



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ  
BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL  
ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Özlem YAZKAN**

**DENİZLİ-2020**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Özlem YAZKAN**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU**

## JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU

.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Deniz GÜLMEZ

.....

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
...../...../..... tarih ve...../.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



Özlem YAZKAN

## TEŞEKKÜR

Araştırmama başladığım ilk günden son güne kadar benden desteklerini esirgemeyen, yapıcı yorumlarıyla araştırmamın anlamlandırılmasını sağlayan, bana güvenen, anlayışıyla, sabrıyla ve pozitif enerjisiyle bu aşamanın benim için daha kolay bir hale gelmesini sağlayan değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Aydan ORDU' ya çok ama çok teşekkür ederim.

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgi, birikim ve deneyimlerini bizimle paylaşan, üzerimizde çokça emeği olan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU'na, Dr. Öğr. Üyesi Meral URAS BAŞER'e, ve Dr. Öğr. Üyesi Eren Can AYBEK'e çok teşekkür ederim. Ayrıca, çalışmamı gerçekleştirebilmem ve verileri elde edebilmemde büyük katkısı olan Antalya ili Kepez ilçesine bağlı ortaokullarda görevli olup bana katkı sağlayan bütün okul yöneticilerine ve öğretmenlerine teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmamda büyük katkıları olan, öğrencilik ve meslek hayatımın ilk gününden beri yanımda olan, çalışmamla yakından ilgilenerek süreci kolaylaştıran gizli kahramanlarıma, arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde bana destek olan, güvenen, her daim yanımda olan ve kendilerini yanımda hissettiren canım annem Rukiye YAZKAN, canım babam Osman YAZKAN, çok sevgili kız kardeşlerim Büşra YAZKAN ve Nisanur Buğlem YAZKAN' a.

Buz dağının görünmeyen kısmında yer alan ve arkamdaki ailemin aslında kocaman bir aile olduğunu her zaman hissettiren, araştırmamın şekillenmesinde benden düşüncelerini esirgemeyen biricik yengem Aynur KANDEMİR' e ve tüm KANDEMİR ailesine de sonsuz teşekkür ederim.

## ÖZET

### Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

YAZKAN, Özlem

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı  
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU  
Haziran 2020, 101 sayfa

Bu araştırmada öğretmen görüşlerine göre, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı çalışmanın örneklemini Antalya ili Kepez ilçesinde görev yapan 331 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi, Post Hoc Tukey testi, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları çok yüksek, örgütsel özdeşleşme algıları yüksek çıkmıştır. Öğretmenler pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından güven boyutuna en yüksek, iyimserlik boyutuna ise en düşük düzeyde yanıt vermişlerdir. Normal öğretim olan okullardaki öğretmenlerin, genel pozitif psikolojik sermaye algıları ikili öğretim okullarda çalışanlara oranla daha yüksek bulunmuştur. Öğretmen sayısının 46 ve üstünde olduğu okullardaki öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye algıları, öğretmen sayısı 30 ve altında olan okullardaki öğretmenlerden daha düşüktür. Öğretmen sayısının 46 ve üstü olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin, daha az sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme algılarının daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutları birlikte düşünüldüğünde örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı şekilde açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme

## **ABSTRACT**

### **The Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Identification**

YAZKAN, Özlem

Master's Thesis in Department of Educational Sciences,  
Department of Educational Administration, Supervision, Planning, and Economics  
Advisor: Dr. Aydan ORDU  
June 2020, 101 pages

According to teachers' opinions, it is aimed to investigate the relationship between positive psychological capital and organizational identification. The sample of the study using the relational survey model is 331 teachers working in Kepez District of Antalya Province. The data of the study were collected through "Positive Psychological Capital Scale" and "Organizational Identification Scale". Arithmetic mean, standard deviation, t test, one-way variance analysis, Post Hoc Tukey test, correlation and regression analysis were used to analyse sub-problems of the research. According to the results of the study, the positive psychological capital perceptions of teachers were very high and the perceptions of organizational identification were high. Teachers responded to the confidence at the highest level and the optimism dimension at the lowest level for the positive psychological sub dimensions. General positive psychological capital perceptions of teachers in schools with normal education were found higher than those working in dual education schools. The overall positive psychological capital perceptions of teachers in schools where the number of teachers is 46 and above were lower than the teachers in schools with the number of teachers 30 and below. Organizational identification perceptions of teachers working in schools where the number of teachers is 46 and above were lower than the teachers working in schools with fewer teachers. A moderate relationship was found between the general positive psychological capital and organizational identification perceptions of teachers in a positive direction. Considering all sub-dimensions of positive psychological capital together, it explains organizational identification significantly.

Key Words: Teacher, positive psychological capital, organizational identification

## İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	4
1.1.2. Alt Problemler .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sınırlılıklar .....	6
1.5. Sayıtlar .....	6
1.6. Tanımlar .....	6
1.7. Simgeler ve Kısaltmalar .....	7
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Kuramsal Çerçeve .....	8
2.1.1. Psikoloji ve Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Gelişimi.....	8
2.1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişimi.....	9
2.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	11
2.1.3.1. Öz yeterlilik .....	11
2.1.3.2. Umut .....	12
2.1.3.3. İyimserlik.....	13
2.1.3.4. Dayanıklılık .....	14
2.1.3.5. Güven.....	15
2.1.3.6. Dışadönüklük.....	16



2.1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Eğitimdeki Yeri ve Önemi .....	17
2.1.5. Örgütsel Özdeşleşme .....	18
2.1.6.Örgütsel Özdeşleşme Türleri .....	19
2.1.6.1. Bilişsel özdeşleşme .....	19
2.1.6.2. Duygusal özdeşleşme .....	20
2.1.6.3. Davranışsal özdeşleşme .....	20
2.1.7. Örgütsel Özdeşleşme ve Eğitim .....	21
2.2. İlgili Araştırmalar .....	22
2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	22
2.2.1.1. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar .....	23
2.2.1.2.Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar .....	31
2.2.1.3. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik yurt içinde yapılan araştırmalar .....	37
2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	38
2.2.2.1. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar .....	38
2.2.2.2. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar .....	40
2.2.2.3. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik yurt dışında yapılan araştırmalar .....	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM .....	42
3.1. Araştırmanın Modeli .....	42
3.2. Araştırmanın Evreni ve Çalışma Grubu .....	42
3.3. Veri Toplama Araçları .....	43
3.4. Verilerin Analizi .....	45
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM .....	47
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	47
4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	48
4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	49
4.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	56
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	57
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....	59
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	59
5.2. Öneriler .....	69
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler .....	69

5.2.2. Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler.....	69
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	82
Ek 1: Araştırma İzin Belgesi .....	82
Ek 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçek Sahibi İzin Belgesi .....	83
Ek 3: Örgütsel Özdeşleşme Ölçek Sahibi İzin Belgesi .....	84
Ek 4: Kişisel Bilgiler .....	85
Ek 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	86
Ek 6: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği .....	88
ÖZGEÇMİŞ .....	89

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Bilgiler .....	43
Tablo 3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Değerlendirme Ölçeği .....	44
Tablo 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Değerlendirme Ölçeği .....	45
Tablo 3. 4. Alt Boyutların Güvenilirlik Değerleri .....	45
Tablo 3.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme - Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık – Basıklık Değerleri .....	46
Tablo 4. 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarını Betimleyen Değerler .....	47
Tablo 4. 2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Öğretmen Algılarını Betimleyen Değerler .....	48
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T Testi) .....	49
Tablo 4. 4. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Okul Öğretim Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T Testi) .....	50
Tablo 4. 5. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi).....	51
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Çalışılan Okuldaki Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi) ...	53
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi) .....	54
Tablo 4. 8. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Alguları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi) .....	56
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Örgütsel Özdeşleşmelerini Yordama Düzeyi (Regresyon Analizi) .....	57

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.1.</i> Sermaye çeşitleri (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 46) .....	10
--	----

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıltılar ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

İnsanlar aracılığıyla oluşturulmuş ve insanların gereksinimlerini giderebilmek amacı ile kurulmuş yani varoluş sebebi insan olan örgütler, diğer örgütlerle aralarındaki yarışma gücünü artırabilmek için çalışanlarını daha çok önemsemeye başlamışlardır (Keleş, 2011). Eskiden örgütler arasındaki yarışma ortamında avantaj elde edebilmek amacıyla kullanılan yöntemler eski önemlerini kaybetmiş; insanın, yerinin hiçbir şekilde doldurulamayacak kadar önemli bir unsur olduğu anlaşılmıştır (Bayat, 2008, s. 89). Çünkü örgütlerin sahip oldukları en değerli unsurlarından birisi, insan kaynağıdır ve insan kaynağı, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi konusunda önemli bir role sahiptir (Öğüt, Akgemci, Demirsel, 2004, s. 278-279). İnsan, gelişmesi gerekli olan bir kaynak olarak ele alındığında örgütler verimlilik, nitelik, kazanç vb. hedeflere daha kolay ulaşırlar (Akın ve Çolak, 2012, s.86).

İnsanın davranışlarını anlama ve bunları bilime uygun yollarla ifade etme gayreti sonucunda psikoloji bilimi doğmuştur (Ertürk, 2017, s.162). Psikoloji, insanların genellikle negatif yönlerine odaklanmış ve güçlü taraflarını göz ardı etmiştir. Martin Seligman önderliğinde 90'lı yılların sonlarına doğru insanların zayıf yönlerinin aksine güçlü yönlerine odaklanmanın önemi üzerinde durulmuş ve böylelikle pozitif psikoloji hareketi meydana gelmiştir (Kutunis ve Yıldız, 2014, s.136). Eskiden genellikle tükenmişlik, çaresizlik, depresyon gibi patolojik davranışların karanlık taraflarıyla ilgilenen psikoloji bilimi, pozitif psikoloji akımı sayesinde kişilerin mutlu yaşama ulaşabilmeleri konusu üzerinde durmuştur (Güler, 2009 akt. Keleş, 2011, s. 345). Araştırmalar uzun yıllar 'Mutlu birey kimdir? Sorusuna odaklanmış ve Wilson (1967) mutlu bireyi "genç, sağlıklı, iyi eğitim almış, kazancı iyi, dışadönük, iyimser, anksiyete düzeyi düşük, dindar, evli, öz saygısı yüksek, iş ahlakına ve orta düzeyde emellere sahip, cinsel kimliği kararlı ve entelektüel" birey olarak tanımlamıştır (Akın, 2013, s.25). Pozitif psikoloji mutluluğa, doyuma ve gelişime giden yolları bulmaya çalışır (Sarı, 2017, s.15). Yani insanın güçlü

yönlerinin ve potansiyelinin ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır (Kararımak ve Siviş, 2008, s.105).

Pozitif psikoloji hareketi, örgütleri büyük oranda etkilemiş ve pozitif örgütsel davranış alanının meydana gelmesini sağlamıştır. Pozitif psikolojinin örgütlere yansıması olarak ele alınan pozitif örgütsel davranış, örgütlerde performansı geliştirmek amacıyla insan kaynaklarının gücü ve psikolojik kapasitesi üzerinde çalışmaktadır (Kutanis ve Yıldız, 2014, s. 136-138). Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışla beraber şekillenen pozitif psikolojik sermaye teorisi ile alakalı ilk çalışmalar ise 2002 yılında Luthans ve arkadaşları tarafından alanyazına girmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 303-304). Temellerini pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikoloji yaklaşımlarından alan pozitif psikolojik sermaye kavramı, çalışanların daha verimli olmasını olumlu yönde etkileyecek bir takım nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür. İçsel bakış açısıyla bireyin gözle görülemeyen özelliklerinin üzerinde durmaktadır. İzlenilen bu yol ile pozitif psikolojik sermaye; iyimserlik, umut, dayanıklılık, öz yeterlilik vs. gibi bileşenlerin her birinin tek başlarına sağladıkları etkilerin bir araya gelmesiyle ortak bir güç oluşturmakta ve örgüte ve bireye beklenildiğinden daha fazla fayda etmektedir. Bu nedenle, pozitif psikolojik sermaye kavramının örgüt çalışanlarının verimlilik ve örgütsel davranışlarına tesiri oldukça fazladır (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Tösten, 2015).

Pozitif psikolojinin odağında bireyler bulunmaktadır. Pozitif psikoloji birey, bireyin olumlu yönleri ile ilgilenir. Okullarda da öğretmen, öğrenci, yöneticiler ve tüm diğer paydaşların pozitif yönlerini ön plana çıkarmak, bu doğrultuda incelemeler yapmak pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının temelini oluşturur (Tösten, 2015, s.4)

Son yıllarda pozitif psikolojiye olan ilginin artmasıyla çalışanların işiyle ve buna bağlı olarak örgütleriyle bütünleşmesi araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınmaktadır (Ötken ve Erben, 2010, s. 94). Gerek yurt dışında gerek yurt içinde yapılan araştırmalar sonucunda, çalışanların kendilerini işlerine bağlı hissetmeleri; iş devamsızlığının azalması, iş bırakmaların azalması, iş stresinin azalması ve iş başarısı, iş memnuniyeti gibi pek çok pozitif örgütsel davranışın öncülü olabildiği görülmektedir (Erdem, Gökmen, Türen, 2015, s. 40). Bu noktada ise örgütsel özdeşleşme kavramı dikkat çekmektedir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütüyle dayanışma içinde olmasını, örgüte gerek tutumlarıyla gerek davranışlarıyla destek sağlamasını ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici özelliklerinin bilincine varılmasını kapsamaktadır (Miller ve ark., 2000; akt., Yıldız, 2013, s.253).

Örgütsel özdeşleşme son yıllarda araştırma alanında dikkat çeken bir kavram olmuştur. Bunun sebebi ise, çalışanların performansını arttırmak için örgütleriyle psikolojik bir sözleşme geliştirmeleri gerektiğinden kaynaklanmaktadır. Kişinin örgütüyle özdeşleşmesi, çalışmada motivasyon artışı, örgütte kalmaya istekli olma ve görevlerin ötesinde performans gösterme gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenler örgütsel özdeşleşme kavramını yöneticiler ve çalışanlar açısından önemli ve dikkat çekici kılmaktadır (Ötken ve Erben, 2010, s. 96).

Örgüt içerisinde çalışmakta olan bireylerin, iş yerlerinde huzurlu olmaları, yaptıkları işten mutlu olmaları, sevgi ve saygı duymaları kurumları ile bir bütün haline gelmelerini gerçekleştirebilir. Böylelikle çalışanlar kendilerini, işlerinin ve de işteki ortamlarının bir parçası olarak hissedebilirler (Akman, 2017, s.72). Çalışanların kendilerini örgütlerinin bir parçası şeklinde algılamaları ve örgütleriyle psikolojik bir bağ kurmaları olarak açıklanan örgütsel özdeşleşme örgütlerin istediği bir durumdur (Turunç ve Çelik, 2010, s. 184 ).

Örgütleriyle özdeşleşmiş olan çalışanlar, örgüt dışındaki kişilerle iletişim halindeyken, kendilerini örgütlerini temsil eden biri olarak görürler, işle ilgili uygulamalarda örgütün çıkarlarını ön planda tutarlar ve örgütsel değerler ve amaçlara karşı tavır alanlardan kendilerini ayırırlar (Miller, Allen, Cassey ve Johson, 2000; akt. Uzun, 2018, s. 779). Bir örgüt üyesinin örgütsel özdeşleşme seviyesi onun kişiliğinin, üyesi olduğu örgütle ne kadar ilişkili olduğunu açıklar. Şayet örgütün bir üyesi olmak bireyin kişiliğinde merkezi bir pozisyonda ise ve bu durum onun başka toplumsal gruplardaki üyeliklerinden daha önemli bir yere gelmişse, bu birey bağlı olduğu örgütle yüksek seviyede özdeşleşmiştir (Karabey, İşcan, 2007, s. 232). Tıpkı başka kurumlarda olduğu gibi, eğitim alanında da performans yönetiminin pozitif psikolojik sermaye algıları fazla olan, örgütleriyle özdeşleşmiş, kendisini bağlı oldukları örgüte ait hisseden öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Cilasun, 2016).

Bu araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında bulunan ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Buradan elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin kurum içerisindeki psikolojik sermayelerinin iyi bir şekilde yönetilmesiyle; örgütsel özdeşleşme seviyelerinin de iyi

olacağı, öğretmenlerin belirlenen hedeflere ulaşma konusunda örgütüne yardımcı olacağı düşünülmektedir.

### **1.1.1. Problem Cümlesi**

Araştırmada “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenen problem cümlesi doğrultusunda, alt problemlerde belirtilen sorular yanıtlanmaya çalışılmıştır.

### **1.1.2. Alt Problemler**

1.Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?

2.Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ne düzeydedir?

3.Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları cinsiyet, okulun okul öğretim türü, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki mesleki kıdem ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4.Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişki nedir?

5.Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını saptamaktır. Bunun için ilk olarak, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve örgütsel özdeşleşme algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının belirlenen değişkenlere göre farklılık yaratıp yaratmama durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilecek sonuçlarla da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.



### 1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüz iş yaşantısında rekabetin artmasıyla çalışan verimliliği ile çalışanların örgüte olan katkıları gittikçe daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle pozitif psikoloji ve buna bağlı olarak çalışanların örgüt içerisindeki pozitif davranışları; performans ve verimliliğin artışında bireysel gelişimi daha fazla ön planda tutmakta, örgüt çalışanlarının iş hayatında mutlu ve iyimser olmaları halinde örgüte daha fazla katkıda bulunacaklarına dikkat çekmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Çalışanlar, bağlı oldukları örgütlerde pozitif hava ile karşılaştıklarında kendilerini daha çok geliştirmek istemeye yönelebilirler. Bu durum, çalışanların örgüte karşı pozitif düşüncelere sahip olmasına sebep olmaktadır (Erdem, Gökmen, Türen, 2015). Örgüt içerisindeki bu olumlu iklim, kişinin bağlı olduğu örgüte kendini ait hissetmesini beraberinde getirebilir. Bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlu olarak bütünleşmesi yani çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri durumunda çalışanlar buldukları kurumun başarı ve başarısızlık durumlarını kendilerinin başarı ve başarısızlıkları gibi algılayabilirler (Tokgöz ve Seymen, 2013, s. 64).

Alanyazına bakıldığında son yıllarda pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme konularını ayrı ayrı konu edinmiş olan çokça araştırma bulunmaktadır. Ancak bu iki konuyu birlikte konu edinen sınırlı sayıda çalışma vardır. Ülkemizde, eğitim alanında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini bir arada alan yalnızca bir çalışmaya (Cilasun, 2016) rastlanabilmiştir. Bu çalışma Türkiye'de bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli olan öğretim elemanları ile yapılmıştır. Ancak öğretmenlerle yapılan herhangi bir çalışmaya ise rastlanamamıştır. Bu araştırmanın eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini belirlemeye yönelik olması açısından özgün ve önemli olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye algıları olumlu olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin de yüksek olması beklenmektedir. Bu bakımdan araştırma sonuçlarının, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme konularında yaşanan olumsuzlukları gidermeye, örgütsel davranışlar ile pozitif psikolojik sermayenin açıklanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, uluslararası alanyazında son yıllarda git gide daha çok araştırmaya konu olan pozitif psikolojik sermaye kavramını bileşenleriyle birlikte açıklayarak, örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkiyi inceleme ve ulusal alanyazında gelecekte yapılacak araştırma konularına öneri sağlayacağı düşüncesiyle de önem arz etmektedir.

#### 1.4. Sınırlılıklar

1. 2018-2019 eğitim-öğretim yılı ile;
2. Veri toplama aracı olarak “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” sonucunda elde edilen veriler ile;
3. Örneklem grubunda yer alan öğretmenler ile sınırlıdır.

#### 1.5. Sayıtlar

1. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin veri toplama araçlarını içtenlikle cevaplandığı,
2. Araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının güvenilir ve amacına uygun olduğu,
3. Araştırma sonuçlarının uygun istatistiki yöntemlerle bulgulandığı,
4. Seçilmiş olan çalışma grubunun evreni yansıtabilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.

#### 1.6. Tanımlar

*Örgütsel Davranış:* Örgüt içerisinde çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarının incelenmesidir.

*Pozitif Psikoloji:* İnsanların olumlu ve güçlü yönlerini merkeze alarak yaşam doyumunu arttıran süreçlerin bilimidir.

*Pozitif psikolojik sermaye:* Büyüme ve gelişmesinde pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarının oluşturduğu pozitif gelişme halidir.

*Umut:* Belirli bir amaç doğrultusunda kişinin karşılaştığı engellerin üstesinden gelebileceğine olan inanç.

*Öz yeterlilik:* Bir işi başarıyla sonuçlandırabilmek için gereken kabiliyete sahip olduğuna ilişkin duyulan inanç.

*İyimserlik:* Şartlar ne olursa olsun her şeye iyi bakabilme durumu.

*Psikolojik dayanıklılık:* Bireyin olumsuz şartlarda gösterdiği olumlu uyum.

*Dışadönüklük:* İnsanlarla iletişimi kuvvetli, pozitif, neşeli, girişken olma durumu.

*Güven:* Şüphe duymadan inanma durumu.

*Örgütsel özdeşleşme:* Kişinin amaçlarının örgütün amaçlarıyla benzemesi, uyuşması, örtüşmesi durumu.

### **1.7. Simgeler ve Kısaltmalar**

PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye

TDK: Türk Dil Kurumu

akt. : Aktaran

vb. : ve benzerleri

diğ. : Diğerleri

X : Aritmetik Ortalama

SS : Standart Sapma

## **İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu kısım, araştırmanın dayandığı kuramsal temeller ve konuyla ilgili araştırmalardan oluşmaktadır.

### **2.1. Kuramsal Çerçeve**

Burada öncelikle psikoloji ve pozitif psikoloji tanımlarından yola çıkarak pozitif psikolojik sermayenin tarihçesine değinilmiştir. Ardından pozitif psikolojik sermaye kavramını daha iyi anlayabilmek için pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri olan özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık, güven, dışadönüklük ve umut kavramları üzerinde durulmuştur. Son olarak da örgütsel özdeşleşme konusuna yer verilerek bu kavramlar arasındaki ilişkiler ilgili alan yazına dayalı olarak açıklanmıştır.

#### **2.1.1. Psikoloji ve Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Gelişimi**

Birçok psikolog ‘İnsan doğası nedir?’ temel sorusuna cevap aramıştır. Psikoloji bu soruya insanların birbirleriyle ve aynı zamanda fiziksel ve sosyal çevre ile olan etkileşimini inceleyerek cevap verir. Bu açıdan baktığımızda, psikoloji bireysel davranışların ve zihinsel süreçlerin bilime uygun incelenmesi olarak belirtilmiştir (Gerring, Zimbardo, 2016). Psikoloji alanındaki ilk bilimsel araştırmalarda, yalnızca zihin yapısı ele alınırken, daha ileri zamanlarda insana has başka davranışların da araştırılmasının gerekliliği söz konusu olmuştur. Böylelikle kısa bir zamanda “gelişim psikolojisi, deneysel psikoloji, sosyal psikoloji, klinik psikoloji, bilişsel psikoloji” gibi psikolojinin farklı alt alanları meydana gelmiştir (Ertürk, 2017, s. 162).

Psikoloji, ruh ve insan sağlığının, insan davranışının normalini ve temel bilimini açıklarken, psikiyatri, normalin dışına çıkan sorunları ve çözümlerini sunmaya çalışan disiplin olarak tanımlanmış, nörolojinin ise insan davranışının beyin bağlantılarını açıklamaya çalışırken davranış sağlığına hizmet ettiği belirtilmiştir (Tarhan, 2019, s. 16). Psikoloji, ilk zamanlarında bireylerin güçlü yanlarından çok bireysel problemlerle uğraşmıştır. Bu zamana kadar üzerinde incelemelerde bulunan bu davranışlar çoğunlukla insanların yanlış olduğu, başarısız olduğu konularla ilgili olmuştur. İkinci Dünya Savaşından sonra oluşan yıkımların bir sonucu olarak psikolojik çalışmalar daha çok ruhsal

bozuklukları çözmeye yoluna girmiştir. Bundan sonra araştırmacılar yalnızca patolojik sorunlarla ilgilenmenin kişinin ruh sağlığını düzeltmeye yetmeyeceği gibi yaşamı anlamlı ve mutlu kılmaya da yeterli olamayabileceğini ileri sürmüşlerdir (Abramson, Seligman, Teasdale, 1978).

Psikoloji alanında geçtiğimiz 20 yıl boyunca popüler olan akım pozitif psikolojidir. Bu akıma öncülük eden Martin Seligman, araştırmaların psikoloji ve psikopatolojiye odaklanmasını sorgulamış ve eleştirmiştir. Pozitif psikoloji, depresif kişiler için depresyona girer? Ya da kaygı bozukluğu durumunun iyileştirilmesinde etkili olan yöntemler nedir? şeklindeki sorular yerine başarı sahibi kişilerin bu derece başarılı olmasını etkileyen etkenler nelerdir? Ya da hayatta çok işlevsel olan kişilerin nitelikleri nelerdir? şeklindeki sorulara odaklanmaktadır (Akın, 2013, s. 24).

Sheldon ve King (2001, s. 216) pozitif psikolojiyi “insanın sahip olduğu olağan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi” şeklinde tanımlamışlardır. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 7), pozitif psikolojik akımla birlikte, psikologların bu zamana kadar patolojik bireylere odakladıkları dikkatlerini, sağlıklı bireylere yönelttiklerini belirtmişlerdir. İnsanın güçlü özellikleri olarak bilinen cesaret, azim, umut, iyimserlik gibi özelliklerin, bu akımla sahip oldukları bu güçlü yanlarını daha çok geliştirebileceği ve bu sayede akıl hastalıklarının da meydana gelmeden önlenebileceği savunulmaktadır.

Bildiğimiz klasik psikolojinin daima sıfırın altı ile ilgilenmiş, bozuk olanı iyileştirmeye çalışmış ve insanı sıfırın üzerine çıkarmanın ise pozitif psikolojinin görevi olmuştur (Tarhan, 2019, s. 20). Pozitif psikoloji; bir insanın kendi imkânları ve potansiyeli dâhilinde ulaşabileceği en yüksek nitelikli hayata, kendine ve etrafındaki kişilere faydalı olabilecek koşullara nasıl ulaşabileceğini ele alan bir yaklaşımdır (Ok, 2019, s. 5). Dünya Sağlık Örgütü anayasasında sağlık kavramı, yalnızca hastalık ve sakatlık durumlarının olmaması değil, fiziken, ruhen ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olması biçiminde tanımlanmış (Fişek, 1982) ve böylelikle pozitif psikolojinin tanımının Dünya Sağlık Örgütünün tanımıyla örtüştüğü söylenebilir.

### **2.1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Gelişimi**

Ekonomi ve finans alanındaki bildiğimiz kullanımının dışında, “sermaye” kavramı, sosyal sermaye, kültürel sermaye vb. kavramlar içerisinde de yer almaktadır. İşletmelerin

varlıklarına dair tanımlar ile bunlara yüklenen önem, yıllar içerisinde değişmiştir. 1970-80lerde, stok yapmak şirketin en önemli servetinin olduğunu gösterirken, daha sonralar ise bu stok yapma durumunun şirketin maliyetlerinin verimliliğini negatif yönde etkilediği görülmüş, yeni üretim yöntemleriyle beraber stokların minimum seviyede tutulması amaçlanmıştır (Çınar, 2011).

Günümüzün rekabet şartlarında örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, yalnızca verilen görevlerin yerine getirilmesiyle mümkün değildir. Günümüzde örgütler, görev tanımlarında yer almayan ama örgütün başarısını arttıracak farklı durumları ortaya çıkaran, güçlüklerle mücadele edecek ve yaratıcı çalışanlar istemektedirler (Yücel, 2019, s.1137). Gün geçtikçe örgütlerin değerinin yalnızca fiziksel sermaye ve finansal sermaye ile açıklanamayacağı, insan faktörünün örgütlere kattığı değer göz ardı edilemeyeceği daha da anlaşılmaktadır. İnsan sermayesi ile ilişkilerini ifade eden sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının da örgütlere rekabet üstünlüğü kazandırdığı görülmüştür (Yılmaz, 2020, s.72). Bu sermaye türlerini ölçmek o yüzden çok önemli ve zordur. Bu nedenle, birbirlerine rakip olan firmaların bile insan sermayelerini ölçmek ve bunu geliştirmek için iş birliğinde buldukları görülmektedir (Leana ve Rousseau, 2000, s. 5).

Şekil 1.1'deki teorik modele göre, sermaye çeşitlerinin “neye sahipsiniz? (Geleneksel finansal-ekonomik sermaye)”, “ne biliyorsunuz? (Beşerî sermaye)”, “kimi tanıyorsunuz?(sosyal sermaye)”, “kimsiniz? (pozitif psikolojik sermaye)” sorularıyla birbirlerinden ayrılmakta olduğu görülmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 46).



Şekil 1.1. Sermaye çeşitleri (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 46)

Buradan hareketle, psikolojik sermayenin insan ve sosyal sermayenin ötesinde olduğu ve temelde neyi bildiğiniz ya da kimi tanıdığınız yerine "kim olduğunuzu" ortaya çıkarmaya çalıştığı söylenebilir. Bu sorulardan dördüncüsü olan ‘kimsin?’ sorusuyla insan sermayesinin kişilerin kendi performansını arttırmada ve iş yaşantısında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunun görülmesi amaçlanmaktadır. İş hayatında rekabet edebilmek için Luthans ve arkadaşları (2004) pozitif psikolojik sermayeyi önermektedir. Ayrıca örgüt içerisinde yapılan basit eğitimlerle kişilerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yükselebileceğini, bunun sonucunda iş doyumunu ve performanslarda artış olabileceğini öne sürmektedirler. Finansal sermayeye nispeten maliyet açısından daha düşük olması pozitif psikolojik sermayenin tercih edilmesi gerektiği anlamına gelmektedir (Luthans ve diğerleri, 2004).

### **2.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri**

Örgüt çalışanlarının kendilerini nasıl tanımladıkları ve algıladıkları araştırılırken ölçülmesi gerekli olan özellikler, pozitif psikolojik sermaye kavramının temel bileşenlerini oluşturmaktadır (Akçay, 2011, s. 80). Pozitif psikolojik sermaye kavramı öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört önemli bileşenden meydana gelmektedir (Öge ve Kaplan, 2017, s.31).

Pozitif psikolojik sermayeye ait ilk ölçek de Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) aracılığıyla geliştirilmiş olup bu dört bileşenden (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) meydana gelmektedir (Avey, Luthans, Yousef, 2010, s. 25). Bu ölçeğe Tösten ve Özgan (2014) tarafından dışadönüklük ve güven bileşenleri de eklenmiştir. Aşağıda bu altı bileşene yer verilmiştir.

**2.1.3.1. Öz yeterlilik.** Öz yeterlilik inancı, Bandura'nın geliştirdiği ve kişilerin bilgi ve becerilerini aktif şekilde kullanabilmeleri için, ilk önce, ilgili alanda kendi yeterliliklerine olan inançlarının gerekliliğini ortaya atan sosyal öğrenme kuramına dayanmaktadır (Özerkan, 2007, s. 28, Bolat, 2011, s. 256). Bandura'ya (1986) göre öz yeterlilik, bireyin amaçlarına ulaşması için kendi yeteneklerinin ve kapasitesinin farkına varması ve buna inanmasıdır ( Akt. Kutanis, Oruç, 2014, s. 151). Yani, öz yeterlilik, kişinin işini icra ederken sahip olduğu yeteneklerine yönelik olumlu inançları şeklinde

tanımlanır (Stajkovic, Luthans, 1998 akt. Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 304). Wood ve Bandura (1989, s. 364), kişilerin başarılı olabilmeleri için yalnızca gerekli olan yeteneklere sahip olmasının yeterli olmadığını belirtmiştir. Bir kişinin başarılı olması için o iş için gerekli olan yeterliliğe sahip olduğuna dair inancının olması ve iyimser olması gerekmektedir ( Akt. Akgündüz, 2012, s. 39).

Performanslarına yönelik öz yeterlilikleri konusunda kuşkusu olan kişiler, herhangi bir engel ile karşı karşıya kaldıklarında çabalamaktan geri durarak kendilerini güçsüz duruma getirecek bir kaygı içerisine girerler. Hâlbuki yüksek düzeyde öz yeterliliği olan kişilerin, kendilerine daha çok mücadele gerektiren hedefler koydukları ve zorlu vazifelerle başa çıkmada üstün çözümler geliştirdikleri gözlenmektedir (Caprara, Cervone, 2003, s. 67 akt. Keleş, 2011, s. 347). Öz yeterliliği yüksek derecede olan bireyler kendisi için yüksek hedefleri olan; güçlülere karşı sabırlı, dayanıklı, motivasyonları yüksek; hedefleri için çaba harcayan, mücadelecı bireylerdir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 3).

Öz yeterlilik kavramı örgüt çalışanlarının en temel motivasyon kaynağıdır (Tian ve Huang,2013, s. 763 akt. Tekmen, Çetin, Torun, 2016, s. 76). Yöneticilerin çalışanlarının bu tarz kişisel özelliklerinden doğru bir şekilde yararlanması örgütü hedeflerine götürecektir en etkili yollardandır (Tekmen, Çetin, Torun, 2016, s. 76). Sonuç olarak, örgütlerde öz yeterlilik inancı yüksek derecede olan çalışanların var olması, örgütün başarıya daha çabuk ve kolay ulaşmasını sağlamada etkili bir faktördür (Üngören ve Ercan, 2015, s. 116).

**2.1.3.2. Umut.** Umut konusunda kapsamlı araştırmaları olan Frank (1968) umut kavramını “iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik” olarak nitelendirmektedir (Akman ve Korkut, 1993, s. 193 akt. Keleş, 2011, s. 347). Romero (1989) umut kavramını hedefe ulaşma noktasında oluşan beklentinin duygusal bir parçası olarak tanımlarken, umuda karamsar yaklaşan Nietzsche umudun insanın çektiği eziyeti uzattığından bahsetmiştir (Erş, 2017, s. 77). Umut, istenilen hedeflere varabilmek için çeşitli yöntemler geliştirebilme ve bu yöntemleri hayata geçirmek için bireyin kendisini güdülemesi şeklinde tanımlanır. Umut, somut hedefler belirlemeyi, bu hedefler doğrultusunda farklı alternatifler bulabilmeyi ve belirlenen bu hedeflere varabilmek için iradeyi kullanabilmeyi içeren bilişsel bir etkinliktir (Snyder, 2002 akt. Kutanis ve Oruç, 2014, s. 152).



Umut seviyeleri yüksek düzeyde bulunan kişiler, hedeflerine varabilme arzusunu ve istekliliğini elinde bulundurup, karşı karşıya kalacakları muhtemel güçlükleri tahmin edebilir ve onu hedefine ulaştırabilecek farklı seçenekleri proaktif olarak belirleyebilirler (Akçay, 2012, s. 126). Çok sayıda araştırma umudun akademik başarı, atletik başarı, duygusal sağlık, hastalık vb. problemlerle baş edebilme yeterliliği konusunda pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Umut seviyesi yüksek olan kişilerin daha belirli amaçları vardır ve bu durumdan çekinmezler; insanlarla bir arada olmak onlara mutluluk verir; kolaylıkla yeni ve işbirlikçi ilişkiler inşa edebilirler ve çevredeki değişikliklere rahatlıkla uyum sağlayabilirler (Luthans, 2002, s. 62 akt. Kutanis ve Yıldız, 2014, s. 147).

Umut duygusu yüksek kişiler başarıya ulaşmak için farklı yollar bulma konusunda etkilidirler (Yıldırım, 2019, s. 11). Örgüt içinde umut kavramının var olması, işin başlangıcında motivasyonu artıran ve çalışanların yüksek performans göstermelerini sağlayan en önemli unsurlardan biridir ( Luthans & Jensen, 2005, s. 306-307 akt. Keleş, 2011, s. 348). Bu nedenle umut kavramına ait ölçeklerle, kişinin amaçları doğrultusunda istikrarlı bir şekilde yol alabilme kapasitesine ait olan inancı ölçülmek istenir (Feldman ve Snyder, 2005, s. 418 akt. Tösten ve Özgan, 2017, s. 869).

**2.1.3.3. İyimserlik.** Her türlü olay ve düşünce karşısında iyi bakabilme fikri olarak tanımlanan iyimserlik kavramı, çok tartışılan ve az anlaşılan bir konu olmuştur. İyimserlik yalnızca gelecek ile ilgili olumlu şeyler düşünmek, beklemek değil aynı zamanda kişiyi, durumu, olayları gerekçeleriyle analiz ederek açıklayan bir imgedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006 akt. Yıldırım, 2019).

Seligman (1998), psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkisi olan iyimserliğin gerçekçi olması gerektiğini, aksi takdirde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini belirtmektedir (Avey, West, Patera, 2011 akt. Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 305). İyimser kişiler karşılaştıkları olaylara iyi veya kötü olsun her zaman pozitif bir bakışla yaklaşır, kötümser kişiler ise iyi olaylarla karşılaşsalar bile negatif bakış açısına sahip olmaktadır (Hayes, Weathington, 2007, s.567). İyimserlik, Polyannacılık ya da hayata pembe gözlüklerle bakmak değildir tam tersi işlerin iyiye gideceğine dair kendimize olan inanç ve güvendir (Baltaş, 2001, s.185, akt. Hırlak, Taşlıyan ve Sezer, 2017, s. 98).

İyimserlik bir önceki boyut olan umutla bir bakıma aynı ilişki içerisindedir. İyimser insanlar elde ettikleri iyi durumların kaynağını kendileri olarak görürken, kötü durumların kaynağını da dış etkenlere bağlarlar ve böylece başarısız oldukları durumlarda karamsarlığa kapılmazlar, özgüvenini korur, umutsuzluğa düşmez ve daima işin sonucunda başarılı olacaklarına inanırlar (Bolat, 2014). İyimser olan çalışanlar, her zaman iyi olayların gerçekleşeceğini düşünür ve bu durum, bireysel olarak değerlendirilen bir niteliktir. İyimser kişiler, başarılarını içsel, kararlı ve evrensel niteliklerle bağdaştırırken, başarısız olma durumlarını ise, dışsal, kararsız ve kendine has niteliklerle ilişkilendirirler. İyimser kişiler, geçmişte yaşadıkları başarısız olma ve gerileme durumlarına karşın, yine de olumlu sonuçlarla karşılaşabilecekleri düşünceleriyle ilerlemeyi sürdürürler (Toor ve Ofori, 2010,s. 342; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008, s. 54 akt. Erkmen ve Esen, 2013, s. 91). Çalışanlarını pozitif düşünmeye teşvik eden örgütler de karşılığında performans artışı elde edebilmektedirler. Bundan dolayı örgüt yöneticilerinin hangi seviyede olurlarsa olsunlar iyimserlik konusuna dikkat çekmesi gerekmektedir (Erdem, 2014, s. 108).

**2.1.3.4. Dayanıklılık.** Yüksek dayanıklılık düzeyine sahip olan kişiler, stresli ve farklı iş ortamlarında bile uyum sağlama konusunda diğerlerine göre daha rahattırlar. Çeşitli riskli durumlarda pozitif davranışlar gösterirler (Freeman ve Carson, 2006; Çınar,2011; akt. Büyükgöze, 2014). Dayanıklılık, bireylerin geçirdiği travmaları, hastalıkları ve zorlukları olabildiğince hızlı bir şekilde atlatabilmesidir (Henderson ve Milstein, 1996; akt. Arıcıoğlu ve Çapan, 2017, s. 71). Bu durumu basit bir şekilde açıklayacak olursak dayanıklılık, bireyin ömrü boyunca karşısına çıkan güçlükler ve stresli olaylar karşısında bunlara karşı takındığı pozitif uyumdur (Çetin, Basım ve Yeloğlu, 2015, s. 82). Herhangi bir zarar ya da güçlüklerle karşılaşıldığında, bu durumlara karşı gösterilen etki ve entegrasyondur (Norman ve diğ, 2010, s. 381 akt. Erkmen ve Esen, 2013, s. 91).

Pozitif psikolojinin önemli bileşenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılık, bireylerin güçlükler karşısında dik durma, mücadele etme ve dayanma gücüdür. Bu güce sahip olanlar, yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında çok daha hızlı bir şekilde durumunu düzeltebilmekte ve tekrar eski hayatlarına geri dönebilmektedirler (Karakale ve Kavi, 2018, s. 55).

Umut ve öz yeterlilik boyutlarının tersine dayanıklılık boyutu geleceğe yönelik olmak dışında daha tepkici bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır (Berberoğlu, 2013).

Dayanıklılıkta karşımıza çıkan iki önemli durum vardır. Bunlardan ilki stresli ve problemlili durumlardan kurtulma durumu ile ilgilenirken, ikincisi de bu durumu devam ettirebilmedir. Karşılaşılan olumsuz durumlar sonrasında bu durumlarla tekrar tekrar karşılaşıldığında sağlıklı tepkiler vererek yoluna devam etmektir (Çakar, Karataş ve Çakır, 2014, s. 23-24 ). Bu durum, zor da olsa psikolojisi sağlam ve güçlü kişilerin pes etmeden defalarca ayağa kalkabildiklerini göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık, stresin negatif etkisini aza indirgeyen ve böylelikle hastalıklara sebep olan gerginliği engelleyen kişiye has bir özelliktir. Bu durumda, yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler, işlerine ve gün içerisindeki aktivitelere daha çok bağlanır, yaşamlarını kontrol altında tutar, hiç beklemiyorken gerçekleşen değişiklikleri kendi gelişmeleri açısından fırsat şeklinde değerlendirirler. Dayanıklılıkları düşük düzeydeki bireylerde ise uzaklaşma, dış kontrol odağı, değişikliklere direnme gibi durumlar görülebilir (Klag ve Bradley, 2004; Maddi ve Khoshaba, 1996 akt. Sezgin, 2012, s. 491).

**2.1.3.5. Güven.** İnsanda doğuştan güven duygusu arayışı olduğunu söyleyen Tarhan (2012), çocuğun doğduğu andan itibaren annesinin kokusunda, sesinde güven aradığını ve buna bağlı olarak insana temel güven duygusunun ilk önce anne tarafından kazandırıldığını belirtir. Temel güven duygusu oluştuğunda çocuk bireyselleşir. Kendi kişiliğini oluşturmaya başlar. TDK' ya (2019) göre güven kavramı; korkmadan, çekinmeden veya şüphe duymaksızın inanç, bağlanma ve bireylere itimat etme hissi şeklinde tanımlanır.

En kapsamlı manada doğruluk ve dürüstlüğe dayanan bir kavram şeklinde algılanan güvenin, örgütsel başarının olması açısından gerekli olduğu fakat kısa sürede oluşmadığı, uzun ve fedakârlık içeren uğraşlar gerektirmesi hususunda hemfikir olunmuştur (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 139). Normal yaşantımızda olduğu gibi örgütlerde de ilişkilerin güvene dayalı olması iş yaşamı kalitesini arttırmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2013, s. 212). Güven duygusu fazla olan kişilerin yaşam kalitesi yüksek olduğundan iş yerinde de mutludurlar. Bu da kişinin çalışmalarına pozitif yönde yansır. Güven duygusu az olan bireyler ise çalıştıkları ortamda birçok olumsuzluklarla karşılaşır ve bu yüzden tekrar güven kazanmaları zor olabilir (Sağlam Arı, 2011).

Performansı yüksek örgütlerde liderler, kendi içlerinde bulunan güveni, işletmeleri içine yaygınlaştırır. Bunun sonucunda ise, bağlılık ve üretkenlik artışı oluşur. Bu olumlu sonuç, güven duygusunun devamlılığını ve artışını sağlar. Güven, birçok yöneticinin elinde bulundukları en değerli yönetim aracıdır ve yöneticiler bunun farkındalardır. Örgüt çalışanları arasında (ast-üst-meslektaş) güven duygusu hâkimse işler daha düzgün bir şekilde ilerler. Risk alabilir, düşüncelerini söyleyebilirler ve yapmış oldukları hataları da kolaylıkla kabul ederler (Halis, 2018).

Örgütlerde güvene dayalı bu olumlu sonuçların meydana gelmesi için, örgüt çalışanlarının üstlerine ve kurumlarına güven duymalarını etkileyen etmenlerin ve güveni meydana getiren nedenlerin kavranması gereklidir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 140). Örgüt çalışanların güçlendirilmesi, karar alma ortamında bulundurulması ve geri dönütlerde bulunulmasıyla bireylerarası güven daha yüksek düzeylere çıkmakta ve bunun sonucunda da örgütsel bağlılıkları ve verimlilik düzeyleri artmaktadır (Nyhan 2000, s. 98-99; akt. Halis, Gökğöz ve Yaşar, 2007, s. 195).

**2.1.3.6. Dışadönüklük.** İçinde olduğu platforma kolay bir şekilde uyabilen, çevresiyle iletişim kurma konusunda zorluk yaşamayan ve sosyal ilişkileri kuvvetli olan kişiler dışadönük olarak tanımlanır (TDK, 2019). Dışadönük kişiler girişken, samimi olma, dikkat çekebilme, doğal davranma, aktif, enerjik, insan ilişkisi ve iletişimi kuvvetli olma gibi özelliklere sahiptirler. Bunun tam tersi olan içe dönüklük ise ciddi olma, yalnız kalmayı sevme ve mesafeli durma şeklindeki özellikleri barındırır (İyem ve Erol, 2013, s. 140).

İnsanlarla kolay bir şekilde iletişim kurabilen dışadönük bireyler, çalışma hayatında da örgüt için önemli bir yere sahiptirler. Öğretmenlerin dışadönüklük seviyelerinin yüksek olması son derece önemlidir. Çünkü öğretmen, öğrencilerin aile ve diğer çevre ile ilgili sorunlarını çözmede iletişim kolaylığı sağlar ve aile ile arasında sağlam bir köprü kurabilir. Dışadönüklük seviyesi yüksek olan bireylerin iyimserlik seviyelerinin de fazla olduğu ve başka kişi ya da topluluklarla olumlu ilişkiler içerisinde olduğu gözlenmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2009 akt. Tösten ve Özgan, 2014).

#### 2.1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Eğitimdeki Yeri ve Önemi

Eğitim, toplumları geleceğe hazırlayan ve taşıyan bir araç olarak kullanılmaktadır. Günümüz koşullarında pozitif psikolojik sermayenin insan ile alakalı çalışmalarda yer edindiği ancak eğitim kurumlarında maalesef istenen ölçüde çalışma yapılmadığı söylenebilir (Yıldırım, 2019). Eğitim ve yönetimin teknik bir süreç olarak ele alındığı çalışmalarda, aynı zamanda insani özellikler göz ardı edilmektedir. Yapılan bu araştırmalarda amaç, çoğunlukla eğitim sisteminin hedeflerini daha fazla gerçekleşmesini sağlamak veya öğrencilerin daha çok öğrenmesidir. İnsanların yaratıcılık, üretkenlik, paylaşma ve sevgi gibi bir hayli özelliğine gereken önem verilmemektedir (Aydın, Yılmaz, Altinkurt, 2013, s.1481). Oysa pozitif psikolojik sermaye seviyesi düşük olduğunda o örgüt içerisindeki istenen verim elde edilemeyecek ve iş doyumunu da düşük olacaktır. O yüzden ki, okullarda yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlar pozitif psikolojik sermaye seviyelerini yükseltmek için çaba göstermelidirler ve yöneticilerin bu konuda daha bilinçli olması gerekmektedir (Yıldırım, 2019).

Pozitif psikolojik sermaye eğitim alanında incelendiğinde, bu yaklaşımın öğretmenlerde bulunan olumsuz yönleri değil, öğretmenlerin pozitif davranışlarını dikkate aldığı ve bunları kaliteye dönüştürme maksadıyla ortaya çıktığı söylenebilir. Bu sebeple okullarda yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin pozitif taraflarını ön plana çıkararak bunlar üzerinde incelemeler yapmak, pozitif psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır (Tösten ve Özgan, 2014, s. 429- 431). Okullarda pozitif psikolojiyi daha iyi anlamamıza yardım eden bir başka faktör pozitif eğitimidir. Pozitif eğitim, eğitimde pozitif psikolojinin uygulanmasıdır. Seligman ve ark. (2009), pozitif eğitimi, akademik becerilerin yanında mutluluk düzeyinin de artırılmasını hedefleyen eğitim anlayışı şeklinde tanımlamışlardır ve öğrencilere şu üç sebeple yaşam doyumunun okullarda verilmesi gerektiğinin altını çizmişlerdir:

- \*Depresyon karşısında etkili bir panzehir olabilir.
- \*Yaşam doyumunu artırmak için aracı bir faktör olabilir.
- \* Öğrenmeye ve yaratıcı düşünmeye yardım eder.

Özetle, okullarda pozitif psikoloji pek çok açıdan yararlı olabilecek bir yaklaşımdır ve çağımızda bulunan gelişmeler yönünden bakıldığında da yaklaşımın önemli ve gerekli olduğu açıkça görülebilir (Güngör, 2017, s. 157).

### 2.1.5. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme, her türlü nitelik bakımından eşit olan, aralarında fark bulunmayan olarak tanımlanmaktadır (TDK,2019). Örgütsel özdeşleşme kavramı ise, alanyazındaki bazı tanımlar doğrultusunda; kişinin ait olduğu örgütle arasında oluşması istenen bağ olarak görülmüştür yani kişinin amacı ile örgütün amacının örtüşmesi de denilebilir. (Pratt, 1998, akt. Tüzün ve Çağlar, 2008).

Özdeşleşme kelimesi ilk önce Sigmund Freud (1922) tarafından “bireylerin başka kişiler ile kurduğu duygusal bağlantı” şeklinde tanımlanırken, “bir bireyin, parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması” şeklindeki tanımıyla da Edward Tolman (1943) tarafından alanyazına girmiştir. Foote, örgütsel özdeşleşme kavramını motivasyonun temeli olarak görürken, Kelman ise örgüt çalışanlarının mutlaka sahip olması gereken kavramlardan birinin özdeşleşme olması gerektiğini söylemiştir. Lee, Brown, Hall, ve Rotondi tarafından örgütsel özdeşleşme kapsamında yapılan çalışmalar da bu alanda yapılmış olan araştırmaların önünü aydınlatmıştır (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Örgütsel özdeşleşme kavramı yaygınlaşmaya başladığında, bu kavram diğer örgütsel davranışlarla (bağlılık, benimseme vb.) karıştırılmaya da başlanmıştır. Peki özdeşleşme aynı zamanda bağlılık anlamına da gelebilir mi? diye düşünüldüğünde Ashfort ve Mael'e (1989) göre, özdeşleşme ile bağlılık arasında bir kavram karmaşası yaşandığı görülmektedir. Literatürde bağlılık kavramı; örgütsel hedef ve değerlere inanç ve onları kabul etme, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba gösterme, örgüt üyeliğini devam ettirme davranışlarıyla tanımlanmaktadır (Şahin, 2014). Bireyler ait oldukları örgütlerinin davranış biçimlerini benimsiyorlar, kendilerini o örgüte bağlı durumda hissediyorlar ise özdeşleşme var demektir. Ve bu özdeşleşmenin devamlılığını koruması için kişinin kendisini örgütüne bağlı hissetmesi gerekir. Çünkü bağlılık, kendini sorumlu hissetmek demektir. Eğer bir birey kendisini ne kadar bağlı hissederse özdeşleşmesi de o kadar kuvvetlidir (Balay, 2000, s. 100, akt. Çakınberk, Derin, Demirel, 2011, s. 91). Bu durumda, örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşme için belirleyici olan ön faktörlerden biridir denilebilir (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 492-499 akt. Çakınberk ve diğerleri 2011, s. 91).

Bilişsel bir süreç olan özdeşleşme ile ilgili başlıca öğeler; kişinin örgüt amaç ve değerlerine olan güçlü inancı, kişinin örgüt içerisindeki rolünü oluşturan eylemleri kendi isteğiyle yerine getirmesi ve bireyin bağlı olduğu kuruma üyeliğinin devamı konusunda arzulu olmasıdır. Ayrıca, bu öğelerdeki pozitif doğrulamaların gücü, bireyin işten ayrılma

niyetini azaltmakta veya ortadan kaldırmaktadır (Sığrı ve Gürbüz, 2015, s. 73; akt. Aktaş, 2019 ). Bunun yanında örgütle özdeşleşen kişi, örgüte faydası olacak davranışların kendisi için de faydalı olacağına inandığından dolayı (Dukerich vd., 2002, s. 511; Fettahoğlu ve Koca, 2014), örgütünü daha çok düşünür ve örgüt lehine daha çok gayret göstermeye başlar (Christ vd., 2003, s. 331; İşcan 2006, s. 161; akt. Fettahoğlu ve Koca, 2014).

Örgüt üyelerinin birbirlerine karşı olan bağlılığı, olumlu etkileşimlerle birlikte uyumsuzlukların ortadan kalkması durumu özdeşleşmeyi meydana getirir. Özdeşleşme; bireyin, örgüt içerisindeki memnuniyetini, faaliyetlere duyduğu ilgisini, grup içerisinde bulunan herkesi eşit değerde görmesini ve bu bireylerle uyum içerisinde çalışmasını sağlamaktadır. Örgüt içinde bulunan duyguların yeniden tanımlanmasıyla birlikte, sadakat, bağlılık gibi hisler güçlenir. Örgüte yeni dahil olan üyeler de bu şekilde örgüte daha kolay alışmaktadırlar (Mael ve Ashford, 1989, s. 35 akt. Çevik, 2019).

### **2.1.6.Örgütsel Özdeşleşme Türleri**

Örgütsel özdeşleşme kavramının, “bilişsel, duygusal ve davranışsal” boyutlar olarak üç ana ögeden oluştuğu belirtilmektedir (Cheney & Tompkins, 1987; akt. Yavan, 2018, s. 27). Eğer bir örgüt üyesi, kendisini tanımlarken bulunduğu örgütü ne kadar fazla kullanıyorsa, örgütü ile o kadar fazla özdeşleşir. Böylelikle örgüt içerisindeki bilişsel, duygusal ve davranışsal özdeşleşme seviyesi artar. Bir örgüt üyesinin örgüt özelliklerini benimseme durumu ne kadar artarsa ve kendisini ne kadar örgütle tanımlarsa o ölçüde bu kimliğin yansıması doğrultusunda düşünür, davranır ve hisseder (Ashforth, 2001 akt. Tüzün, Çağlar, 2008).

**2.1.6.1. Bilişsel özdeşleşme.** Örgütsel özdeşleşme ile alakalı literatürde en yaygın ve kabul edilmiş olan tanım, Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılmış; örgütsel özdeşleşme kavramını duygusal ve davranışsal olarak değil de yalnızca bilişsel olarak ele alan tanımdır. Ashforth ve Mael (1989) ve Mael ve Ashforth (1992) örgütsel özdeşleşme kavramını, kişinin kendini içerisinde bulunduğu kuruma ait hissetmesi durumu ve aynı zamanda kurumun başarılarının yanında başarısızlıklarını da kendi başarı ve başarısızlığı olarak görmesi şeklinde ele almışlardır. Dutton ve diğerleri de (1994), aynı şekilde örgütsel özdeşleşme kavramını bilişsel bir boyut olarak kabul görmüş ve örgütsel özdeşleşmeyi

örgütün kimliği ile bireyin kendisini tanımlama seviyesi şeklinde tanımlamışlardır (Akyüz ve Yılmaz, 2015, s. 135).

Yani, belirli bir gruba aidiyet bilgisi olarak tanımlanan bilişsel özdeşleşme, kişinin kendisini kendi iradesiyle o gruba göre konumlandırıyor olması demektir. Birey ilk olarak kendisini bulunduğu örgütün bir üyesi olarak görür. Daha sonra, bireyin kendisini artık o gruba birlikte tanımlamasıyla bilişsel özdeşleşme kavramı oluşmuş olur ve sonrasında da öteki özdeşleşme türleri de filizlenmeye başlar (Gürlek ve Tuna, 2011). Bu davranış sosyal sınıflandırmanın bir sonucudur. Yapılan araştırmalarda, kendisini örgütle özdeşleştiren bireyin bilinçli olarak örgütün hedeflerini ve amacını, kendi amaç ve hedefleriymiş gibi düşünerek örgüte karşı daha bağlı ve örgüt içerisinde daha uyum içerisinde olan davranışlarda buldukları izlenmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994 akt. Yavan, 2018).

**2.1.6.2. Duygusal özdeşleşme.** Van Dick(2001) duygusal özdeşleşmeyi, özdeşleşilen alan ile duygusal bağlılığın meydana gelmesi ve kişinin grubun üyeliğine karşı duyduğu olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır (Çırakoğlu, 2010, s. 8).

Kişi kendisini bir örgüte bağlı olarak gördükten sonra örgütün dışarıdan olumlu değerlendirildiğini gözlemlerse duygusal özdeşleşme durumu gerçekleşmeye başlar. Örgüte duygusal olarak bağlı olmak anlamına gelen duygusal özdeşleşme durumu, bireyin bağlı olduğu örgüte karşı olumlu duygular beslemesi, grubun sevinciyle sevinmesi, üzüntüsüyle üzülmeleri durumlarıyla doğrudan ilgilidir. Eğer birey, duygusal anlamda gruba özdeşleşmemiş ise bütün bu yukarıda bahsedilen olumlu davranışlarda bulunmaz, grup üyelerinin üzüntü ve sevinçlerine, örgütün başarı ve başarısızlıklarına ortak olmaz (Yavan, 2018).

**2.1.6.3. Davranışsal özdeşleşme.** Yukarıda bahsedilen boyutların sonucunda, örgüte yönelik gösterilen bu duygusal tutum, davranışsal özdeşleşmeyi artırır (Van Dick, 2001, s.272; Gürlek, Tuna, 2018). Örgütsel özdeşleşmenin çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan anahtar görevi gören psikolojik bir kavram olması, aynı zamanda iş yerindeki önemli tutum ve davranışları açıklamak ve öngörülebilir bulunma kapasitesine sahip olması bu kavramın örgütsel davranış alanında merkezi bir kavram haline gelmesinin ve



yönetim konusunun ilgisini çekme nedenlerindedir. Gelişmiş olan örgütsel özdeşleşme alan yazını örgüt çalışanının örgütün yanında olacak şekilde yol gösterilmesi bakımından fazlaca önemlidir (Edward, 2005, s. 207 akt. Çırakoğlu, 2010, s.13).

Grup ile ilgili eylemlere olan pozitif yaklaşım olarak tanımlanan davranışsal özdeşleşmenin ilk aşaması, bireyin örgütün kriterlerine göre davranış sergilemesidir. Ait olduğu örgütün başarılı olması için belirlenen görevleriyle birlikte kendi istek ve iradesiyle de ek olarak fazladan katkıda bulunması kişinin davranışsal özdeşleşmesinin düzeyini göstermektedir. Örneğin, iş ortamındaki gereksiz ışıkların söndürülmesi, kâğıt israfından kaçınılması, lüzumsuz akan muslukların kapatılması gibi... Aynı zamanda örgüte dışarıdan yapılan her türlü eleştirilerin kendisine yapılmış gibi algılanması duygusal ve de davranışsal özdeşleşmenin boyutunu belli etmektedir (Yavan, 2018).

### **2.1.7. Örgütsel Özdeşleşme ve Eğitim**

Öğretmenlerin okul ortamına ve okula karşı olan duygu ve düşüncelerini belli eden durumlardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Çünkü okulunu bireysel benlikleri ile özdeşleştirecek kadar benimsemek ve okuluyla gurur duymak meslekte başarılı olmanın kilit noktalarından biridir. Yani, yöneticilerde ve öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme davranışının fazla olması, onların örgüte daha çok katkıda bulunmalarını sağlar (Celep, 2000; akt. Özdemir, 2010, s. 238).

Örgütleriyle özdeşleşmeyi gerçekleştiren kişiler, hiçbir çıkar beklentisi içinde olmadan yalnızca içinden gelerek örgütlerini destekleyici davranışlarda bulunurlar (İşcan, 2006). Bireyler örgütüyle kuvvetli bir şekilde özdeşleştiğinde, örgüte fayda sağlayacak davranışların bununla birlikte kendi yararları doğrultusunda da olacağını düşünürler (Dutton vd.,1994, s. 255; akt. Karabey, İşcan; 2007, s. 233), bu yüzden örgütün bakış açısı doğrultusunda düşünerek adım atarlar ve örgüt yararına daha fazla gayret gösterirler (Mael ve Ashforth, 1992, s. 109; akt. Karabey, İşcan; 2007, s.233). Örgüt ve çalışan çıkarlarının bir araya gelmesiyle, çalışan kişinin hem kendisine hem de örgütüne yararlı olmasına olanak tanır (Dutton vd.,1994, s.255-256; akt. Karabey, İşcan; 2007, s. 233).

Yapılan çalışmalar örgütsel özdeşleşme kavramının, çalışanların örgüt içerisindeki performanslarının belirleyicilerinden olduğunu göz önüne koymuştur. Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların işleriyle alakalı tutum ve davranışlarının bağlamsal değişkenler ile

büyük bir çerçevede ilişkilidir (Riketta, 2005; Van Dick ve Wagner, 2002 akt. Özgözcü, 2017). Örgütsel özdeşleşme kavramının seviyesi büyük bir oranda kişinin bulunduğu örgütün kültürü ile gerçekleştirdiği ahengi ve örgütünün nasıl bir görünüşü olduğuyla ilgilidir. Bireyin örgüt kültürü ve kurumsal imajı örgüt çalışanının bağlı olduğu örgütle arasındaki ilişkiyi etkileyecek ve örgütle özdeşleşme düzeyini ortaya çıkaracaktır (Özgözcü, 2017, s. 582).

Eğitim çalışanlarının bağlılık ve özdeşleşme seviyelerinin yüksek olması mesleklerinden aldıkları doyumunu artıracak bu da çalışanların performanslarını olumlu bir şekilde etkileyecektir. Bu nedenle eğitim sisteminin niteliğinin ve öğrenci başarısının artması için eğitim çalışanlarının örgütlerine bağlılık ve özdeşleşme duygularını hissetmeleri son derece önemlidir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, eğitim çalışanlarının bağlılıklarının artması için izin, araç, gereç, terfi, ücret gibi bazı aracı ilkeler üst düzeye çıkarılmalı ve bu ilkelerin insani değerleri önemseme, yapıcı-katılımcı yönetim anlayışı, bireysel sorunların üstesinden gelebilmek için yardım, gelişime fırsat verilmesi ve güvence gibi psikolojik öğelerle pekiştirilmelidir (Çakinberk, Derin ve Demirel, 2011, s. 111).

## **2.2. İlgili Araştırmalar**

Araştırmanın bu bölümünde yurt içi ve yurt dışında yapılan pozitif psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve her iki kavram arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara yer verilmiştir.

### **2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramlarıyla ilgili eğitim alanında yurt içinde yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelemesinde ise eğitimin yanı sıra diğer alanlarda da yapılan yurt içi araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.2.1.1. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.

Kaya, Balay ve Demirci (2014), araştırmalarında Şanlıurfa il merkezinde bulunan kamuya baēlı ortaokullarda görev alan ēretmenlerin; zyeterlilik, umut, iyimserlik boyutlarındaki örgütsel psikolojik sermaye seviyelerini belirlemeyi amaçlamışlardır. ēretmenlerin, örgütle ilgili psikolojik sermaye düzeylerini saptamak maksadıyla Luthans ve arkadaşları (2007) aracılıēıyla geliştirilmiş ve Erkmen ve Esen (2012) aracılıēıyla da Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik Sermaye lçeēi" 'nden yararlanılmıştır. Araştırmada ēretmenlere ait psikolojik sermaye seviyelerinin 'orta düzey' olduēu sonucuna ulaşılmıştır. ēretmenlere ait psikolojik sermaye seviyelerinin kıdemlerine, mezuniyet derecelerine ve okudukları kişisel gelişim kitaplarının sayısına göre anlamlı biçimde fark oluřturduēu bulunmuştur. Elde edilen veriler sonucunda ēretmenlerin psikolojik sermaye seviyeleri; 20 yıl ve üzeri kıdem sahibi olanların, 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olanlardan anlamlı biçimde daha yüksek bulunduēu ve lisansüstü mezunu olanların, lisans ve nlisans mezunlarına oranla daha yüksek bulunduēu grlmştir.

Sarıcı (2015) alışmasında, ēretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerine ve iş doyumlarına dair görüşlerini ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. alışmasını, İzmirlili Foça ilçesindeki okullarda görevli olan ēretmenler aracılıēıyla gerçekleştirmiş, Tzten ve zgan (2014) aracılıēıyla geliştirilmiş olan "Pozitif Psikolojik Sermaye lçeēi" 'nden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları doērultusunda, ēretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin 'Tamamen katılıyorum' seviyesinde bulunduēu görülmektedir. Araştırmada; en yüksek puana sahip boyutun güven alt boyutu, en düşük puana sahip boyutun ise iyimserlik alt boyutu olarak grlmştir. Araştırma sonucunda, ēretmenlerin kıdem ve yaş deēiřkeninde anlamlı farklılık olduēu grlmştir. 16 yıl ve üzerinde kıdemli olan ēretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ortalamaları, pozitif psikolojik sermayenin geneli ve dışadönüklük, dayanıklılık ve umut alt boyutlarında, 1-15 yıl arasında kıdemi olan ēretmenlere oranla daha yüksek çıkmıştır. Yaş deēiřkenine göre ise ēretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin umut alt boyutunda anlamlı farklılık olduēu, 41ve üzeri yaşlardaki ēretmenlerin 21-30 yaş aralıēındaki ēretmenlerden yüksek bulunduēu grlmştir. Araştırmanın bulgularına göre ēretmen görüşleri bakımından, pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumları geneli arasında anlamlı bir ilişki bulunmuyorken, alt boyutlar arasında çeşitli ilişkiler olduēu tespit edilmiştir.

ēretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik algılarını inceleyen Tösten'in (2015), araştırmasının nicel kısımdaki çalışma grubu Türkiye rnekleminde

alınan, her coğrafi bölgeden iki il ve gelişmişlik seviyelerine (Alt, orta, üst) göre her birinde beş il olmak üzere toplamda 15 ilden 1750 öğretmen aracılığıyla oluşturulmuştur. Araştırma bulgularından elde edilen veriler sonucunda, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek; illerin gelişmişlik seviyeleri ile öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında ters orantı bulunduğu; kıdem, medeni durum, yaş, maaş memnuniyeti, okul büyüklüğü ve mezun oldukları fakülte türlerinin psikolojik sermaye üstünde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaş ve kıdemleri arttıkça pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin arttığı tespit edilmiştir.

Kelekçi'nin (2015) çalışmasının amacı, öğretmenlere ait pozitif psikoloji seviyeleri ile yeterlik inançları arasında bulunan ilişkiyi saptamaktır. Çalışma, Kütahya ilinde bulunan devlet okullarında görevli olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş olan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek seviyede bulunduğu ve pozitif psikolojik sermayelerinin yaş, kıdem, görev yeri değişkenlerinde anlamlı bir fark yarattığı görülmüştür. Pozitif Psikolojik Sermayenin dışadönüklük ve dayanıklılık alt boyutlarında 41 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin 31- 40 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer sonucu da, kıdemi 21 yıl ve üstünde olan öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin daha yüksek çıkmış olmasıdır. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin kişisel yeterlik inançları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve orta düzeyli bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye ve genel yeterlik inançları arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde düşük seviyede olduğu görülmüştür. Yani, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde artış oldukça genel yeterlik ve kişisel yeterlik inançlarında da artış olduğu tespit edilmiştir.

Aslan'ın (2017) çalışmasının amacı, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında bulunan ilişkiyi tespit etmektir. Çalışma Şırnak iline bağlı okulöncesi, ilkököl, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görevli olan öğretmenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Bulgular incelendiğinde cinsiyet, okul öğretim türü, kıdem, öğrenim durumu ve öğretmen sayısı değişkenleri için pozitif psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çok

yüksek olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise, düşük düzeyde pozitif yönde ilişkinin bulunduğu ve pozitif psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağlılıklarını %8 oranında açıkladığı görülmüştür.

Büyükgöze ve Kavak (2017), devlet liselerinde çalışan öğretmenlere ait örgütsel destek seviyeleri ve psikolojik sermaye seviyeleri arasında bulunan ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmadan elde edilen veriler sonucunda, öğretmenlere ait genel psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çıkmıştır. Ayrıca, meslek liselerinde görevli olan öğretmenlerin, Anadolu liselerinde görevli olan öğretmenlere göre psikolojik dayanıklılık seviyelerinin daha yüksek bulunduğu ve mezuniyeti lisans düzeyinde olanların, lisansüstü mezunu olan öğretmenlere nazaran iyimserlik düzeyleri daha yüksek çıktığı görülmüştür. Öğretmenlere ait örgütsel destek seviyeleri ve genel psikolojik sermaye seviyeleri arasında da orta düzeyli bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Barut (2017), öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasını Gaziantep ilinin Şehitkâmil ilçesinde yer alan kamuya bağlı ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile yürütmüştür. Araştırmadan elde edilen bilgiler, "İşyeri Ruhsallığı" ve "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri "Tamamen Katılıyorum" düzeyinde çıkmıştır. İşyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında ise, pozitif yönde orta düzeyli anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Arslan (2018), 2016-2017 eğitim – öğretim senesinde Kocaeli ili Başiskele ilçesindeki devlet okullarında görevli olan öğretmenler ile yürütmüş olduğu araştırmasında, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş- aile zenginleşmeleri arasında bulunan ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verilerini toplamak için Luthans, Youssef ve Avolio (2006) aracılığıyla geliştirilmiş ve Çetin ve Basım (2012) aracılığıyla da dilimize uyarlanmış "Psikolojik Sermaye Ölçeği" nden yararlanılmıştır. İş aile zenginleşmesinin alt boyutları ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyli bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, cinsiyetin öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında umut ve iyimserlik boyutunda anlamlı bir farka yol açtığı söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye

puan ortalamalarının umut ve iyimserlik boyutunda; kadın öğretmenlerin ortalamalarının erkek öğretmenlerin ortalamalarına oranla daha yüksek bulunduğu saptanmıştır.

Eser'in (2018) çalışmasının amacı, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye olan etkisinin belirlenmesi ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığını incelemektir. Çalışma Gaziantep İlinde Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan öğretmenler ile yapılmıştır. Araştırmada Luthans ve arkadaşları (2007) aracılığıyla geliştirilmiş ve Çetin ve Basım (2012) aracılığıyla Türkçeye uyarlanmış "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının "katılıyorum" düzeyinde ve etik liderlik algıları ile işle bütünleşme durumları arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşme durumlarının önemli bir açıklayıcısı olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın nitel bulgularına bakıldığında, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algılarının amaçlara ulaşma konusunda, güçlükler karşısında alternatif çözümler geliştirebilme ve beklenen performansı yakalama konusunda işle bütünleşmeyi olumlu etkileyebileceği doğrulanmıştır.

Şimşek (2018) çalışmasında öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ve okul müdürlerine ait öğretimsel liderlik algılarının arasında bulunan ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Çalışmasını Çanakkale ili ve ilçeleri içerisinde bulunan çeşitli niteliklerdeki ilkokul ve ortaokullarda çalışmakta olan türkçe, sosyal bilgiler, matematik, fen bilimleri branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri aracılığıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmada Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" nden yararlanılmıştır. Bulgulara göre öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algılarında okulun türü, kıdem, eğitim düzeyi, okulda bulunan öğretmen sayısı, okulun genel başarısı, okuldaki kaynaklara ulaşım değişkenlerine göre anlamlı bir ilişki varken; yöneticilik görevi yapmış olma, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. 1-5 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenlerin ortalamasının 26 ve üzeri yıl kıdemi bulunan öğretmenlere nazaran, özyeterlilik ve güven alt boyutlarında daha yüksek olduğu; buldukları okuldaki öğretmen sayısının 1-15, 16-30 arası olan öğretmenler ile 31 ve üzeri sayıda öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Farkın kaynağı araştırıldığında öğretmen ve öğrenci sayısının çok olduğu okullarda görevli olan öğretmenlerde pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha

fazla olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çok iyi bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenlerde bulunan pozitif psikolojik sermayenin ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu kanısına varılmıştır.

Anık (2018), araştırmasında öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve problemleri çözme yeteneklerini incelemektedir. Araştırmada Şırnak il merkezinde görev yapan öğretmenlere Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmadan edinilen bulgular sonucunda, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek seviyede bulunduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeylerinin bileşenlerinden özyeterlilik, iyimserlik, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarının yüksek seviyede bulunduğu; güven alt boyutunun ise çok yüksek seviyede bulunmuştur.

Erbaş (2018) araştırmasında, öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve öğrenen özerkliğini destekleme tutumlarına dair görüşleri arasında bulunan ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma Düzce ili Akçakoca ilçesinde bulunan kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan öğretmenler aracılığıyla Tösten ve Özgan’ın (2014) geliştirmiş oldukları Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; öğretmenlere ait olan pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin genelinde 'çok yüksek' olduğu tespit edilmiştir, ölçeğin alt boyutları incelendiğinde iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının 'iyi' düzeyde, diğer boyutlar olan öz yeterlilik, güven, dışa dönüklük ve umutta ise 'çok yüksek' seviyede bulunmuştur. Öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyeleri demografik özelliklere göre incelendiğinde, branş değişkeninde anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Medeni durum değişkeninin ise psikolojik dayanıklılık alt boyutunda, okul türü değişkeninde de güven ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında anlamlı fark olduğu kanısına varılmıştır.

Dilsiz’in (2018) araştırmasında öğretmenlere ait örgütsel destek algıları ve pozitif psikolojik sermaye seviyeleri arasında bulunan bağlantıyı tespit etmeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyeleri Tösten (2014) aracılığıyla geliştirilmiş “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmış ve öğretmenlerin psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin iyimserlik ve dışa dönüklük alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunurken; diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu veriden elde edilen sonuç

doğrultusunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran daha iyimser ve dışa dönük olduğu görülmüştür. Çalıştıkları okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutlarından; özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve pozitif psikolojik sermayenin genelinde anlamlı farklılık olduğu saptanmış; umut boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu veriye göre öğretmen sayısının çok olduğu okullarda görevli olan öğretmenlere ait psikolojik sermaye seviyelerinin diğer okullara oranla daha düşük bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdilek (2019), araştırmasında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve yetenek yönetimi yeterliliği ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerini; bazı değişkenlere göre anlamlı bir fark olup olmadığını ve okul müdürlerinin vizyoner liderlik ve yetenek yönetimi yeterliliği ilişkisinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, İstanbul ilinin Büyükçekmece ve Çatalca ilçelerinde bulunan kamuya bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlere Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" uygulanarak yapılmıştır. Çalışmanın sonunda sahip olunan bulgular doğrultusunda, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin “yüksek” bulunduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayede en yüksek ortalama "güven" alt boyutunda görülmüştür. Araştırma verileri sonucunda pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin genelinde ve bileşenlerinde hizmet süresi ve branş değişkenleri için anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, okul türü ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar görüldüğü saptanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutları erkeklerin psikolojik dayanıklılık seviyeleri kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, 22-29 yaş aralığında bulunan öğretmenlere ait iyimserlik algıları 30-39, 50 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin iyimserlik algılarından daha yüksektir. Psikolojik sağlamlık algılarında ise, 22-29 yaş aralığında bulunanların psikolojik dayanıklılık algıları 30-39 yaş aralığında bulunanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Okullarında bulunan öğretmen sayısının 36-55 olduğu öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlilik, iyimserlik ve genel ölçek algıları 1-35, 56-70 ve 71 ve üzerinde öğretmeni bulunanlara oranla daha düşüktür. Okulda bulunan öğretmen sayısı 36-55 olan



öğretmenlerin sahip oldukları dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık algıları 1- 35, 56-70 oranlara oranla daha düşük olduğu görülmektedir.

Ağaçbacak'ın (2019), çalışmasını, sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş seviyelerinin örgütsel bağlılık ve özyeterlik ile arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapmıştır. Araştırma İstanbul'a bağlı farklı ilçelerde, Milli Eğitim Bakanlığı'na ait özel ve devlet okullarında, sınıf öğretmeni olarak görevli olan öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları, psikolojik iyi oluş seviyelerini tespit etmek için Ryff (1989) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Cenkseven (2004) aracılığıyla Türkçe'ye uyarlaması yapılan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara doğrultusunda, sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları iyi oluş ortalamaları oldukça yüksek çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin, iyi oluş ortalamalarının cinsiyete, yaşa, eğitimlerine ve okul türüne göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırma verilerine göre kadın öğretmenlere ait iyi oluş puan ortalamaları erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş aralığında yer alan öğretmenlerin sahip oldukları iyi oluş puan ortalamaları, 41-50 ve 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu; devlet okulunda çalışmakta olan öğretmenlerin ise özel okullarda görevli öğretmenlere oranla daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Çiftçi (2019) araştırmasında Erzurum ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ile okul etkililikleri arasında bulunan ilişkilerin belirlenmesini amaçlamıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerini tespit etmek amacıyla Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş olan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyeleri çok yüksek düzeyde bulunmuştur. Araştırma bulguları incelendiğinde; cinsiyet değişkeninde herhangi bir fark bulunamamış ama, evli olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin geneli ve özyeterlilik, iyimserlik, güven ve umut alt boyutlarına dair algılarının, bekâr öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin branş değişkeni yönünden incelendiğinde, müzik ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarının diğer branş öğretmenlerine göre yüksek bulunmuştur. Yaş ve öğrenim durumu değişkeni yönünden anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Ekin (2019), öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve pozitif psikolojik sermaye seviyeleri arasında bulunan ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmasını İzmir İli

metropol alanda bulunan resmi Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler ile yürütmüştür. Araştırmada Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş olan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” nden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin 'tamamen katılıyorum' seviyesinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutlarında medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, annenin eğitim düzeyi, büyüdüleri çevre ile yaşamlarında bir olumsuzluk yaşayıp yaşamamalarına göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarında kadınların lehine anlamlı fark görülmüştür. Evli öğretmenlerin psikolojik sermayelerine dair görüşleri ile özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarına olan algıları bekar olanlara göre daha yüksektir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre ‘Özyeterlilik’ ile ‘güven’ alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin özyeterlilik ve güveni diğer gruplardaki öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Demir'in (2019) çalışması, ortaokullarda görevli olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye seviyeleri arasında bulunan ilişkiyi saptamak için yapılmıştır. Çalışmada Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlere Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş olan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek düzeyde bulunduğu ve cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı fark görülmezken, okul türü ve öğrenim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılıklarının olduğu gözlenmiştir. Özel okullarda görevli olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının, devlet okullarında görevli öğretmenlere nazaran ve lisansüstü eğitim seviyesinde olan öğretmenlerin lisans seviyesindeki öğretmenlere nazaran daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu ve iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye seviyeleri arasındaki ilişkinin pozitif, orta düzeyli anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Seçilmiş 'in (2019) çalışmasının amacı, öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel yabancılaşma, birey-örgüt uyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerini saptamak, bu değişkenler arasında bulunan ilişkiyi tespit etmek ve çalışmanın sonuçları doğrultusunda örgütsel yabancılaşma problemine yönelik çözüm önerilerinde bulunmaktır. Çalışmasını, Eskişehir ili Tepebaşı ilçesine bağlı devlet okullarında görevli öğretmenler aracılığıyla

yürütmüştür. Çalışmasında Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş olan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyeleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algılarında cinsiyet değişkenine göre güven ve iyimserlik alt boyutlarında kadınların pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin erkeklere oranla daha fazla bulunmuştur.

Yıldırım (2019) çalışmasında, öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algıları ve mesleki adanmışlık seviyelerinin belirlenmesini ve bazı demografik özelliklere göre algılarında bir fark olup olmadığının belirlenmesini amaçlamıştır. Çalışma, Siirt ilinde merkeze bağlı resmi ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimlerde görevli olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Tösten ve Özgan (2014) aracılığıyla geliştirilmiş olan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algıları "Çok yüksek" bulunmuştur. Öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye algılarında cinsiyet, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, okul öğretim türü değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Yaş değişkeninde ise, pozitif psikolojik sermaye algılarının genelinde anlamlı fark görünmezken, iyimserlik alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda, 40 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin sahip oldukları iyimserlik düzeyleri 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin iyimserlik düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. Araştırmada pozitif psikolojik sermaye algısı ve mesleki adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

**2.2.1.2.Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar.** Erel (2010), çalışmasında eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerde bulunan örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında bulunan bağlantıyı belirlemek, bulunan ilişkinin cinsiyet, hizmet süresi ve branş değişkenleriyle olan ilişkisini tespit etmek istemiştir. Çalışma Ankara ili merkez ilçelerindeki genel resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler aracılığıyla Dick (2004) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ kullanılarak yapılmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ‘katılıyorum’ seviyesinde olduğunu ve ilgili değişkenlere göre fark yaratmadığını göstermiştir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Erdoğdu ve Aydındağ'ın (2013) araştırmasının amacı Kckekmece Belediyesi sınırları içerisinde bulunan öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ile kurumsal bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları yönünden değerlendirilmesidir. Elde edilen veriler sonucunda, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla kurumsal özdeşleşmeleri daha yüksek çıkmıştır. Yaş düzeyleri arttıca kurumsal özdeşleşmeleri de artmaktadır. Genel olarak okul idarecilerinin olumlu ve adaletli yaklaşımları kurumsal bağlılığı ve kurumsal özdeşleşmeyi artırmaktadır.

Akpınar(2014) alışmasında, okullarda bulunan insan ilişkilerinin seviyesi ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma Uşak ili merkez okullarında görev yapan öğretmenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Cheney (1982) aracılığıyla geliştirilmiş Derin ve Demirel (2011) aracılığıyla ise Türkçeye uyarlanmış “rgtsel özdeşleşme leği” kullanılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının orta düzey bulunduğu ve cinsiyet ve ğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Erkek ğretmenlerin, kadın öğretmenlere nazaran kurumlarıyla daha çok özdeşleştikleri belirlenmiştir. Aynı zamanda ğretmen sayısının az olduğu okullardaki öğretmenlerin kurum içindeki uyumları ve benimseyişlerinin ğretmen sayısının fazla olduğu okullarda bulunan öğretmenlere oranla çok olan daha fazla olduğu grlmştir. Bir başka sonuca göre, okullardaki insan ilişkilerinin düzeyi ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu saptanmıştır.

Eker'in (2014) alışması, ğretim üyelerinin örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında bulunan bağlantının belirlenmesi nedeniyle yapılmıştır. Araştırma Eskişehir Osmangazi niversitesi'nde görev yapmakta olan ğretim elemanları üzerinde Meal ve Ashforth'un (1992) “rgtsel özdeşleşme leği”nden yararlanarak, ek ifadelerle araştırmacı aracılığıyla geliştirilmiş 13 maddeden oluşan “ğretim Elemanı rgtsel özdeşleşme leği” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin incelenmesi sonucunda, ğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek seviyede olduğu grlmştir. Örgütsel zdeşleşmelerinde yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, akademisyenlik yapma süresi, bulunduğu üniversitede çalışma süresi değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmazken, akademik unvan ve görev yapılan birim değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunduğu grlmştir.

Şahin (2014) çalışmasında, ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlere ait olan örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algılarının seviyesini, bunlar arasındaki ilişkileri ve aynı zamanda bu ilişkilerin örgütsel kimlik algısını yordayıp yordamadığını saptamayı amaç edinmiştir. Çalışma Bursa ili merkez ilçelerinde çalışan ortaöğretim kurumu öğretmenleriyle yapılmıştır. Araştırmada Meal ve Ashforth (1992) aracılığıyla geliştirilen ve araştırmacı aracılığıyla da Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmış ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin “Oldukça Katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre örgütsel özdeşleşmenin; okul türü ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yarattığı saptanmıştır. Okul türü değişkenine bakıldığında; özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri devlet okullarında görevli olan öğretmenlerden daha çok ve öğretmenlerin özdeşleşme algılarının okuldaki görev süresi ile doğru orantılı olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Ünal’ın (2015) çalışması eğitim kurumlarında görev yapan müdürlerin otantik liderlik davranışları, öğretmenin sesi ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında bulunan ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesi içerisinde yer alan ortaokullarda çalışan öğretmenler ile yapılmıştır. Araştırmada Meal ve Ashforth (1992) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Tüzün (2006) aracılığıyla Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” nden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; ortaokul öğretmenlerinin algıları incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme seviyelerinin ‘katılıyorum’ seviyesinde olduğu saptanmıştır. Cinsiyet, medeni hal ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı bir fark meydana gelmezken, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, yaşları 41 ve üzerinde olan öğretmenlerin 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlere nazaran örgütsel özdeşleşmelerinin anlamlı bir şekilde yüksek bulunduğu, 21 ve üzeri yıl kıdemi olan öğretmenlerin de 1-5 yıl aralığındaki kıdemli öğretmenlere oranla örgütsel özdeşleşme puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Tüm veriler sonucunda, ortaokul müdürlerinin otantik lider olmaları ile öğretmenin sesi ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Nergiz’in (2015) araştırmasını, Kahramanmaraş ilinin Türkoğlu ilçesinde çalışan öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırmada Mael ve Ashforth (1992) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Tüzün (2006) atacılığıyla Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” nden

yararlanılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucunda örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel özdeşleşmenin ise işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür.

Ekinci'nin (2015) yapmış olduğu araştırmasında, ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma Bolu il merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Loğa (2003) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin ‘katılıyorum’ aralığında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yaratmazken, yaş, mesleki kıdem, branş ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yarattığı görülmüştür. Araştırmanın bulgularına göre, yaşları 31-35 aralığında olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin, 51 ve üzeri yaşlarda olan öğretmenlere oranla daha fazla bulunmuştur. 21 ve üzeri yıllık mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin özdeşleşmelerinin de 11-15 yıl aralığındaki öğretmenlere göre fazla olduğu tespit edilmiştir. Branş değişkeni ele alındığında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla örgütsel özdeşleşmeleri daha yüksek bulunmuş ve okul türü değişkenine göre de ilkokul öğretmenlerin ortaokul öğretmenlerine oranla özdeşleşmeleri daha çok bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizm seviyeleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve örgütsel özdeşleşme seviyelerinin örgütsel sinizm seviyelerini %10.4 seviyesinde anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Hatipoğlu (2015) çalışmasında, Ankara ilinin Çankaya ilçesinde görev yapan ilkokul ve lise öğretmenlerinin sahip olduğu örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin demografik ve meslekleriyle ilgili değişkenlere göre farklılıkları; bu değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerine olan etkileri ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bulunan ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, örgütsel destek algıları ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise sık sık görev yerini değiştiren

öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve özdeşleşme düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğunu.

Sune (2016), yapmış olduğu çalışmada, ilkokul ve ortaokulda çalışmakta olan yöneticilerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri ve örgüt kültürü arasında bulunan ilişkiyi yöneticilerin kıdemleri yönünden araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma Gümüşhane ilinin merkez ve ilçe merkezlerinde yer alan özel ve resmi okullarda çalışan yöneticiler ile yapılmıştır. Araştırmada Van Dick (2004) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Erel Yetim (2010) aracılığıyla Türkçeye çevrilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin özdeşleşme ve örgüt kültürüne ilişkin algı seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Verilere göre kıdem değişkeninin örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bulgular genelinde, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Akman (2017), çalışmada devlet okullarındaki öğretmenlerin sahip oldukları iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme algılarını ve aralarında bulunan ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri görece yüksek bulunmuştur. İş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin çıktığı; iş motivasyonunun örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu bulunmuştur.

Özgözü (2017), çalışmada İzmir ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmen algıları göz önünde bulundurularak kurumsal imaj ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda okul türlerinin kıyaslanmasında, özel okul puanlarının devlet okuluna oranla daha yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında kurumsal imaj- örgütsel özdeşleşme arasında ve örgüt kültürü- örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek düzeyde ilişki bulunduğu, ayrıca kurumsal imaj ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi açıkladığı saptanmıştır.

Koyuncu'nun (2018) çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve kendilerini işe vermeleri arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma Çanakkale ilinde bulunan merkez ilçelerine bağlı resmi ve özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırmada Cheney (1982) aracılığıyla geliştirilmiş, 1984 yılında güncellenen ve Demirel, Çakınberk ve Derin (2011) tarafından

da Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre cinsiyet ve kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarını etkilemiş olduğu belirlenirken, medeni hal ve kademe değişkenlerinin ise örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla örgütleriyle daha özdeş oldukları ve öğretmenin kıdem yılı arttıkça örgütsel özdeşleşme ortalamalarının da artacağı sonuçları ortaya çıkmıştır.

Olukçu (2018) araştırmasında öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerine ait olan öğretimsel liderlik rolleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemeyi ve farklı değişkenler yönünden inceleyerek aralarındaki ilişkiyi açığa çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışma Çorum il merkezinde bulunan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Van Dick (2004) aracılığıyla geliştirilmiş ve Erel Yetim (2010) aracılığıyla Türkçeye çevrilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Bulgular sonucunda, öğretmenlere ait olan örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek seviyede bulunduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde bazı değişkenlere göre (bulunduğu okulda çalışma süresi, yaş ve branş) anlamlı farklılıklar olduğu saptanırken, yine bazı değişkenlere göre de (cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve medeni durum ) anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular sonucunda çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlere oranla kurumlarıyla daha özdeş oldukları ve 51 yaş ve üstünde bulunan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin diğer yaş aralıklarına oranla yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında pozitif ve orta düzeyli anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşa'nın (2018) araştırmasının amacı, Isparta ilinde devlet liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmada Cheney (1982) aracılığıyla geliştirilmiş Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye çevrilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşleri orta düzeyde olup, farklı demografik değişkenlere göre de öğretmen görüşlerinin farklılaşmakta olduğu görülmüştür. Araştırma bulguları doğrultusunda 35 ve altındaki yaş aralığında bulunan öğretmenlerin 46 yaş ve üstüne göre, okul kıdemi 7 ve üstü olanların 3 yıl altında olanlara



göre örgütsel özdeşleşme algıları daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Aynı zamanda mesleki kıdemi 21 yıl ve üstünde olanların altında olanlara göre örgütsel özdeşleşme seviyeleri yüksek çıkmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet değişkenlerinin boyutları arasında bulunan ilişkinin anlamlı bulunduğu saptanmıştır.

**2.2.1.3. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik yurt içinde yapılan araştırmalar.** Erdem, Gökmen ve Türen'in (2015) çalışmalarında psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisi ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada Luthans ve diğerleri (2007) aracılığıyla geliştirilmiş, Çetin ve Basım (2012) aracılığıyla da Türkçe'ye uyarlaması yapılan 24 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği 'nden yararlanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşmeyi ise Mael ve Ashforth'ın (1992) geliştirmiş olduğu ve Turunç ve Çelik'in (2010) Türkçeye uyarladığı 6 soruluk ölçek ile ölçmüşlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Cilasun (2016) çalışmasında, öğretim üyelerinin pozitif psikoloji, örgütsel özdeşleşme ve performans yönetimi seviyeleri arasında bulunan ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma kapsamında öğretim elemanlarının algılarında farklı demografik özellikler doğrultusunda anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelemiştir. Çalışma Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan öğretim elemanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) aracılığıyla geliştirilmiş, Polat (2009) aracılığıyla da Türkçeye uyarlanmış "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"; psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek için ise, Ryff(1989) aracılığıyla geliştirilmiş ve sonrasında Ryff ve Keyes(1995) aracılığıyla yeniden düzenlenmiş, İmamoğlu(2004) aracılığıyla da Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" nden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda; öğretim elemanlarının genel psikolojik iyi oluş algılarında medeni hal ile çalışılan alan değişkenlerinde anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilirken, örgütsel özdeşleşme algılarında medeni hal, çocuk sahibi olma, kıdem ve unvan değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu saptanmıştır. Kurum türüne göre ise her ikisinde de anlamlı düzeyde bir fark gerçekleşmediği görülmüştür. Elde edilen bulgular doğrultusunda erkeklerin kadınlara göre örgütsel özdeşleşmeleri biraz daha yüksek olduğu ve kıdem arttıkça örgütsel özdeşleşmenin

de arttığı görülmektedir. Araştırma sonucunda, pozitif psikoloji ortalamasının örgütsel özdeşleşmeye göre biraz daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat pozitif psikolojinin, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla performans yönetimini düşük seviyede etki ettiği tespit edilmiştir.

## **2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Bu bölümde ise yurt dışında yapılan, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik araştırmaların bir kısmına yer verilmiştir.

### **2.2.2.1. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.**

Luthans ve Youssef'in (2004) araştırmasının amacı rekabeti neyin ortaya çıkardığını analiz etmektir. Sosyal ve pozitif psikolojik sermaye yönetiminin; insanların yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini değerli, üretken, etik, sürdürülebilir sonuçlara nasıl ulaşacağı konusunda ve rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğu belirtilmiştir. Pozitif Psikolojik sermayenin bir çalışanın sosyal ortamında güvenini, umudunu, iyimserliğini ve esnekliğini şekillendirdiğini belirten Luthans ve Youssef (2004) pozitif psikolojik sermayenin; dört boyuttan oluştuğuna dikkat çekerek, örgütlerin bu psikolojik dinamikleri muazzam bir seçenek olarak görmelerinin daha etkili bir iş performansını sağlamak için önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Luthans ve Jensen (2005) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin pozitif psikolojik sermayeleri ve işte kalma niyetleri arasında bulunan bağlantıyı ve denetçilerinin örgütsel amaçlarına olan bağlılık derecelerini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın bulgularına göre, psikolojik sermaye ve işte kalma niyetleri ile değerlere bağlılık arasında olan ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde bulunduğu kanısına varılmıştır.

Larson ve Luthans (2006) 74 imalatçı ile yaptıkları bu çalışmada psikolojik sermayenin çalışan memnuniyeti ve bağlılığına potansiyel katkılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Pozitif psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu tespit etmişlerdir.

Luthans, Norman, Avolio, Avey (2008) çalışmalarında, yakın zamanda ortaya çıkan pozitif psikolojik sermayenin (umut, esneklik, iyimserlik, etkililik), destekleyici örgütsel

iklim-çalışan performans ilişkisi üzerinde aracılık rolü oynayıp oynamadığını araştırmaktadırlar. Araştırmada üç farklı örneklem kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların psikolojik sermayesinin performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu ve destekleyici bir örgüt ikliminin çalışanların memnuniyetleri ve bağlılıkları ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın, çalışanların psikolojik sermayesinin destekleyici iklim ile performansları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği yönündeki başlıca hipotezi de desteklediği görülmüştür.

Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010) çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin zamanla çalışan refahı üzerindeki tesirini araştırmayı amaçlamışlar. 280 çalışan ile yaptıkları bu çalışma sonucunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin hem refah düzeyleriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu hem de daha önemlisi, pozitif psikolojik sermayenin bu refah ölçümlerinde zaman içerisinde oluşan ek farklılıkları açıkladığını tespit etmişlerdir.

Avey, Reichard, Luthans, Mhatre (2011) çalışmalarında 12.567 çalışanı temsil eden 51 bağımsız örneklem ile çalışmışlardır. Bu meta analiz sonucunda psikolojik sermaye ile istenilen çalışan tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi olma), istenilen çalışan davranışları (vatandaşlık) ve performansa yönelik çoklu ölçümler (öz, denetmen ve objektif) arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Aynı zamanda psikolojik sermaye ile istenilmeyen çalışan tutumları (sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve kaygı) ile arzulanan çalışan davranışları (örgütsel sapma) arasında da anlamlı, negatif bir ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir.

Smith, Vogelgesang ve Avey (2009) çalışmalarında grup analiz düzeyinde otantik liderlik, güven, pozitif psikolojik sermaye ve performans arasında bulunan ilişkiyi araştırmaktadır. Araştırma kapsamında veriler küçük bir Orta Batı perakende giyim zincirinden toplanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların yönetime duydukları güvenin pozitif psikolojik sermaye ve performans arasında bulunan ilişki üzerinde aracılık rolünün olduğu ve otantik liderlik ile performans arasında bulunan ilişkiye de bir bakımdan aracılık ettiği bulunmuştur.

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011) çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye ve yaratıcı performans arasında bulunan ilişkiye odaklanmışlar ve çalışma 899 kişiden oluşan büyük, heterojen bir çalışan yetişkin grubu ile gerçekleştirilmiştir. Bu

çalışma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile bileşenlerinin (yani özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik) yaratıcı performansın belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.

**2.2.2.2. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.** Van Knippenberg ve Van Schie (2000), çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin odaklarını ve bağlantılarını açıklamayı amaç edinmişler ve çalışma grubu özdeşleşmesinin örgütsel özdeşleşmeye göre iki hipotezini test etmişlerdir. Araştırmada çalışma grubu özdeşleşmesinin, örgütsel özdeşleşmeden daha güçlü olduğu ve örgütsel tutum ve davranışları daha fazla yordadığı öngörülmüştür. Çalışanların iş grubu özdeşleşmeleri, örgütsel özdeşleşmeleri, iş tatmini, işten ayrılma niyetleri, iş katılımı ve iş motivasyonu hakkındaki veriler 76 ve 163 kişilik iki örneklem grubu aracılığıyla gerçekleştirilmiş ve sonuçlar tahminleri doğrular nitelikte olmuştur.

Yuan, Jia, Zhao (2016) çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet ve iş tatmini arasında bulunan üçlü ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çin’de büyük bir şirketin 354 çalışanı tarafından bulunan veriler örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasında bulunan ilişkiyi yordadığını göstermektedir. Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adalet ve iş tatminini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda, örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşük olan çalışanlar, yüksek örgütsel adaletle sahip olanlar, iş tatmini bakımından düşük örgütsel adaletle sahip olanlara göre daha yüksek puanlar bildirmişlerdir. Ancak, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlarda, örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

**2.2.2.3. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik yurt dışında yapılan araştırmalar.** Harris ve Cameron (2005) tarafından yapılan “İşten ayrılma niyeti ve psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın çok boyutu” adlı çalışmada 60 kişilik küçük bir örgütün çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve bağlılıkları; ayrılma niyetleri ve psikolojik iyi oluşun (öz saygı, yaşamdan memnuniyet ve öz yeterlilik) belirleyicileri olarak incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşmenin ve örgütsel bağlılığın duygusal bileşeni, ciro niyeti ile negatif

yönde ilişkili olduğu ve pozitif grup içi etki (yani, örgütün üyesi olmaktan kaynaklanan duygular) öz-yeterlik algılarını öngördüğü saptanmıştır.

Outten, Schmitt, Garcia, Branscombe (2008) araştırmalarında sosyal kimlik teorisinden (Tajfel ve Turner, 1979) ve Lazarus ve Folkman'ın (1984) bilişsel stres ve başa çıkma kavramlarını kullanarak, kişinin başarılı bir şekilde başa çıkabilme ve daha sonra psikolojik iyi oluşu tahmin etmek için azınlıkların grup özdeşleşmeleri üzerine çalışmış ve 123 siyah Amerikalı katılımcıyla, kimlik düzeyine (bireysel, grup içi ve gruplar arası) ve başa çıkma işlevine (sorun odaklı ve duygu odaklı) göre değişen başa çıkma seçeneklerinin varlığını değerlendirmişler. Araştırmadan elde edilen bulgular, grupla özdeşleşmenin öz saygı ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu ve psikolojik iyi oluşu pozitif yönde yordadığını göstermektedir.

Bizumic, Reynolds, Turner, Bromhead, Subasic (2009) çalışmalarında örgüt iklimi ile psikolojik iyi oluş üzerindeki örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü incelemişler. Araştırma Avusturya'da iki lisede bulunan 113 personel ve 693 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütle özdeşleşmenin örgütsel iklim ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Lu, Liu, Sui, Wang (2015) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada, Çinli polis memurları arasında iş stresi ve örgütsel özdeşleşmenin iş memnuniyeti ile olan ilişkilerini ve özellikle psikolojinin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma, Çin'in Liaoning Eyaletinde 2226 katılımcı tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu saptanmış olmasıyla beraber, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ise pozitif yönlü ve anlamlı bulunduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sermayenin, iş tatminine pozitif yönde etkide bulunduğu saptanmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın yöntemi ile ilgili alt başlıklara yönelik bilgiler verilmiştir. Bu alt başlıklar araştırmanın modeli, evreni ve çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi olarak sunulmuştur.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanan bu çalışmada ilişkiel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkiel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve ilişkinin yönünü, gücünü ve etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni, Millî Eğitim Bakanlığı Antalya ili Kepez İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan 1893 öğretmenden oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örneklem sayısını belirlerken Gay ve Airasian (1999) tarafından düzenlenmiş evren-örneklem tablosundan yararlanılmıştır. Söz konusu tabloya göre örneklem 317 ile 320 arasında olması gerekmektedir. Bu sayıya ulaşmak için basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 351 öğretmenden ölçek toplanmıştır. Bu ölçeklerden ise hatalı ve eksik doldurulanlar elenerek toplam 331 ölçek analizlere dahil edilmiştir. Tablo 3.1’de çalışmaya katılan ortaokul öğretmenlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Bilgiler

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	207	62.5
	Erkek	124	37.5
Mesleki Kıdem	5 yıldan az	64	19.3
	6-10 yıl	108	32.6
	11-15 yıl	100	30.2
	16 yıl ve üstü	59	17.8
Okuldaki görev süresi	1 yıl ve altı	67	20.2
	2-4 yıl	151	45.6
	5 yıl ve üstü	113	34.1
Okuldaki öğretmen sayısı	30 ve altı	61	18.4
	31-45 öğretmen	124	37.5
	46 ve üstü	146	44.1
Okulun öğretim türü	Normal öğretim	224	67.7
	İkili öğretim	107	32.3

Araştırmaya 207 kadın, 124 erkek öğretmen katılmış ve araştırmada katılımcıların yarısından fazlasını (%62.5) kadın öğretmenler oluşturmuştur. Öğretmenlerin %19.3'i 5 yıldan az, %32.6'sı 6-10 yıl, %30.2'si 11-15 yıl, %17.8'i 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Okullarındaki kıdemlerine bakıldığında ise, öğretmenlerin %20.2'si 1 yıl ve altı, %45.6'sı 2-4 yıl, %34.1'i 5 yıl ve üstü süredir buldukları okulda çalışmaktadırlar. Araştırmaya dahil edilen okulların %18.4'ünde 30 ve altı, %37.5'inde 31-45 arası öğretmen, %44.1'inde ise 46 ve üstü sayıda öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin yarısından fazlasının okul öğretim türü normal öğretim (%67.7) ve kalanı da (%32.3) ikili öğretimdir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri *Kişisel Bilgi Formu*, *Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği* ve *Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği* kullanılarak toplanmıştır. *Kişisel Bilgi Formu'* nda cinsiyet, okulun okul öğretim türü, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki mesleki kıdem ve öğretmen sayısı değişkenlerini içeren altı soru yer almaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarını belirlemek için Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği toplam altı boyuttan ve 26 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipi olan ölçek soldan sağa doğru *Hiç katılmıyorum* seçeneği 1 puan, *Az Katılıyorum* seçeneği 2 puan, *Kararsızım* seçeneği 3 puan, *Çoğunlukla Katılıyorum* seçeneği 4 puan, *Tamamen Katılıyorum* seçeneği 5 puan şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Puanların yüksek çıkması pozitif psikolojik sermaye düzeyinin de yüksek olacağı anlamına gelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin boyutları ise 1.2.3.4. maddeler “özyeterlilik”, 5.6.7.8.9. maddeler “iyimserlik”, 10.11.12.13. maddeler “güven”, 14.15.16.17.18. maddeler “dışadönüklük”, 19.20.21.22.23. maddeler “psikolojik dayanıklılık”, 24.25.26. maddeler ise “umut” olarak belirlenmiştir. Altı boyutlu ölçeğin orjinalinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı özyeterlilik boyutu için .80, iyimserlik boyutu için .80, güven boyutu için .83, dışadönüklük boyutu için .79, psikolojik dayanıklılık boyutu için .76 ve umut boyutu için .73’ dir. Altı boyutlu ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı “0.93” olarak hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen ortalamalar için belirlenen sınır değerler Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Pozitif Psikolojik Sermaye Değerlendirme Ölçeği*

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Az Katılıyorum	1.80-2.59
3	Kararsızım	2.60-3.39
4	Çoğunlukla Katılıyorum	3.40-4.19
5	Tamamen Katılıyorum	4.20-5.00

Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Şahin (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tek boyut ve toplam altı maddeden oluşmaktadır. Ölçek puanlamasında, *Hiç Katılmıyorum* seçeneği 1 puan, *Az Katılıyorum* seçeneği 2 puan, *Orta Düzeyde Katılıyorum* seçeneği 3 puan, *Oldukça Katılıyorum* seçeneği 4 puan ve *Tamamen Katılıyorum* seçeneği 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin orjinalinde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayı değeri 0.86 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinden elde edilen ortalamalar için belirlenen sınır değerler Tablo 3.3’te verilmiştir.



Tablo 3.3. *Örgütsel Özdeşleşme Değerlendirme Ölçeği*

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Az Katılıyorum	1.80-2.59
3	Orta Düzeyde Katılıyorum	2.60-3.39
4	Oldukça Katılıyorum	3.40-4.19
5	Tamamen Katılıyorum	4.20-5.00

Tablo 3.4’de her iki ölçeğin alt boyutları ve geneline ilişkin bu çalışmadaki Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları verilmiştir. Alfa katsayısı .90 civarında ise “mükemmel”, .80 “çok iyi” ve .70 civarında ise “yeterli” olarak kabul edilmektedir (Kline, 2011). Dolayısıyla ölçeklerin ve alt boyutların güvenirlik değerleri kabul edilebilirdir.

Tablo 3. 4. *Alt Boyutların Güvenirlik Değerleri*

Ölçek	Alt boyut	Cronbach Alfa	Soru Sayısı
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Özyeterlilik	0.755	4
	İyimserlik	0.855	5
	Güven	0.782	4
	Dışadönük	0.801	5
	Dayanıklılık	0.848	5
Genel PPS	Umut	0.736	3
		0.936	26
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği		0.858	6

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bir istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizine geçmeden önce normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmış ve hangi testlerden yararlanılacağına karar verilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermeme durumu, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına bakılarak test edilmiştir.

Tablo 3.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme - Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık – Basıklık Değerleri

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Özyeterlilik	-.602	-.062
İyimserlik	-1.020	1.012
Güven	-1.013	.607
Dışadönüklük	-.826	.704
Dayanıklılık	-.622	.259
Umut	-.743	.526
Özdeşleşme	-.247	-.795

Tablo 3.5’te de görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri  $-1.02$  ile  $+1.01$  aralığında değişmektedir. Bu değerler  $\pm 2.0$  aralığında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş (George ve Mallery, 2010) ve analizlerde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Verilerin analizinde öğretmenlerin kişisel bilgileri frekans ve yüzde hesaplanarak betimlenmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikoloji sermaye ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik algılarının cinsiyet ve okul öğretim türü değişkenlerine göre fark gösterip göstermediğine t testi (Independent Samples T-Test); mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı ve buldukları kurumdaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre fark gösterip göstermediğine ise tek yönlü varyans analizi (One way Anova) aracılığı ile bakılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğuna karar vermek amacıyla Tukey testinden yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin algıları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon katsayısı yardımıyla analiz edilmiştir. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında “0.70 ile 1.00 arası yüksek, 0.69 ile .30 arası orta ve 0.29 ile 0.00 arası ise düşük ilişki” olarak belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2012). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarının örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadaki tüm istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0.05 ve 0.01 olarak alınmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara bu bölümde alt başlıklar halinde yer verilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?*” olarak belirlenmişti. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, dayanıklılık ve umut olmak üzere altı alt boyutta değerlendirilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarına ve geneline ilişkin algılarını betimleyen değerlere tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 1. *Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algılarını Betimleyen Değerler*

	N	X	SS	Katılım Düzeyi
İyimserlik	331	4.16	.73	Çoğunlukla katılıyorum
Dayanıklılık	331	4.29	.57	Tamamen katılıyorum
Dışadönüklük	331	4.35	.56	Tamamen katılıyorum
Umut	331	4.38	.57	Tamamen katılıyorum
Özyeterlilik	331	4.42	.51	Tamamen katılıyorum
Güven	331	4.61	.44	Tamamen katılıyorum
Genel PPS	331	4.36	.46	Tamamen katılıyorum

Tablo 4.1’deki değerler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik ifadelerine verdikleri puan ortalaması en az 4.16 ve en fazla 4.61 olarak bulunmuştur. Öğretmenler iyimserlik boyutuna “Çoğunlukla Katılıyorum” yanıtını verirken diğer beş alt boyuta “Tamamen Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Öğretmenlerin bu ölçekte en yüksek algıya sahip oldukları ve “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde cevaplandıkları alt boyut güven alt boyutuyken ( $X=4.61$ ), bu ölçeğin en düşük ortalamaya sahip ve “Çoğunlukla katılıyorum” düzeyinde cevaplandırılan alt boyutu ise iyimserlik alt boyutu ( $X=4.16$ ) olarak görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Bu bulgulara dayalı olarak en yüksek ortalamanın güven alt boyutuna ait olması, öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, yöneticileri tarafından kararlara dâhil edilmeleri ve cesaretlendirilmeleri, daha önceki başarıları vs. gibi nedenlerle açıklanabilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleğini icraat ederken kullanacakları yöntem, teknik ve stratejilerdeki mesleki özgürlükleri, denetim uygulamalarındaki şeffaflık da öğretmenlerin yüksek güven düzeyine sahip olmalarında etkili faktörler olabilir. Öte yandan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin diğer boyutlara oranla daha düşük ortalamaya sahip olması; okulun imkân ve şartları, ekonomik koşullar, eğitim sisteminde sıklıkla yapılan yenilikler gibi sebeplerle açıklanabilir. Bu olumsuzluklar karşısında öğretmenlerin var olan iyimserlik seviyelerinin düşebileceği söylenebilir.

#### 4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “*Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ne düzeydedir?*” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri tek boyut ve altı sorudan oluşmaktadır. Bu boyuttaki sorulara verilen yanıtlarla öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri değerlendirilmiş ve tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2. *Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Öğretmen Algılarını Betimleyen Değerler*

Örgütsel Özdeşleşme	N	X	SS	Katılım Düzeyi
Genel	331	3.44	.96	Çoğunlukla katılıyorum

Tablo 4.2’de verilen değerler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarına ilişkin puan ortalamalarının 3.44, katılım düzeylerinin ise “Çoğunlukla katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak, günün büyük bir kısmını okulda geçiren öğretmenlerin okullarını kendilerinden bir parça gibi görüp, okuldaki bireyleri de aileleri gibi kabullendikleri söylenebilir. Bu nedenle de araştırmaya katılan öğretmenler olumlu ya da olumsuz bütün özellikleriyle mesleklerine ya da okullarına sahip çıkma içgüdüsünün sonucunda çalıştıkları okul ile kendilerini bir bütün olarak görüyor olabilirler.

### 4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi doğrultusunda; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye davranışlarına ve örgütsel özdeşleşmelerine dair algılarının; cinsiyet, okul öğretim türü, mesleki kıdem, buldukları okuldaki kıdem ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermeme durumuna ilişkin veriler bu başlık altında istatistiksel olarak incelenmiş ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

Tablo 4.3. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T Testi)*

Alt boyut		N	X	SS	T	P
Özyeterlilik	Kadın	207	4.41	.51	-.580	.563
	Erkek	124	4.44	.51		
İyimserlik	Kadın	207	4.13	.72	-1.096	.274
	Erkek	124	4.22	.75		
Güven	Kadın	207	4.61	.43	-.076	.940
	Erkek	124	4.61	.46		
Dışadönüklük	Kadın	207	4.31	.56	-1.500	.135
	Erkek	124	4.41	.54		
Dayanıklılık	Kadın	207	4.23	.58	-2.336	.020*
	Erkek	124	4.38	.55		
Umut	Kadın	207	4.34	.58	-1.831	.068
	Erkek	124	4.46	.54		
Genel PPS	Kadın	207	4.32	.45	-1.621	.106
	Erkek	124	4.41	.47		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	207	3.38	.93	-1.1.447	.149
	Erkek	124	3.54	1.0		

\*p <.05

Tablo 4.3 incelendiğinde, öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye algıları ve örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0.05$ ). Aynı şekilde pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve umut alt boyutlarında da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Dayanıklılık alt boyutunda ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmuştur ( $p<0.05$ ). Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla dayanıklılık alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, erkeklerin olaylar karşısında hissi davranışlar yerine daha soğukkanlı ve mantıklı tutum sergilemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durum daha çok mesleki ya da örgütsel faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Kişinin kendini örgütüne ait hissetmesi, örgütün ve örgüt yönetiminin öğretmene verdiği ilgi ve öneme bağlıdır. Okullarda erkek veya kadın öğretmenlerin eşit haklara ve şartlara sahip olması, aynı zamanda okul yöneticisinin cinsiyet gözetmeksizin olaylara karşı objektif olması cinsiyet faktörünün öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde bir etkisi olmadığını gösteriyor olabilir.

Tablo 4. 4. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Okul Öğretim Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T Testi)*

Alt boyut		N	X	SS	T	P
Özyeterlilik	Normal Öğretim	224	4.46	.48	2.199	.029*
	İkili Öğretim	107	4.33	.56		
İyimserlik	Normal Öğretim	224	4.24	.68	2.686	.008*
	İkili Öğretim	107	4.01	.82		
Güven	Normal Öğretim	224	4.64	.41	2.049	.041*
	İkili Öğretim	107	4.54	.49		
Dışadönüklük	Normal Öğretim	224	4.38	.53	1.394	.164
	İkili Öğretim	107	4.29	.60		
Dayanıklılık	Normal Öğretim	224	4.31	.53	1.018	.309
	İkili Öğretim	107	4.24	.65		
Umut	Normal Öğretim	224	4.43	.54	1.959	.051
	İkili Öğretim	107	4.30	.60		
Genel PPS	Normal Öğretim	224	4.40	.42	2.207	.029*
	İkili Öğretim	107	4.27	.51		
Örgütsel Özdeşleşme	Normal Öğretim	224	3.45	.97	.221	.825
	İkili Öğretim	107	3.43	.94		

\* p<0.05

Tablo 4.4'e göre öğretmenlerin çalıştıkları okulun öğretim türüne göre pozitif psikolojik sermayenin genelinde ve özyeterlilik, iyimserlik, güven alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanırken (p<0.05), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir (p>0.05). Buna göre; okul öğretim türü normal öğretim olan öğretmenlerin, ikili öğretim olanlara oranla özyeterlilik, iyimserlik ve güven alt boyutlarına ve pozitif psikolojik sermayenin geneline ilişkin puanları daha yüksek bulunmuştur. İkili öğretim veren okullarda sabah grubunda olanların çok erken saatte okula geldikleri, öğle grubunda olanların da çok geç saatte okuldan çıktıkları düşünüldüğünde özellikle kış aylarında öğretmenler karanlıkta derse başlamakta ya da

desten çıkmaktadırlar. Bu durum ikili öğretim yapan okullardaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin daha düşük çıkmasının nedenlerinden olabilir.

Örgütsel özdeşleşme algılarının ise çalıştıkları kurumun okul öğretim türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0.05$ ). Bu durumda okul öğretim türünün öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı söylenebilir. Öğretmen, eğitim kurumlarının en önemli yapıtaşlarından biridir. Öğretmenin kurumuna olan bağlılığı ve kurumuyla özdeşleşmesi, daha uyumlu, üretken ve sorumluluk duygusu içinde çalışmasına sebep olur. Bu durum eğitim öğretimde verimliliğin artmasını da beraberinde getirir. Okul yönetiminin öğretmene karşı olan tutum ve davranışları, öğretmenlerin alınan kararlara ortak edilmesi, örgüt içerisinde huzurlu bir ortamın sağlanması bireyin kurumu ile özdeşleşmesini büyük oranda etkileyebilir. Okul iklimi değişmediği sürece öğretmenin örgütüyle özdeşleşmesinin gerçekleşmediği söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin okul öğretim türünün örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde bir etkisi olmadığını nedenlerinden olabilir.

Tablo 4. 5. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Altboyut		N	Ortalama	SS	F	P	Fark
Özyeterlilik	5 yıldan az(1)	64	4.40	.46	2.687	.047*	2-3
	6-10 yıl(2)	108	4.32	.52			
	11-15 yıl(3)	100	4.52	.51			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.45	.53			
İyimserlik	5 yıldan az(1)	64	4.14	.82	.849	.468	
	6-10 yıl(2)	108	4.12	.72			
	11-15 yıl(3)	100	4.26	.70			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.09	.72			
Güven	5 yıldan az(1)	64	4.61	.44	2.151	.094	
	6-10 yıl(2)	108	4.52	.48			
	11-15 yıl(3)	100	4.67	.41			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.64	.40			
Dışadönüklük	5 yıldan az(1)	64	4.33	.59	1.274	.283	
	6-10 yıl(2)	108	4.27	.51			
	11-15 yıl(3)	100	4.40	.58			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.42	.55			

Devamı arkadadır.

Tablo 4. 5. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi) (devamı)*

Altboyut		N	Ortalama	SS	F	P	Fark
Dayanıklılık	5 yıldan az(1)	64	4.33	.49	.942	.420	
	6-10 yıl(2)	108	4.22	.53			
	11-15 yıl(3)	100	4.29	.62			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.36	.65			
Umut	5 yıldan az(1)	64	4.34	.49	1.514	.211	
	6-10 yıl(2)	108	4.31	.58			
	11-15 yıl(3)	100	4.46	.55			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.43	.63			
Genel PPS	5 yıldan az(1)	64	4.35	.46	1.587	.192	
	6-10 yıl(2)	108	4.28	.47			
	11-15 yıl(3)	100	4.42	.45			
	16 yıl ve üstü(4)	59	4.38	.46			
Örgütsel Özdeşleşme	5 yıldan az(1)	64	3.43	.93	.108	.955	
	6-10 yıl(2)	108	3.42	.96			
	11-15 yıl(3)	100	3.49	.93			
	16 yıl ve üstü(4)	59	3.41	1.04			

\* p<0.05

Öğretmelerin genel pozitif psikolojik sermaye, alt boyutları ve örgütsel özdeşleşmelerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre ortalamaları ve ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan One Way Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir. Tablo 4.5’de verilen bilgilere göre, yalnızca öz yeterlilik alt boyutu ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ( $p<.05$ ), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ). Çıkan bu farklılığın görüldüğü grupları belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey testi uygulanmıştır. Post Hoc Tukey testine göre öz yeterlilik alt boyutunda mesleklerinde 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleklerinde 11-15 yıldır çalışan öğretmenlerin öz yeterlilik boyutuna ilişkin algı puanları, 6 –10 yıl arasında çalışanlardan daha yüksektir. Bu durum mesleklerinde 11-15 yıldır çalışan öğretmenlerin mesleki acemiliği attıkları, mesleğe uyum sağlamış olmaları ve orta yaşlarda bulunmaları ile ilgili olabilir. Çünkü hayatını düzene oturtmuş olmaları, evlilik, gelecek kaygısı, emeklilik ve geçim sıkıntısı gibi problemlerle karşı karşıya kalmadıkları için hem mesleki donanım olarak hem de psikolojik olarak kendilerini sorumlu oldukları kişilere karşı yeterli



hissettikleri söylenebilir. Yani elde edilen bu bulgu, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre, mesleğin en verimli zaman diliminde bulduklarından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Çalışılan Okuldaki Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)*

Altboyutlar	Kurumdaki hizmet yılı	N	Ortalama	SS	F	P	Fark
Özyeterlilik	1 yıl ve altı(1)	67	4.43	.45	.495	.610	
	2-4 yıl(2)	151	4.39	.53			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.45	.52			
İyimserlik	1 yıl ve altı(1)	67	4.24	.59	.564	.570	
	2-4 yıl(2)	151	4.12	.79			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.16	.74			
Güven	1 yıl ve altı(1)	67	4.62	.39	.784	.457	
	2-4 yıl(2)	151	4.57	.45			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.64	.45			
Dışadönüklük	1 yıl ve altı(1)	67	4.35	.55	.993	.372	
	2-4 yıl(2)	151	4.30	.53			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.40	.59			
Dayanıklılık	1 yıl ve altı(1)	67	4.36	.51	2.543	.080	
	2-4 yıl(2)	151	4.21	.56			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.35	.62			
Umut	1 yıl ve altı(1)	67	4.34	.57	1.830	.162	
	2-4 yıl(2)	151	4.34	.54			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.47	.59			
Genel PPS	1 yıl ve altı(1)	67	4.38	.39	1.328	.262	
	2-4 yıl(2)	151	4.31	.45			
	5 yıl ve üstü(3)	113	4.40	.50			
Örgütsel Özdeşleşme	1 yıl ve altı(1)	67	3.32	.89	.767	.465	
	2-4 yıl(2)	151	3.45	.98			
	5 yıl ve üstü(3)	113	3.51	.97			

Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermayeleri ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşmelerinin çalıştıkları okullarındaki hizmet yılına göre ortalamaları ve ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan One Way Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir. Bulgulara göre, ortalamalar istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu durum öğretmenin bulunduğu okulun fiziki

koşulları, okulun kültürü, iklimi ve yöneticilerin liderlik rollerinin değişmemesinden de kaynaklanıyor olabilir. Sağlıklı, güçlü, destekleyici bir okul ortamının olması öğretmenin motivasyonunu ve iş tatminini artırabilir ve bu durum öğretmenin kurumuyla özdeşleşmesine yansiyabilir. Okula yeni görevlendirilmiş bir öğretmenin sağlıklı bir okul ortamında bulunuyor olması, iletişimi ve sosyalleşme hızını artırabilir. Böylece kısa sürede uyum sağlayabilir. Yani bir öğretmenin bulunduğu okuldaki çalışma süresinin az veya çok olmasının, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyinde bir değişiklik meydana getirmediği söylenebilir.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Algularının Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)*

Altboyutlar	Öğretmen Sayısı	N	X	SS	F	P	Fark
Özyeterlilik	30 ve altı(1)	61	4.50	.54	.792	.454	
	31-45 arası (2)	124	4.41	.49			
	46 ve üstü (3)	146	4.40	.52			
İyimserlik	30 ve altı(1)	61	4.22	.81	.500	.607	
	31-45 arası (2)	124	4.18	.73			
	46 ve üstü (3)	146	4.12	.70			
Güven	30 ve altı(1)	61	4.71	.37	2.565	.078	
	31-45 arası (2)	124	4.61	.42			
	46 ve üstü (3)	146	4.56	.48			
Dışadönüklük	30 ve altı(1)	61	4.50	.53	5.326	.005*	1-3
	31-45 arası (2)	124	4.40	.51			
	46 ve üstü (3)	146	4.24	.59			
Dayanıklılık	30 ve altı(1)	61	4.45	.56	3.594	.029*	1-3
	31-45 arası (2)	124	4.29	.52			
	46 ve üstü (3)	146	4.22	.62			
Umut	30 ve altı(1)	61	4.51	.53	2.013	.135	
	31-45 arası (2)	124	4.36	.53			
	46 ve üstü (3)	146	4.35	.61			
Genel PPS	30 ve altı(1)	61	4.47	.48	3.062	.048*	1-3
	31-45 arası (2)	124	4.37	.43			
	46 ve üstü (3)	146	4.30	.47			
Örgütsel Özdeşleşme	30 ve altı(1)	61	3.84	.87	11.441	.000*	1-3
	31-45 arası (2)	124	3.54	.97			
	46 ve üstü (3)	146	3.20	.92			

\* P<0.05

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısının pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarına göre ortalamaları ve ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan One Way Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir. Tablo 4.7’de verilen bilgilere göre genel pozitif psikolojik sermaye, dışadönüklük ve dayanıklılık alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ( $p < .05$ ), diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ). Çıkan farklılıkların görüldüğü grupları belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Tukey testine göre genel pozitif psikolojik sermaye, dışadönüklük ve dayanıklılık alt boyutlarında çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısının 30 ve altı olduğu öğretmenler ile 46 ve üstü öğretmenin bulunduğu okullar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmen sayısının 30 ve altında olduğu okullardaki öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye, dışadönüklük ve dayanıklılık alt boyutlarına ilişkin algı puanları, öğretmen sayısı 46 ve üstünde olan okullardaki öğretmenlerden daha yüksektir. Bu durum öğretmen sayısı 30 ve altı olan okullarda daha esnek, sade ve dönüt alınabilen bir ortam olması ile ilgili olabilir. Ayrıca gruplaşmalar vb. mesleki rekabet ortamı daha az olduğu için öğretmenlerin kendilerini daha rahat ve huzurlu hissetmeleri, mesleklerinde daha istekli olmaları ve karşılaştıkları problemlere karşı daha dayanıklı olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Yine Post Hoc Tukey testine göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısının örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı bir farka rastlandığı görülmektedir ( $p < .05$ ). Buldukları okuldaki öğretmen sayısının 46 ve üstü olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin, daha az sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme algılarının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum 46 ve üstü sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda sağlıklı bir iletişim ortamının olmaması ve samimiyetin azalması ile ilgili olabilir. Öğretmen sayısı fazla olan okullarda öğrenci sayısının da fazla olması beklenir. Öğrenci sayısı artan okulda problemler artabilir, öğrencileri kontrol altında tutmak güçleşebilir ve problemleri çözmek daha zor hale gelebilir. Öğretmenlerin iş yükünün artmasıyla birlikte, okuldaki işleyiş karmaşıklaşabilir ve iletişimin zayıflaması söz konusu olabilir. Bu durum öğretmenin okuluyla özdeşleşmesini etkileyebilir. Ayrıca öğretmen sayısının artmasıyla yöneticinin bütün öğretmenlere eşit ve adil davranması güçleşebilir, bunun sonucunda da öğretmenin kurumuyla özdeşleşmesinin azalması söz konusu olabilir.

#### 4.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “*Öğretmenlerin algularına göre, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklinde belirlenmiş ve bu ilişkiye dair bulgulara tablo 4.8’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 8. *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Alguları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)*

	1	2	3	4	5	6	7	8
Özyeterlilik(1)	1							
İyimserlik(2)	0.560*	1						
Güven(3)	0.647*	0.497*	1					
Dışadönüklük(4)	0.605*	0.537*	0.682*	1				
Dayanıklılık(5)	0.533*	0.523*	0.576*	0.697*	1			
Umut(6)	.495*	0.421*	0.481*	0.575*	0.719*	1		
Genel PPS(7)	0.780*	0.790*	0.778*	0.853*	0.844*	0.739*	1	
Örgütsel Özdeşleşme(8)	0.197*	0.389*	0.291*	0.346*	0.382*	0.358*	0.420*	1

\*p <.01

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel özdeşleşmelerinin öz yeterlilik ( $r=0.197$ ) ve güven ( $r=0.291$ ) alt boyutuyla aralarında pozitif yönde düşük düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülürken, diğer (iyimserlik, dışadönüklük, dayanıklılık ve umut) alt boyutlarıyla ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında ( $r=0.420$ ,  $p<0,01$ ) pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, öğretmenin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması yönünde çalışmalar yapıldığında örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin artacağı söylenebilir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yapılan yatırımlar sonucu, kendilerine değer veren bir okulda çalışıyor olduklarını bilmeleri, onların daha rahat ve huzurlu hissetmelerini sağlayacağı gibi aynı zamanda da okulu benimsemeleri hususunda önemli bir etken olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin kendi çıkarları ve okulun çıkarlarının örtüşmesi sonucu ile kendilerini okulla birlikte bir ekip olarak görür ve eğitimde kalite artışı sağlanabilir.

#### 4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin algılarına göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamakta mıdır?” olarak belirtilmiştir. Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Tablo 4.9’da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin örgütsel özdeşleşmelerini ne düzeyde yordadığını belirten çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Örgütsel Özdeşleşmelerini Yordama Düzeyi (Regresyon Analizi)

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	p.
Sabit	.122	.519		.235	.814
Özyeterlik	-.402	.133	-.215	-3.030	.003**
İyimserlik	.379	.082	.290	4.597	.000**
Güven	.167	.160	.077	1.045	.297
Dışadönüklük	.155	.138	.090	1.126	.261
Dayanıklılık	.199	.138	.120	1.442	.150
Umut	.279	.122	.165	2.292	.023*

R= .478      R<sup>2</sup>= .229  
F<sub>(6-324)</sub>= 16.002      P=.000

\*p<.05    \*\*p<.01

Tablo 4.9’deki bulgular, yordayıcı değişkenler yani pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları (özyeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, dayanıklılık ve umut) bir arada düşünüldüğünde oluşturulan modelin anlamlı çıktığını göstermektedir (p<.01). Pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının doğrusal kombinasyonunun öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı olarak yordadığı (R=.478; R<sup>2</sup>= .229) görülmektedir [F<sub>(6-324)</sub>= 16.002; p<.01]. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları, örgütsel özdeşleşmeye ait varyansın %23’ünü açıklamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin %23’ ü pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, özyeterlilik, umut, dayanıklılık, dışadönüklük ve güven boyutlarına yönelik algılar ile açıklanabilmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, özyeterlilik, umut, dayanıklılık, dışadönüklük ve güven boyutları puanlarının bağımsız, örgütsel özdeşleşme puanının bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır (p<.01). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin

iyimserlik, özyeterlilik, umut, dayanıklılık, dışadönüklük ve güven alt boyutlarına yönelik algılarının örgütsel özdeşleşmelerini etkilediği bulunmuştur. Standardize edilmiş regresyon katsayısı ( $\beta$ ) incelendiğinde, yordayıcı değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki göreceli önem sırası iyimserlik, özyeterlilik, umut, dayanıklılık, dışadönüklük ve güvendir.

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre ise özyeterlilik, iyimserlik ve umut boyutları tek başına örgütsel özdeşleşmenin anlamlı birer yordayıcısıdır. Öğretmenin kendisini yeterli ve başarılı hissetmesi, o kuruma ve geleceğe dair umutlu bir bakış açısına sahip olması ve iyimser olması bir öğretmenin mesleğine başladığı ilk günden itibaren öğretilmekte beklenen değerlerdir. Bu değerlerin varlığı sayesinde öğretmenin kurumuyla özdeşleşmesi daha kolay olabilmektedir. Kurumuna kendini ait hissetmeyen ve kurumuyla çalışmaktan mutsuz olan öğretmenlerde belirtilen bu değerlere rastlamanın çok daha zor olduğu söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenin güçlülere karşı dayanıklı olması, insan ilişkilerinde pozitif olması ve güven duygusuna hâkim bir birey olması kişisel olarak ve mesleki açıdan düşünüldüğünde önemli ve değerli olsa da tek başına bu değerler örgütsel olarak bakıldığında öğretmenin çalıştığı kurum ile kendini özdeşleştirdiği anlamını taşımayabilir.

Pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutları birlikte düşünüldüğünde örgütsel özdeşleşmeye anlamlı şekilde etki etmektedir. Burada iyimserlik, özyeterlilik ve umut alt boyutları diğer alt boyutların örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumsuz etkilerini gidermiş olabilir. Yani öğretmenlerin kendilerini psikolojik açıdan dayanıklı olarak görmeleri, dışadönük davranışlar sergilemeleri ve güven duygusuna hâkim olmalarının tek başlarına örgütleriyle özdeşleşmelerini değiştirmediği söylenebilir. Öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmesinde şartlar ne olursa olsun iyimser olabilmesi, karşılaşacağı engellerin üstesinden gelebileceğine dair inancının olması ve kendini o kurumda yeterli hisseden bir birey olarak görmesinin daha etkili olduğu söylenebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek, ardından öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının belirlenen değişkenlere (cinsiyet, okul öğretim türü, mesleki kıdem, buldukları okuldaki kıdem ve öğretmen sayısı) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçlar doğrultusunda bu bölümde bulgulara ilişkin sonuçlara yer verilip elde edilen sonuçlar tartışılmıştır. Ardından da sonuçlar doğrultusunda birtakım önerilerde bulunulmuştur.

### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algıları çok yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarına boyut bazında bakıldığında güven algılarının çok yüksek olduğu ve alt boyutlar arasında en yüksek düzeyde yanıt verdikleri boyut olduğu görülmüştür; iyimserlik algılarının ise yüksek olduğu fakat alt boyutlar arasında daha az ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin genel örgütsel özdeşleşmelerine ilişkin algılarının ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin geneline ilişkin algıları incelendiğinde, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin algılarının çok yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulguyu destekler nitelikte, Sarıcı (2015), öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye seviyelerine ve iş doyumlarına dair görüşlerini ele alan çalışmasında pozitif psikolojik sermaye algılarının “tamamen katılıyorum” seviyesinde olduğunu tespit etmiştir. Aslan’ın (2017) okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler üstünde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin çok yüksek bulunduğu görülmüştür. Barut (2017) çalışmasında, öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamış ve ortaokul ve

ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin “tamamen katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna varmıştır. Ekin (2019) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamış ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin “tamamen katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Şimşek (2018), ilkökul ve ortaokullarda çalışmakta olan türkçe, matematik, sosyal bilgiler, fen bilgisi branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri aracılığıyla gerçekleştirdiği çalışmasında öğretmenlere ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin “çok iyi” olduğunu tespit etmiştir. Bu bulguyu destekler nitelikte yapılan diğer araştırmalarda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının Erbaş (2018) “çok yüksek”; Ağaçbacak (2019) “oldukça yüksek”; Yıldırım (2019) “çok yüksek”; Çiftçi (2019) “çok yüksek”; Dilsiz (2018) “yüksek”, Özdilek (2019) yüksek; Demir (2019) yüksek; Seçilmiş (2019) yüksek; Büyükgöze ve Kavak (2017) “yüksek”; Anık (2018) “yüksek”; Eser (2018) “katılıyorum” düzeyinde buldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç, istenen bir sonuçtur çünkü pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttırılan öğretmenler okul başarı düzeyini önemli oranda etkileyebilir. Bir eğitim kurumunun başarılı olabilmesi için öğretmenin verimli ve kaliteli bir eğitim verebilmesi gereklidir. Fakat öğretmen ne kadar nitelikli olursa olsun, psikolojik durumu mesleğinde başarılı olup olmamasını etkilemektedir (Kelekçi ve Yılmaz, 2015). Örgütlerde genellikle çalışanlarda bulunan mevcut potansiyellere ve zayıf olan taraflarının düzeltilmesine odaklanılmakta, onların güçlü yönleri veya potansiyelleri görmezden gelinmektedir. Ancak örgütlerin rekabet üstünlüğünün devamını sağlamak, örgüt çalışanlarında performans artışını sağlamak, çalışanların kendi yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayarak onları geliştirmek için pozitif bir yaklaşıma ihtiyaç vardır (Kutanis ve Oruç, 2014). Günümüzdeki örgütlerde, çalışanların daha çok kıymetli olmaya başlaması ve örgütlerin çalışanlarını değerli hissettirmeye çalışmaları bu konuyu önemli bir duruma getirmiştir (Yazar, Özutku, 2019). Bu konuda örgütlerin üzerine düşen görev, pozitif psikolojik sermayenin kuvvetine inanmaktır. Pozitif psikoloji aracılığıyla yalnızca kendimize değil, örgüt içerisindeki herkese pozitif etki edeceğimize inanmalıyız. Bu nedenle, örgüt çalışanlarının pozitif tarafları üzerinde durulmalı ve mevcut potansiyellerinin meydana çıkmasına yardımcı olunmalıdır (Ağ ve Balcı, 2018). Luthans ve Youssef (2004), psikolojik sermayenin çalışanların sosyal hayatında güvenini, umudunu, iyimserliğini ve esnekliğini şekillendirdiğini—ve örgütlerin bu psikolojik



unsurları çok büyük bir alternatif olarak göz önünde bulundurmalarının etkili bir iş performansı sağlama konusunda önemli bir yerinin olduğunu belirtmektedir. Luthans, Norman, Avolio, Avey (2008), yaptıkları çalışmalarında, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin destekleyici örgütsel iklim ile çalışan performansları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini görmüştür. Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010), pozitif psikolojik sermayenin çalışanların refah seviyeleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlar. Avey, Reichard, Luthans, Mhatre (2011), pozitif psikolojik sermaye ile istenilen çalışan tutumları, istenilen çalışan davranışları ve performansa yönelik çoklu ölçümler arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu; psikolojik sermaye ile istenilmeyen çalışan davranışları ve tutumları arasında da anlamlı bir negatif ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile ilgili algıları boyut bazında incelendiğinde, öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının okul öğretim türü değişkenine göre normal öğretimde görev yapanların ikili öğretimde görev yapanlara oranla daha yüksek olduğu; mesleki kıdem değişkenine göre ise, mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin 6-10 yıl olanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin ikinci ve üçüncü alt boyutu olan öğretmenlerin iyimserlik ve güven algılarına bakıldığında okul öğretim türü değişkenine göre normal öğretimde görev yapanların ikili öğretimde görev yapanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin dışadönüklük alt boyutuna ait algılarının, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı 30 ve altında olan okullarda çalışanların, 46 ve üstünde öğretmeni olan okullarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin dayanıklılık alt boyutuna ait algılarının cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu; çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ise 30 ve altı öğretmene sahip okullarda çalışanların 46 ve üstünde öğretmeni bulunan okullarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin son alt boyutu incelendiğinde ise öğretmenlerin umut alt boyutuna ait algılarının ilgili değişkenlere göre benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin genel örgütsel özdeşleşmeleri ile ilgili algıları incelendiğinde, yalnızca çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre 46 ve altında öğretmeni bulunan okullarda çalışanların 46 ve üstünde öğretmeni bulunan okullarda çalışanlara oranla algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelendiğinde ise, örgütsel özdeşleşmenin pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve güven alt boyutuyla

aralarında pozitif yönde düşük düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülürken, diğer (iyimserlik, dışadönüklük, dayanıklılık ve umut) alt boyutlarıyla ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları bir arada düşünüldüğünde; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine anlamlı olarak etki etmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye dair algıları incelendiğinde, güven boyutuna en yüksek, iyimserlik boyutuna ise en düşük katılım gerçekleştiği görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde Sarıcı (2015), Tösten (2015), Aslan (2017), Barut (2017), Şimşek (2018), Erbaş (2018), Ekin (2019), Demir (2019), Seçilmiş (2019) ve Yıldırım'ın (2019) çalışmalarında da öğretmenlerin güven algılarının en yüksek, iyimserlik algılarının ise en düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerde en yüksek algının güven boyutuna ait olması istenen bir sonuçtur. Bu sonuç doğrultusunda, öğretmenlerin mesleklerinde kendilerine olan güvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Carver ve Scheier (2002, s. 231) güven seviyesi yüksek olan kişilerin motivasyonlarının da yüksek olacağını ve bu nedenle hedefe daha istikrarlı gideceklerini ifade etmektedir (Akt. Tösten ve Özgan, 2017). Öğretmenlerin kendilerine olan yüksek güven duygusuna sahip olmaları hem öz yeterliliklerini arttırırken hem de öğrencilerinin özgüven duygusuna sahip olmalarına katkı sağladıkları söylenebilir (Uysal ve Gürol, 2018). Güven kavramı, öğrencilerin öğrenmesi hususunda yardımcı olacağından dolayı okul ilişkilerinin en temelinde bulunmaktadır (Erden, 2007). Güven, kendine değer verme duygusu ile başlayan, zamanla genişleyerek çevresinde bulunan herkesi kapsayan duygusal bir güçtür. Kendinize ve başkalarına güven duymanın ve onlar tarafından da güveniliyor olmanın vermiş olduğu kuvvet, hayatta başarıya ulaşabilmeyi gerçekleştiren en önemli unsurlardan biridir (Töremen, 2002). Bu nedenle güven kavramı, toplumsal yaşantımızda olduğu kadar örgüt yaşamında da çok önemli bir kavramdır (Kartal, 2010). Aktif ve başarılı olmayı arzulayan tüm örgütler güven ortamı sağlamak durumundadır. Güven ortamının sağlandığı ortamlarda karmaşık ve belirsiz olma durumu ile zarar görme olasılığı azalır (Kartal, 2010). Genel olarak bakıldığında örgütler yönünden hedefler, yöntemler, normlar vb. ile takım oluşturma ve güdüleme çalışmaları, aslında örgüt çalışanları arasında var olduğu farz edilen güven temeline dayandırılmaktadır. Fakat güvenin yetersiz olma durumu, bahsedilen etkinliklerden istenilen sonuçların gerçekleşmemesine neden olabilmektedir (Asunakutlu,

2001). Bu durum göz önünde bulundurulduğunda okul içerisindeki çalışanların yüksek motivasyonlu, iş birliği yapabilen, güvenen ve güven verme konusunda kendilerinden emin olan bireyler olmaları halinde örgütün daha başarılı olacağı söylenebilir. Öğretmenin alanında yeterli ve etkili olması da öğrencide güven hissi oluşturabilir. Okul içerisinde güven kavramının var olması öğretmenin motivasyonu ve işe bağlılığını arttırabilir, yeniliklere açık olabilir ve böylece sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanabilir. Örgüt içerisinde birbirine güvenen meslektaşların olması halinde, güçlüklerin üstesinden daha kolay gelineceği söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin meslekleri gereği de yüksek güven duygusuna hâkim oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin en düşük algı ortalamalarının iyimserlik alt boyutuna ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sarıcı (2015), Tösten (2015), Aslan (2017), Barut (2017), Eser (2018), Şimşek (2018), Erbaş (2018), Ekin (2019), Demir (2019), Seçilmiş (2019) ve Yıldırım'ın (2019) çalışmaları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Başarılı bir meslek dönemi geçirmek isteyen bir öğretmenin pozitif inanç duygusuna sahip olması, öğrencilerinin öğrenebileceğine inanan ve başarı ortamı oluşturabilecek bir öğretmen olması beklenmektedir. Baltaş (2008), iyimser bir bakış açısına sahip kişilerin, meslek hayatlarında daha başarılı olduklarını ve birtakım başarısızlıklarla karşılaştıkları zaman bu durumu kendi zayıflıkları yerine, diğer faktörlere bağladıklarını gözlemlendiğini ifade etmiştir. Yazar ve Özutku (2019), araştırmalarda iyimser çalışanların, hayatlarından daha kolay doyum alabilen ve güçlüklerle karşılaştığında kolay kolay pes etmeyen çalışanlar olduklarını belirtmektedir. Ağ ve Balcı (2018), pozitif psikolojinin en önemli unsurlarından birinin iyimserlik olduğunu ve bireyin şimdi ve gelecekte başarıyı getirecek pozitif katkılar ve inanç içinde olmasını ifade etmektedir. Bu nedenle pozitif psikolojinin kuvvetine inanmak gerektiği üzerinde durmuştur. Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenden beklentiler yükselebilir. Yükselen beklentiler karşısında öğretmen kendini baskı altında hissedebilir ve bundan dolayı iyimserlik algılarının diğer boyutlara göre daha düşük çıktığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye algılarının ve özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve umut alt boyutlarının cinsiyete göre benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Dayanıklılık alt boyutunda ise, erkek öğretmenlerin ortalamalarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojinin önemli bileşenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılık, bireylerin güçlükler karşısında dik durma, mücadele etme ve dayanma gücüdür (Karakale

ve Kavi, 2018). Psikolojik dayanıklılığı yüksek düzeyde bulunan öğretmenler, problemler ve güçlükler içerisinde olmalarına rağmen başarılı olabilmek adına daha sağlam adımlar atmaktadırlar (Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2006; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a; Avey vd., 2010 akt. Kelekçi ve Yılmaz, 2015). Araştırmada dayanıklılık alt boyutuna dair, erkek öğretmenlerin algılarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre mesleklerinde karşılaştıkları zor durumlar karşısında daha dayanıklı olduklarını düşündükleri söylenebilir. Bu durum, erkeklerin olaylar karşısında hissi davranışlar yerine daha soğukkanlı davranışlarda bulunmalarından kaynaklanıyor olabilir. Özdilek (2019) de çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla psikolojik dayanıklılık seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde, Ernas (2017) erkek bireylerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin kadın bireylerin psikolojik dayanıklılık seviyelerine oranla daha fazla olduğunu belirlemiştir. Batan (2016) ise, çalışmasında erkeklerin yeni kişilerle daha kolay tanışıp, arkadaşlık edebileceğini gösteren davranışları, kadınlara göre daha sık sergilediklerinin söylenebileceğini ve bu bulgunun, erkeklerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu kısmen desteklediği sonucuna ulaşmıştır. Kılıç, Mamadav, Koçhan ve Aypay (2018)'in çalışmaları da bu sonucu destekler niteliktedir. Bu bulgulardan farklı olarak, Bozgeyikli ve Şat (2014) kadın öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek algıya sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin özyeterlilik, iyimserlik ve güven alt boyutlarına ve pozitif psikolojik sermayenin geneline ilişkin algılarında, okul öğretim türü normal öğretim olan öğretmenlerin, ikili öğretim olanlara göre daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür. Bu durum, yaz- kış saat uygulamasının kalkmasıyla beraber ikili öğretim yapan okullarda görev yapan öğrenci ve öğretmenlerin, sabahları çok erken kalkmak ya da okuldan çok geç çıkmak zorunda kalmaları ile ilgili olabilir. Öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki bütün bu faktörler düşünüldüğünde, öğretmenlerin özyeterlilik, iyimserlik ve güven alt boyutlarına ve pozitif psikolojik sermayenin geneline ilişkin, okul öğretim türü normal öğretim olanların, ikili öğretim olanlara göre daha yüksek algıya sahip olmaları eğitimin verimliliği açısından beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. İkili eğitim uygulaması ve aynı zamanda büyük şehirlerde kalabalık sınıflar, kırsal bölgede ise birleştirilmiş sınıf uygulaması eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir (DPT, 2000). Bu sonucu destekler şekilde Aktay, Işık ve Gençsoy (2019), tam gün öğretim ve ikili öğretimin ikisinin de pozitif veya

negatif yönlerinin olduğu ancak tam gün öğretim yapan okulların ikili öğretime nazaran daha avantajlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İkili öğretim yapan okullarda öğretmenlerin ve öğrencilerin ders dışı etkinliklere vakit ayıramaması, tenefüs saatlerinin kısa olmasından dolayı örgüt içi insan ilişkilerinin azalmasının söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum öğretime güven duygusunun azalmasına sebep olabilir. Aktay, Işık ve Gençsoy (2019), normal öğretim yapan okullarda ise, öğretmen ve öğrencilerin uykularını almış bir şekilde güne başladığını, kahvaltı yapma, öğle yemeği yeme gibi alışkanlıklar edinebileceklerini belirtmiştir. Bu durum, bedensel ve zihinsel açıdan daha sağlıklı olmalarını sağlarken, öğrenme ve öğretme süreçlerinin de daha verimli olacağı düşünülebilir. Aynı şekilde Özan ve Öztürk (2018), okul öğretim türünün normal öğretim olmasının, ikili öğretim olanlara göre daha avantajlı oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, 2023 Eğitim Vizyonu'nda (2019) Temel Eğitime ilişkin “ilkokul ve ortaokulların gelişimsel açıdan yeniden yapılandırılması” hedefi altında yer alan “İkili eğitim tümüyle kaldırılacaktır” ibaresi de bu durumu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin genel psikolojik güçlendirme, iyimserlik, güven, dışadönüklük, dayanıklılık ve umut alt boyutlarındaki algıları mesleki kıdeme göre farklılık göstermezken, özyeterlilik alt boyutu mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Mesleklerinde 11-15 yıldır görev yapan öğretmenlerin, 6-10 yıldır görev yapanlara göre daha yüksek özyeterlilik algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu durumda mesleki kıdem arttıkça öğretmenin özyeterlilik algısının artacağı düşünülürken yalnızca 11-15 yıl ve 6-10 yıl arasında anlamlı farklılık görülmesi şaşırtıcı olmuştur. 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin hem mesleki açıdan kendilerini yeterli hissetmeleri hem de fiziksel ve psikolojik anlamda sağlıklı olduklarını düşünmeleri, herhangi bir gelecek kaygısı taşımamaları ve meslek dışı sorumluluklarının daha az olmasından dolayı 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre özyeterlilik algılarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bakioğlu ve Koç (2017), 11-15 yıllık kıdem sahibi öğretmenlerin şiddete karşı, işbirlikçi ve toplam mesleki değerlere sahip olma yönünden en yüksek değere sahip olduklarını belirtmiştir. Şimşek (2018) çalışmasında, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin algılarının 26 ve üzeri yıl kıdemi olan öğretmenlere göre, özyeterlilik ve güven alt boyutlarında daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak, bu bulgudan farklı olarak, Ekin (2019), özyeterlilik ve güven boyutlarında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek algıya sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Kaya, Balay, Demirci (2014) ise, araştırmasında 20 yıl ve üzerinde kıdemi olan

öğretmenlerin, 0-5 yıl kıdemi olan öğretmenlere oranla pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu; Sarıcı (2015) çalışmasında, 16 yıl ve üzerinde kıdemli olan öğretmenlerin 1-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek pozitif psikolojik sermaye algılarının olduğu; Kelekçi (2015), 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin daha fazla olduğu; Tösten (2015) de kıdem arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artacağı sonucuna ulaşmıştır. Ancak, İlğan (2013), yapılan bazı çalışmalarda öğrencilerin öğrenmesi hususunda öğretmenin deneyimi ile etkililiğinin her zaman doğru orantılı olmadığı görüldüğünü; bunun sebebinin ise, yaşı ilerlemiş olan öğretmenlerin daha yorgun olmalarından, her zaman yenikliklere, gelişmeye, öğrenmeye açık olmamalarından kaynaklanıyor olabileceğini belirtmiştir. Aslan (2017) ve Demir (2019) ise, çalışmalarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye algılarının ve alt boyutlarının çalışılan okuldaki mesleki kıdeme göre ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Uzun süre aynı okulda görev yapan öğretmenler, okul kültüründe ve işleyişinde önemli bir role sahiptirler (Bakioğlu ve Koç, 2017). Ancak, öğretmenin bulunduğu okul kültürünün kolay kolay değişmediği düşünüldüğünde okuldaki çalışma süresinin az veya çok olmasının pozitif psikolojik sermaye üzerinde pek etkili olmayacağı söylenebilir. Şarbay ve Bostancı (2018), da benzer şekilde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye, dışadönüklük ve dayanıklılık alt bileşenlerinin çalıştıkları okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir fark yarattığı görülürken, diğer boyutlarda herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye, dışadönüklük ve dayanıklılık bileşenlerine ilişkin, okullarındaki öğretmen sayısının 30 ve altı olduğu okullarda görev yapanların, 46 ve üstünde olan okullarda görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek algıya sahip oldukları saptanmıştır. Bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Çünkü, okullarda öğretmen sayısının çok olmasının artan iş gücü ile insan ilişkileri ve iletişimi olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Dilsiz'in (2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile pozitif psikolojik sermaye seviyeleri arasında bulunan ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı araştırması bu bulguyu destekler niteliktedir. Bu bulgudan farklı olarak, Şimşek (2018) araştırmasında öğretmen sayısı az olan okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen

sayısı fazla olan okullardaki öğretmenlere oranla pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine yönelik algıları incelendiğinde, öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşmelerinin yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir. Örgütlerin başarısı yalnızca çalışanların yeterliliği ve performansları ile değil, yüksek performansa sahip iş gücünün çalıştıkları örgüte bağlı kalmasını sağlamakla mümkündür (Arı, 2003). Bireyler ait oldukları örgütlerinin davranış biçimlerini benimsiyorlar, kendilerini o örgüte bağlı durumda hissediyorlar ise özdeşleşme var demektir (Balay, 2000, akt. Çakınberk, Derin, Demirel, 2011). Örgütle özdeşleşen kişi, örgüte faydası olacak davranışların kendisi için de faydalı olacağına inandığından dolayı, örgütünü daha çok düşünür ve örgüt lehine daha çok gayret göstermeye başlar (Dukerich vd., 2002; Christ vd., 2003; İşcan 2006 akt. Fettahoğlu ve Koca, 2014). Outten, Schmitt, Garcia, Branscombe (2008) araştırmaları sonucunda elde ettikleri bulgular, grupla özdeşleşmenin öz saygı ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu ve psikolojik iyi oluşu pozitif yönde yordadığını göstermektedir. Lu, Liu, Sui, Wang (2015) örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ise anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısının örgütsel özdeşleşmelerinde farklılık yarattığı görülmektedir. Buldukları okuldaki öğretmen sayısının 46 ve üstü olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin, daha az sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme algılarının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulguyu destekler nitelikte, Akpınar(2014), öğretmen sayısının az olduğu okullardaki öğretmenlerin kurum içindeki uyumları ve kurumu benimseyişlerinin öğretmen sayısının çok olduğu okullarda görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmen ve öğrenci sayısının az olduğu okullarda öğretmenler, öğrencilerini daha iyi tanımakta, onları daha yakından gözlemlemekte ve onlara daha fazla ilgi gösterebilmektedirler. Ayrıca bunun yanında, öğretmenler arası iletişim ve yönetici ile öğretmen ilişkisi daha fazladır (Çoban ve Demirtaş, 2011). Öğretmen sayısının az olması ile öğretmenler birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı bulurlar ve iletişimin daha güçlü olduğu bir ortam oluşmaktadır. Ortamın bu özelliği, öğretmenlerin sürece katılmalarını olumlu yönde etkileyebilir ve bu durum örgütsel bağlılık algı seviyelerini arttırıyor olabilir (Çağlar, 2013).

Araştırmada son olarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının örgütsel özdeşleşmelerine ilişkin algılarını anlamlı olarak açıklayıp açıklamadığına bakılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları (özyeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, dayanıklılık ve umut) bir arada düşünüldüğünde örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttırılan öğretmen, kendine kurum içerisinde değer verildiğini hissedebilir ve bunun da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini etkilediği söylenebilir. Bu bağlamda Erkuş ve Fındıklı (2013), özellikle günümüzde uygulanan insan kaynaklarının ele alınmasının yanında, örgüt çalışanlarının psikolojik sermaye seviyelerini arttıracak uygulamaların gündeme getirilmesi gerektiği kanısına varmışlardır. Erdem, Gökmen ve Türen' in (2015), psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü belirlemeyi amaçladığı çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermaye arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Cilasun (2016) çalışmasında, öğretim üyelerinin pozitif psikoloji, örgütsel özdeşleşme ve performans yönetimi seviyeleri arasında bulunan ilişkiyi araştırmayı amaçlamış ve araştırma sonucunda, pozitif psikoloji ortalamasının örgütsel özdeşleşmeye göre biraz daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat pozitif psikolojinin, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla performans yönetimini düşük düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Luthans ve Jensen (2005) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin pozitif psikolojik sermayeleri ile işte kalma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve denetçilerinin örgütsel amaçlarına olan bağlılık derecelerini incelemeyi amaçlamışlar ve araştırma sonuçlarında, psikolojik sermaye ve işte kalma niyetleri ile değerlere bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğunu tespit etmişlerdir. Larson ve Luthans (2006) ise, 74 imalatçı ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin çalışan memnuniyeti ve bağlılığına potansiyel katkılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Smith, Vogelgesang ve Avey'in (2009) yaptıkları araştırmada da yönetime duyulan güvenin pozitif psikolojik sermaye ile performans arasında bulunan ilişkide aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.



## 5.2. Öneriler

### 5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Öğretmen algılarına göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıdaki gibidir:

1. İkili öğretim yapan okulların imkânlar dâhilinde normal öğretime geçişi hızlandırılmalıdır. Bunun için okullarda ihtiyaç duyulan fiziki koşulların sağlanması ve eğitime yönelik bütçenin artırılması gerekmektedir. Sıra ve derslik sayısı artırılmalı, yemekhane ihtiyacı giderilmeli, sınıf bazında öğrenci sayısı azaltılmalı ve varsa arsa problemi çözülerek okul sayısı artırılmalıdır. Bundan dolayı doğabilecek öğretmen ve yardımcı personel ihtiyacına yönelik alımlar yapılmalıdır.
2. Kadın öğretmenlerin dayanıklılıklarının yükseltilmesi yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Bunun için stres yönetimi ve duygusal dengeyi korumaya yönelik eğitimler verilebilir.
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinde iyimserlik algılarının diğer boyutlara göre daha düşük çıktığı sonucu göz önünde bulundurulduğunda; mesleki hayatında başarılı olmak isteyen öğretmenlerden yüksek beklentilerde bulunularak, kendilerini baskı altında hissetmelerine ve geri adım atmalarına sebep olacak davranışlar sergilenmemelidir.
4. Okul içindeki tüm çalışanların kendilerini değerli ve güven içerisinde hissetmeleri sağlanmalıdır. Bunun için; öğretmenler karar sürecine dahil edilmeli, sorumluluk verilmeli, ilgili ve hoşgörülü yaklaşımlar sergilenmeli ve destekleyici bir okul ortamı oluşturulmalıdır.

### 5.2.2. Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmacılara yönelik olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1. Araştırma; özel okullarda da uygulanarak devlet okulu- özel okul karşılaştırması yapılabilir.

2. Benzer şekilde anasınıfları, ilkokullar ve ortaöğretim kurumları üzerinde de bu çalışma yapılabilir.
3. Yaş, medeni durum gibi farklı değişkenler eklenerek çalışmadan daha farklı sonuçlar elde edilebilir.
4. Farklı bölgelerden okullar seçilerek çalışma daha da kapsamlı hale getirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Abramson, LY, Seligman, ME & Teasdale, JD (1978). İnsanlarda öğrenilmiş çaresizlik: Eleştiri ve reformülasyon. *Anormal Psikoloji Dergisi*, 87 (1), 49-74.
- Ağaçbacak, P.M. (2019) *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ağ, C. ve Balcı, O. (2018). Psikolojik örgütsel sermayenin merak ve keşfetme ile ilişkisi: Bir bilişim sektörü örneği, *International Social Sciences Studies Journal*, 4(24), 5173-5180
- Akın, Ö. ve Erdost Çolak, H . (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2 (2) , 85-114.
- Akın, A. (2013). Psikolojik iyi olma. Ahmet Akın (Ed.), *Güncel psikolojik kavramlar 1: Pozitif psikoloji* içinde (s. 23-52). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14-1(27), 71-88.
- Aktay S., Işık E. ve Gençsoy E., (2019). *Tam gün öğretim mi ikili öğretim mi?*. 3. Uluslararası Sınırsız Eğitim ve Araştırma Sempozyumu (USEAS 2009) 744-753
- Akgündüz, Y. (2012). *Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış Doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akçay, H.V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98
- Akçay H.V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *KSÜ İİBF dergisi*, 2(1), 123-140
- Akpınar, A. (2014) *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aktaş, K. (2019) *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Akyüz, M. ve Yılmaz, F. (2015) Konaklama işletmelerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2) 138-143

- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Arı, G.S. (2011). Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 105-120
- Arı, G. S., (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(2): 17-36.
- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (5) , 0-0
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R. M.& Palmer, N.F., (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors, *Journal of Management*, 36 (2), 430-452.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. & Mhatre, K.H., (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration Eğitim yönetimiinde pozitif psikoloji. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Bakioğlu, A. ve Koç, M. (2017). Lise öğretmenlerinin mesleki değerlere ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* , 5 (3) , 270-296 .
- Baltaş, A. (2008). İyimserlerin motivasyonu yüksektir. <http://www.acarbaltas.com/best-dergisinde-acar-baltas-5/> (09.05.2020)
- Batan, S. N. (2016). *Yetişkinlerde psikolojik dayanıklılık ve dini başa çıkmanın yaşam doyumuna etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bayat B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(3): 67-91. 6.

- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bizumic, B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D., & Subasic, E. (2009). The role of the group in individual functioning: School identification and the psychological well-being of staff and students. *Applied Psychology*, 58(1), 171-192.
- Bolat, O. (2011). Öz yeterlik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider- üye etkileşiminin aracılık etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi* 11 (2), 255-266
- Bolat, Ö. (2014, 13 Şubat). İyimser insanlar neden başarılı olur? <http://ozgurbolat.com.tr/iyimser-insanlar-neden-basarili-olur/> sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi:15.05.2020
- Bostancı, A , Şarbay, B . (2018). Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *AJELI - Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction* , 6 (2) , 1-21
- Boydak Özcan, M. ve Öztürk, E . (2018). Normal (tam gün) eğitime geçişe ilişkin yönetici görüşleri. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* , (37) , 97-113
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A . (2015). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* , 3 (5) , 172-191
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(1), 1-32.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Conoley, CW & Conoley, JC (2017) (çev.ed. Sarı, T.) *Pozitif psikoloji ve aile terapisi pozitif psikoloji ve aile terapisi*. Ankara: Anı Yayınları.

- Çakınberk A; Derin N ve Demirel E T (2011) Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çetin, F., Yeloğlu, H.O. ve Basım, H.N. (2015), Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kronik ilişki analizi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (75), s.81-92.
- Çevik, S. (2019). *Futbol takımlarındaki örgütsel özdeşleşme ve örgüt kültürünün takım başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi (TFF 1. lig örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çiftçi, K. (2019). *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demircan, N. ve Ceylan, A . (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 10 (2) , 139-150 .
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- DPT, (2000). *Uzun Vadeli Strateji ettik Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001- , 2005)*, Ankara: DPT Yayınları
- Eker, D. (2014) *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ekin, S. (2019). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ekinci, S. (2015) *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu ili örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Erarslan-Çapan, B. ve Arıcıoğlu, A. (2014). Psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak affedicilik/ Forgiveness as Predictor of Psychological Resiliency. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 70-82
- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğdu, M. Y. ve Aydındağ, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 158-153.
- Erel, E. (2010) *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki(Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erenler Tekmen, E , Çetin, A. ve Torun, T . (2016) Çalışanların öz-yeterliklerine ilişkin algılarının sessizlik davranışları üzerine etkisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 12, 71-99
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik Ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Ernas, Ş.(2017). *Özerklik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erş, S. (2017). *Psikolojide umut*. "<http://www.dusunuyorumdergisi.com/psikolojide-umut/>" sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi:15.05.2020
- Ertürk, E . (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* , 7 (14) , 161-180 .

- Eser, İ. (2018). *Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Fettahlıoğlu, Ö.O. ve Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-10.
- Fişek, N. (1982) *Sağlık hizmetleri ve işçi sağlığı ailelerinin sağlık sorunları*. [https://www.ttb.org.tr/n\\_fisek/kitap\\_1/33.html](https://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html) sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 15.05.2020
- Gay, L.R. ve Airasian P. (1999). *Educational research: competencies for analysis and applications*. Sixth Edition New Jersey: Merrill Publishing Company
- Gerrig, R. J. ve Zimbardo, P. G. (2016). *Psikolojiye giriş: Psikoloji ve yaşam*. (Çev. G. Sart). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Güngör, A . (2017). Eğitimde pozitif psikolojiyi anlamak. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* , 15 (2) , 154-166 .
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The Service Industries Journal* 38 (7-8), 467-491
- Halis, M. (2018). *İnsan ilişkilerinin temeli güven ve güven yönetimi*. <http://www.gonuldergisi.com/insan-iliskilerinin-temeli-guven-guven-yonetimi-dr-mine-halis.html> sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi:15.05.2020
- Halis, M , Gökğöz, G. ve Yaşar, Ö . (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 9 (17) , 187-205 .
- Harris, GE & Cameron, JE (2005). Ciro harcamalarının ve psikolojik iyiliğin yordayıcıları olarak örgütsel tanımlama ve bağlılığın çok boyutu. *Kanada Davranış Bilimleri Dergisi*, 37, 159-169.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi: Ankara Çankaya ilçesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hayes, C. T. & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579
- Hırlak, B , Taşlıyan, M. ve Sezer, B . (2017). İyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 7 (1) , 95-116
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 6 (-ÖYGE Özel Sayısı) , 41-56 .



- İşcan Ö. F. (2006). Dönüştürücü etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (11), 160-177.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü: Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 137-146.
- Karabey, C. ve İşcan, Ö . (2010). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 21 (2) , 231-241 .
- Kararınmak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 30(3), 102-115.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması (Elazığ ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kavi, E. ve Karakale, B . (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* , 7 (17) , 55-77 .
- Kaya, A.,Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48), 47-68.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,3(2), 343-350.
- Keleşçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Keleşçi, H. Ve Yılmaz, K . (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 11 (3)
- Kılıç, N., Mammadov, M., Koçhan, K. ve Aypay, A. (2018). Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik inancı ve beden imajının psikolojik sağlamlık düzeyini yordama gücü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2018044245
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Koyuncu, Y. (2018) *Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve kendilerini işe vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* . Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi .Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kutunis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.

- Kutanis, Ö.R. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal Of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45–62. <https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>
- Leana, C. & Rousseau, D. (2000). *Relational wealth: The advantages of stability in a changing economy*. New York: Oxford University Press
- Lu, L., Liu, L., Sui, G. & Wang, L. (2015). The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among Chinese police officers: the mediating role of psychological capital. *International journal of environmental research and public health*, 12(12), 15088-15099.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004), Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, K.W. & Jensen, S.M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35 (6), 304-310.
- 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 (2), 219-238.
- Memduhoğlu, H. B. Ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Nergiz, F. (2015) *Öğretmenlerde örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ok, Ü. (2019) Pozitif psikoloji mi negatif psikoloji mi? *Açık Medeniyet Dergisi* 2(13) 4-7.
- Olukçu, E. (2018) *Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkisi (Çorum ili örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi . Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.
- Outten, H. R., Schmitt, M. T., Garcia, D. M., & Branscombe, N. R. (2009). Coping options: Missing links between minority group identification and psychological well-being. *Applied Psychology*, 58, 146–170.

- Öge, S. ve Kaplan, M. (2017). Girişimcilik eğitiminde pozitif psikolojik sermayenin rolü üzerine bir değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 03(04), 28-33.
- Öğüt A, Akgemci T ve Demirsel M, T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:12.
- Ötken, A. ve Erben, G . (2010). Örgütsel özdeşleşme ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin ve amir desteğinin rolünün incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 12 (2) , 93-118 .
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *TSA Dergisi*, 14 (1), 237-250.
- Özdilek, K. (2019) *Öğretmen algularına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özgözü, S . (2017). Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 25 (2) , 581-596 .
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Savi-Çakar, F., Karataş, Z. ve Çakır, M.A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Seçilmiş,G. (2019) *Pozitif psikolojik sermaye birey örgüt uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Seligman, M.E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Sheldon, KM & King, L. (2001). Pozitif psikoloji neden gereklidir? *Amerikalı Psikolog*, 56 (3), 216-217.
- Smith, R. C., Vogelgesang, G., & Avey, J. (2009). Authentic leadership and positive psychological: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Sage Publications*, 15(3), 227-240.
- Sune, A. (2016) *Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi . Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B. & Luthans, B.C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), 4 -13.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , İzmir.
- Şimşek, H.A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Tarhan, N. (2019). *10 adımda pozitif psikoloji* (9. baskı). İstanbul: Timaş Yayınları
- Tarhan, (2012). *Güven*. <https://www.nevzattarhan.com/guven.html> sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi: 15.05.2020
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: TDK
- Tokgöz, E. Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39) , 61-76.
- Töremen F., (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, yıl 8 sayı 32, 556-573, Güz (2002).
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 59(59), 429-442.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 16 (62) , 867-889 .
- Turunç, Ö. ve Çelik, M . (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 14 (1) , 209-232.
- Tüzün, D. ve Çağlar, D . (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkililiği ilişkisi. *Journal of Yaşar University* , 3 (9) , 1011-1027 .
- Uysal, A. ve Gürol, M. (2018). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğretime yönelik özgüven ölçeğinin geliştirilmesi. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 4(2), 1-12.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 8 (4) , 776-789 .

- Ünal, M. (2015). *Ortaokul müdürlerinin otantik liderlik davranışları, öğretmenlerin sesi ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki (Gaziantep Şehitkâmil ilçesi örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Üngören, E. ve Ercan, A. (2015). Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerinde araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 115-156
- Van Dick, R. & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.
- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavan, A.A. (2018). *Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. GAZİ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yazar, F. ve Özutku, H . (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 21 (2) , 70-81.
- Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Yıldız. K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*.13(1). 251-272.
- Yılmaz, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 71-83.
- Yuan, G., Jia,L. & Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Journal: Work*, 54(1):189-95 doi: 10.3233/WOR-162271
- Yücel, E. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma, *BMIJ*, (2019), 7(4): 1136-1154 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1213>
- 2023 *Eğitim Vizyonu* (2019). [http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_EGITIM\\_VIZYONU.pdf](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf) sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 15.05.2020

## EKLER

## Ek 1: Araştırma İzin Belgesi



T.C.  
ANTALYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-20-E.9516930

14.05.2019

Konu : Anket Uygulaması

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ANTALYA

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi İlköğretim Programı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Özlem YAZGAN'ın "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki" adlı araştırmasını, İlimiz Kepez ilçesinde bulunan ortaokullarda uygulama isteği ile ilgili 16/04/2019 tarih 7533 sayılı yazımız, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 14/05/2019 tarihinde incelenerek "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca, "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki" isimli araştırmasını, İlimiz Kepez ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapan Öğretmenlere, bahse konu Genelge ve çalışma takvimi doğrultusunda, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 02/04/2019 tarih ve 12935 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
14.05.2019

Yüksel ARSLAN  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü  
Soğuksu Mah. Hürriyetiye Cad. MERKEZ/ANTALYA  
E-posta: projeled07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.  
Tel: (0 242) 238 60 00  
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://yazilim.meb.gov.tr> adresinden 4bb8-85c2-3d47-b36d-172f kodu ile teyit edilebilir.

## Ek 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçek Sahibi İzin Belgesi



Özlem Yazkan <ozlemyazkan@gmail.com>

### Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

2 ileti

**Özlem Yazkan** <ozlemyazkan@gmail.com>  
Alıcı: rasimtosten@hotmail.com

9 Nisan 2018 08:32

Merhaba hocam,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi ve Planlaması bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Yapacağım çalışmada eğer izniniz olursa Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Yardımcı olursanız sevinirim.

İyi çalışmalar,  
Özlem.

**rasim tösten** <rasimtosten@hotmail.com>  
Alıcı: Özlem Yazkan <ozlemyazkan@gmail.com>

9 Nisan 2018 09:47

Özlem Hanım merhabalar, ölçeği elbet kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

**Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN**

**Siirt Üniversitesi**

**Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu**

### Ek 3: Örgütsel Özdeşleşme Ölçek Sahibi İzin Belgesi



Özlem Yazkan <ozlemyazkan@gmail.com>

#### Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

3 ileti

**Özlem Yazkan** <ozlemyazkan@gmail.com>  
Alıcı: eyupsahinn@gmail.com

26 Nisan 2018 15:23

Merhaba hocam,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümü tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Yapacağım çalışmada eğer izniniz olursa Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Yardımcı olursanız sevinirim.

İyi çalışmalar,  
Özlem.

**Eyup Sahin** <eyupsahinn@gmail.com>  
Alıcı: Özlem Yazkan <ozlemyazkan@gmail.com>

26 Nisan 2018 17:55

Merhabalar Özlem hanım, uyardığım anketi kullanabilirsiniz. Sizden ricam tezinizin bir kopyasını bana mail atmanız. kolay gelsin, iyi günler

26 Nis 2018 Per 15:23 tarihinde Özlem Yazkan <ozlemyazkan@gmail.com> şunu yazdı:  
[Alınılan metin gizlendi]

**Özlem Yazkan** <ozlemyazkan@gmail.com>  
Alıcı: Eyup Sahin <eyupsahinn@gmail.com>

26 Nisan 2018 20:20

Teşekkür ederim, elbette gönderirim. İyi günler..

iPhone'umdan gönderildi

Eyup Sahin <eyupsahinn@gmail.com> şunları yazdı (26 Nis 2018 17:55):

[Alınılan metin gizlendi]



## Ek 4: Kişisel Bilgiler

T.C.

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM FAKÜLTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ VE PLANLAMASI ANABİLİMDALI

## KİŞİSEL BİLGİLER

Değerli Öğretmenler,

Bu anket 'Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki' konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Kimliğinize ilişkin herhangi bir bilgi vermeniz gerekmemektedir. Elde edilen veriler uygulayıcı tarafından değerlendirilecektir. Vereceğiniz samimi cevaplar sadece araştırmanın amacına yönelik olarak kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Özlem YAZKAN  
MATEMATİK ÖĞRETMENİ

1. **Cinsiyetiniz?**  
(A) Kadın (B) Erkek
2. **Kıdeminiz?** ..... Yıl
3. **Bu okuldaki görev süreniz?** ..... Yıl
4. **Okulunuzdaki öğretmen sayısı ?** .....
5. **Okulunuzun günlük okul öğretim türü ?**  
(A) Normal öğretim (B) İkili öğretim

### Ek 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

	HİÇ KATILMIYORUM	AZ KATILYORUM	KARARSIZIM	ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1)Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.					
2)Kendime güvenirim.					
3) Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4) Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5) Hayat dolu bir insanım.					
6)Enerji doluyum.					
7)Hayat güzeldir.					
8)Güler yüzlüyüm.					
9)Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10)Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11)Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12)Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13)Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14)Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15)Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16)Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17)Mesleki konularda					

kurumumu temsil edebilirim.					
18)Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19)Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim					
20)Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21)Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22)Zorluklar mücadele azmimi arttırır.					
23)Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24)Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25)Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26)Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					

### Ek 6: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Birisi okulumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algılarıım.					
2. Başkalarının okulum hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm.					
3. Okulumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.					
4. Okulumun başarısını benim başarıım olarak görürüm.					
5. Birisi okulumu övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak algılarıım.					
6. Medyada ya da çevremde okulumla yönelik bir eleştiri yapılırsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.					

## ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Özlem
Soyadı	Yazkan
Doğum Yeri ve Tarihi	Bucak / 05.09.1994
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E- Mail Adresi	Yeşilbahçe mah. 1448.sk. Buğra Mert Apt. No:32/4 Muratpaşa/Antalya ozlemyazkan@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Vali Saim Çotur İlköğretim Okulu
Ortaöğretim	Nevzat Saygan- Levent Saygan Anadolu Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Matematik Bölümü
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	
Alınan Puan	
Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2016- Devam Ediyor	Matematik Öğretmeni