteraan hidup, keserakanan, dan kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 12, 177-204.