

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE İŞ
DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Merve ERCAN**

**Danışman
Prof. Dr. Sinan YALÇIN**

Ekim 2025, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

“Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Durumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin incelenmesi” adlı **“Yüksek Lisans”** tezim tarafımdan incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim. Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Merve ERCAN

T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Program Adı : Tezli Yüksek Lisans
Tez Başlığı : Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik
Sermaye Algılarının İş Dorumları ve Örgütsel Bağlılıkları
Arasındaki

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 63 sayfalık kısmına ilişkin 01/10/2025 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı %7'dir.

Filtrelemeye tırnak içerisindeki alıntılar dahil edilmiştir. Filtrelemede yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 01/10/2025

Danışman: Prof. Dr. Sinan YALÇIN

Öğrenci: Merve ERCAN

KILAVUZA UYGUNLUK

“Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Durumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”
başlıklı Yüksek Lisans Tezi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Merve ERCAN

Danışman

Prof. Dr. Sinan YALÇIN

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof. Dr. Sinan YALÇIN danışmanlığında **Merve ERCAN** tarafından hazırlanan “**Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Dorumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

01/10/2025

JÜRİ:

Danışman	:	Prof. Dr. Sinan YALÇIN	(İmza)
Üye	:	Prof. Dr. Bünyamin ATEŞ	(İmza)
Üye	:	Prof. Dr. İsa Yücel İŞGÖR	(İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /2025 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /..... /2025

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Bu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı çerçevesinde ele alınan bu çalışmada, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik kaynakların, mesleki doyumları ve kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, onların iş yaşamındaki tutumlarını nasıl şekillendirdiği ve örgütlerine olan bağlarını nasıl etkilediği bu araştırmanın temel odak noktasını oluşturmaktadır. Giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve temel kavramlara ilişkin tanımlamalara yer verilmiştir. Birinci bölümde, çalışmanın kuramsal çerçevesi kapsamında pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları ayrıntılı biçimde ele alınmış, bu değişkenlere ilişkin kuramsal yaklaşımlar ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın yöntemi açıklanmış; araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve analiz yöntemleri ayrıntılı biçimde sunulmuştur. Üçüncü bölümde ise araştırmadan elde edilen bulgular paylaşılmış, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere dair istatistiksel analizler yapılmıştır. Son bölümde ise bulguların literatürle karşılaştırılması yapılmış, benzerlik ve farklılıklar tartışılmış ve araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak öğretmenler, okul yöneticileri, uygulayıcılar ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Merve ERCAN, Erzincan, 2025

TEŞEKKÜR

Öncelikle lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca olduğu gibi tez çalışmam sürecinde de bilgi birikimi, tecrübesi ve yol göstericiliğiyle bana her zaman destek olan değerli danışmanım Prof. Dr. Sinan Yalçın'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin sabrı, anlayışı ve katkıları, bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük rol oynamıştır.

Tez savunma sürecimde yapıcı ve yol gösterici eleştirileriyle çalışmama önemli katkılar sağlayan değerli jüri üyelerim Prof. Dr. Bünyamin Ateş'e ve Prof. Dr. İsa Yücel İşgör'e teşekkür ederim. Akademik bakış açıları ve değerli geri bildirimleri, tezimin gelişmesine büyük katkı sağlamıştır.

Bu süreç boyunca her adımda yanımda olan, sabrıyla, desteğiyle ve sevgisiyle beni daima motive eden sevgili eşim Abdulsamet Ercan'a tüm kalbimle teşekkür ederim. Onun desteği, bu yolculuğun en güçlü dayanağı olmuştur.

Hayatım boyunca olduğu gibi bu süreçte de sevgilerini, dualarını ve desteklerini benden esirgemeyen değerli aileme minnettarım. Varlıkları bana her zaman güç vermiştir.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen herkese içtenlikle teşekkür ederim.

Merve ERCAN, Erzincan, 2025

OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ İŞ DOYUMLARI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Merve ERCAN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2025

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sinan YALÇIN

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (PPS) algıları ile iş doyumunu (İD) ve örgütsel bağlılık (ÖB) düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek ve bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. İlişkisel tarama modelinde desenlenen araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin farklı illerinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu çalışmada verilerin analizi; Pearson korelasyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin PPS algıları yüksek, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ise orta düzeyde bulunmuştur. PPS alt boyutlarından öz-yeterlik, umut ve iyimserlik en yüksek puan ortalamalarına sahipken, iş doyumunda işin niteliği boyutu en yüksek, ücret boyutu en düşük puan ortalamasına sahip olmuştur. Örgütsel bağlılıkta ise duygusal bağlılık boyutu en yüksek, devamlılık bağlılığı en düşük ortalama yer aldığı görülmüştür. Demografik değişkenlere göre PPS, İD ve ÖB düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamış; yalnızca iş doyumunun örgütsel iletişim boyutunda yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Regresyon analizleri sonucunda PPS'nin iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu, ayrıca iş doyumunun örgütsel bağlılığın güçlü bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık

**AN INVESTIGATION OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT,
PSYCHOLOGICAL RESILIENCE, AND SOCIAL ANXIETY IN
ADOLESCENTS**

Merve ERCAN

Erzincan Binali Yıldırım University

Graduate School of Social Sciences

Master Thesis, October 2025

Supervisor: Prof. Dr. Sinan YALÇIN

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationships between school teachers' positive psychological capital (PPC) perceptions and their job satisfaction (JS) and organizational commitment (OJ) levels, and to determine whether these variables differ according to demographic variables. The study, designed using a relational screening model, included teachers working in different provinces of Turkey. The Positive Psychological Capital Scale, Job Satisfaction Scale, Organizational Commitment Scale, and Personal Information Form were used as data collection tools. The obtained data were analyzed using SPSS. Pearson correlation analysis, Independent Samples T-Test, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) were used in data analysis in this study. According to the research findings, teachers' PPS perceptions were high, while their job satisfaction and organizational commitment were moderate. Among the PPS sub-dimensions, self-efficacy, hope, and optimism had the highest mean scores, while the quality of the job dimension had the highest mean score and the wage dimension had the lowest mean score. In organizational commitment, the affective commitment dimension was found to have the highest mean, while continuance commitment had the lowest mean. No significant differences were found in the PPS, JS, and OJ levels based on demographic variables; only the organizational communication dimension of job satisfaction differed significantly between age groups. Regression analyses revealed that PPS was a significant predictor of job satisfaction and organizational commitment, and job satisfaction was a strong predictor of organizational commitment.

Keywords: Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, Organizational

İÇİNDEKİLER

OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ İŞ DOYUMLARI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK SAYFASI	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)	6
1.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Tanımı	6
1.1.2. Öz Yeterlik.....	7
1.1.3. Umut	9
1.1.4. Psikolojik Dayanıklılık	12
1.1.5. İyimserlik	15
1.2. İş Doyumu	18

1.2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı	18
1.2.2. İş Doyumunun Kuramsal Arka Planı	18
1.2.3. İş Doyumunun Boyutları	20
1.2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	23
1.3.Örgütsel Bağlılık	27
1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	27
1.3.2. Örgütsel Bağlılık Türleri	28
1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	29
1.3.4. Eğitim Ortamında Örgütsel Bağlılık	32
1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	34

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	36
2.2. Araştırma Grubu	36
2.3. Veri Toplama Araçları.....	37
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	38
2.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ)	38
2.3.3. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ).....	38
2.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OBÖ).....	39
2.4. Verilerin Toplanması.....	39
2.5. Verilerin Analizi	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırmanın Güvenirlik Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular.....	42
--	----

3.2. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	43
3.3. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Demografik Değişkenliklerine İlişkin Bulgular	44
3.4. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	51
3.5. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordayıcılığına İlişkin Bulgular	52
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	54
KAYNAKÇA.....	64
EKLER	75
ÖZGEÇMİŞ.....	79

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	: Aktaran
APA	: American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Birliği)
CASEL	: Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
SDÖ	: Sosyal ve Duygusal Öğrenme
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
İD	: İş Doyumu
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1: Katılımcılara Ait Betimsel İstatistik Bilgiler	37
Tablo 2. 2: Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	40
Tablo 3.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları	42
Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler	43
Tablo 3.3: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları ..	44
Tablo 3.4: Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	45
Tablo 3.5: Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	47
Tablo 3.6: Okul Türüne Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	49
Tablo 3.7: Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	50
Tablo 3.8: Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	51
Tablo 3.9: İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	52

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmayla ilgili problem durumu, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar sunulmuştur.

Küresel düzeyde hızlı değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler, eğitim sistemlerini derinden etkilemekte ve bu değişime uyum sağlayabilen, yenilikçi ve psikolojik yönden donanımlı bireylerin yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda, eğitim kurumlarının temel yapı taşları olan öğretmenlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sağlıklı bir yapıya sahip olmaları, sistemin sürdürülebilir başarısı açısından büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin yalnızca mesleki yeterlikleri değil, aynı zamanda duygusal, motivasyonel ve psikolojik sermayeleri de görevlerini etkili bir şekilde sürdürebilmeleri için hayati bir rol oynamaktadır (Kaya, 2015).

Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenler, zaman zaman yoğun iş yükü, düşük maaş, toplumsal itibarsızlaştırma, öğrenci ve veli beklentilerinin artışı gibi çeşitli stres kaynaklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu stres kaynaklarının etkilerini azaltmak ve öğretmenlerin motivasyonlarını korumak için bireysel dayanıklılığı artırıcı psikolojik faktörlerin önemi giderek artmaktadır. Bu noktada pozitif psikoloji anlayışı doğrultusunda geliştirilen "pozitif psikolojik sermaye (PPS)" kavramı, çağdaş örgütsel davranış kuramları arasında dikkat çeken yeni bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. PPS; umut, öz yeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere dört temel bileşenden oluşmakta olup, bireyin zorlu yaşam koşullarıyla başa çıkma gücünü ve iş yaşamındaki olumlu tutumlarını desteklemektedir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Pozitif psikolojik sermayeye sahip öğretmenler, karşılaştıkları mesleki zorluklara rağmen daha dirençli davranışlar sergileyebilmekte, öğrenme süreçlerine daha olumlu katkı sunmakta ve öğrenci başarısını dolaylı olarak etkilemektedir. Aynı zamanda, PPS'nin öğretmenlerin iş doyumunu ve kuruma olan bağlılıkları üzerindeki etkileri de eğitim literatürünün de giderek daha fazla araştırma konusu olmaktadır (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011).

İş doyumunu, bireyin işinden elde ettiği genel tatmin düzeyi olarak tanımlanmakta ve öğretmenlik mesleği bağlamında; ders işleme süreci, meslektaş ilişkileri, okul yöneticileriyle iletişim, öğrenci başarısı, hizmet içi eğitim olanakları ve iş güvencesi gibi pek çok etkenin bileşimiyle şekillenmektedir (Spector, 1997; Dinçer & Yılmaz, 2019). İş

doyumunu yüksek öğretmenlerin öğrencilerine daha nitelikli rehberlik ettiği, mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu ve genel olarak eğitim kurumlarında daha pozitif bir atmosfer oluşturdıkları bilinmektedir.

Öte yandan, örgütsel bağlılık kavramı, bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlılık düzeyini ifade etmekte olup; eğitim kurumlarının kurumsal sürekliliği ve kalite hedefleri doğrultusunda kritik bir öneme sahiptir. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç bileşenli modelde, örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık (aidiyet hissi), devam bağlılığı (işten ayrılmanın maliyetine dair algı) ve normatif bağlılık (kuruma karşı görev duygusu) olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir.

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin, örgütleriyle olan duygusal bağlarının daha güçlü olduğu, kuruma yönelik sadakat duygularının arttığı ve görevlerine karşı sorumluluk bilinci geliştirdikleri yönünde çeşitli bulgular elde edilmiştir (Yılmaz & Altınkurt, 2012). Bunun yanında, PPS'nin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle olan ilişkisini konu alan ampirik çalışmalar, bu yapılar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur (Larson & Luthans, 2006; Kanten & Ulker, 2014; Tetik, 2017).

Özellikle eğitim alanında yapılan araştırmalarda, PPS'nin hem bireysel performans hem de kurumsal başarı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğu vurgulanmaktadır. Avey ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışması, pozitif psikolojik sermaye ile çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri arasında güçlü pozitif korelasyonlar bulunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, Türkiye'de yapılan çalışmalar da PPS'nin öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu desteklemektedir (Akça & Tanrıverdi, 2021). Ancak pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri aynı çatı altında inceleyen bütüncül çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Eğitim kurumlarının gelişiminde öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve bu sermayenin örgütsel çıktılarla ilişkisi hayati bir alan teşkil ederken, bu konudaki boşlukların doldurulması gerekmektedir. Bu araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilişkisini ele alarak hem kuramsal hem de uygulamaya dönük katkılar sunmayı amaçlamaktadır. Yürütülecek bu

çalışma; öğretmenlerin bireysel psikolojik kaynakları ve kurumsal tutumları arasındaki ilişkisel yapılar daha açık bir şekilde ortaya konulacaktır.

1. Problem Durumu

Araştırmanın problem cümlesi “*Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile İş doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?*” şeklinde belirlenmiştir. Araştırma dahilindeki alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

1. Okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?
3. Okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek şeklinde belirlenmiştir.

3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları, bireylerin sadece akademik gelişimini değil, aynı zamanda psikososyal yönden gelişimini de desteklemeyi amaçlayan temel yapılardır. Bu sürecin başarısı ise büyük oranda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları, mesleki doyumları ve kuruma olan bağlılıklarıyla yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, mesleki tükenmişlik riskini azaltmakta, görevlerine olan bağlılıklarını güçlendirmekte ve öğrenci başarısını dolaylı olarak desteklemektedir. Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi, öğretmenlerin motivasyonel ve duygusal ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu araştırma, eğitim yöneticilerine ve politika

yapıcılara öğretmenlerin psikolojik kaynaklarını geliştirmeye yönelik stratejiler belirlemede yol gösterici olabilir. Öğretmenlerin sadece mesleki gelişimlerine değil, aynı zamanda psikolojik güçlenmelerine de yatırım yapılması gerektiği bu çalışmanın sonuçlarıyla daha net biçimde ortaya konacaktır. Böylelikle, öğretmenlerin kurumsal bağlılıkları ve iş doyumları artacak; okul iklimi ve eğitim kalitesi daha sürdürülebilir hâle gelecektir. Bu araştırma, aynı zamanda pozitif örgütsel davranış ve eğitim psikolojisi literatürüne katkı sunmayı hedeflemekte; eğitim alanında çalışan araştırmacılara ve uygulayıcılara bilimsel dayanaklar sağlamaktadır. PPS'nin öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin verilerin bütüncül bir modelle değerlendirilmesi, literatürdeki boşlukları doldurmak açısından da önemlidir.

4. Varsayımlar

Araştırmada aşağıdaki varsayımlar benimsenmiştir:

- Katılımcılar, veri toplama araçlarına içtenlikle ve doğru biçimde yanıt vermiştir.
- Kullanılan ölçme araçları, araştırma amacına uygun geçerli ve güvenilir araçlardır.
- Araştırma verileri, istatistiksel analiz için uygundur.

5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir:

- Veri toplama süreci 2024-2025 yılı döneminde gerçekleştirilmiştir.
- Araştırmada sadece öğretmenlerin kendi algılarına dayalı veriler dikkate alınmıştır.
- Kullanılan veri toplama araçları, pozitif psikolojik sermaye, iş doyum ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin ölçülmesiyle sınırlıdır.

6. Tanımlar

Pozitif Psikoloji: Pozitif psikoloji, bireylerin güçlü yönlerini, erdemlerini ve yaşamda anlam bulma çabalarını anlamaya odaklanan bir psikoloji dalıdır. Geleneksel psikolojinin sorunları teşhis ve tedavi etmeye yönelik yaklaşımının aksine, pozitif psikoloji bireylerin yaşam kalitesini artırmaya yönelik pozitif yönlerini keşfetmeyi ve geliştirmeyi hedeflemektedir.

Pozitif psikoloji alanının öncüsü **Martin Seligman**'dır. Seligman, 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığını yaparken bu yaklaşımı öne çıkarmış ve pozitif psikolojiyi "*insanların en iyi hallerine ulaşmalarına yardım eden bilimsel bir araştırma alanı*" olarak tanımlamaktadır. (Masten, 2001)

Sermaye: Ekonomik anlamda, üretim sürecinde kullanılan mal ve hizmetlerin oluşturulması için gerekli olan kaynaklardan biridir. Geniş bir perspektifle, sermaye insan emeği, doğal kaynaklar ve girişimcilikle birlikte üretim faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

İş Doyumu: Bireyin işinden ve iş ortamından memnun olma düzeyini ifade eden psikolojik bir kavramdır. İş doyumu, bir çalışanın işine yönelik olumlu veya olumsuz duygularını ve tutumlarını içerir. Bu kavram hem bireysel refahı hem de örgütsel başarıyı etkileyen kritik bir unsur olmaktadır.

Algı: Bireyin duyu organları aracılığıyla çevresindeki uyaranları alıp, onları organize ederek ve yorumlayarak anlamlandırma sürecidir. Psikolojide algı, insanın çevresini nasıl deneyimlediğini ve anladığını açıklayan temel bir süreçtir. Algı, yalnızca fiziksel bir uyarının fark edilmesi değil, aynı zamanda bu uyarının zihinsel olarak anlamlandırılmasıdır.

Yönetim: Belirli bir hedefe ulaşmak için insan, bilgi, zaman, sermaye ve diğer kaynakların planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi ve kontrol edilmesi sürecidir. Yönetim, bireylerin veya grupların çabalarını etkili bir şekilde koordine ederek amaçlara ulaşmalarını sağlayan sistematik bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temelleri ve temel değişkenler ilgili literatür doğrultusunda ele alınmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık kavramları kuramsal açıdan incelenmiş; bu kavramların tanımları, boyutları ve kuramsal temelleri açıklanmıştır.

1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)

1.1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Tanımı

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, örgütsel davranış literatüründe son yıllarda ön plana çıkan, bireyin psikolojik kapasitelerini geliştirmeye yönelik pozitif psikoloji temelli bir kavramsallaştırmadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Kavram, örgüt içindeki insan kaynağının sadece bilgi ve becerileri ile değil, psikolojik potansiyelleriyle de değerlendirilmesi gerektiği anlayışına dayanır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyin iş yaşamında karşılaştığı güçlükler karşısında sergilediği olumlu tutumlar, çözüm arayışları ve direnç kapasitesiyle doğrudan ilgilidir.

PPS, dört temel alt boyuttan oluşur: öz yeterlik (self-efficacy), umut (hope), iyimserlik (optimism) ve psikolojik dayanıklılık (resilience). Bu yapıların sinerjik etkileşimi bireyin psikolojik gücünü temsil eder ve örgütlerde çalışanların tutumlarını, bağlılık düzeylerini ve performanslarını anlamada önemli ipuçları sunar (Avey et al., 2011). Özellikle eğitim örgütlerinde PPS, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarını artıran, tükenmişlik ve iş stresi gibi olumsuz çıktıları azaltan, geliştirilebilir bir psikolojik sermaye bileşimi olarak ele alınmaktadır (Yalçın, 2019).

1.1.2. Öz Yeterlik

Bandura (1997), öz yeterliği bireyin belirli bir durumu başarıyla tamamlama konusundaki inancı olarak tanımlar. Eğitim ortamında bu inanç, öğretmenin sınıf yönetimi, pedagojik yeterlik ve öğrenciyle iletişim gibi alanlarda özgüvenli davranışlar sergilemesine yol açar. Öz yeterlik düzeyi yüksek öğretmenlerin öğrenci başarısını artırmak, yeni yöntemler denemek ve mesleki gelişime açık olmak gibi alanlarda daha etkin oldukları belirlenmiştir (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Öz yeterlik, bireyin belirli bir işi ya da görevi başarıyla gerçekleştirebileceğine dair inanç düzeyidir (Bandura, 1997). Bu inanç, bireyin davranışlarında kararlılık göstermesini, zorluklar karşısında yılmamasını ve hedeflere ulaşma sürecinde motivasyonu sürdürebilmesini sağlamaktadır. Öz yeterlik, yalnızca kişinin sahip olduğu bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda bu bilgi ve becerileri etkili şekilde kullanma kapasitesiyle de ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bandura (1986), öz yeterliği bireyin davranışı başlatma, sürdürme ve gerektiğinde değiştirme konusunda kendine duyduğu güven olarak tanımlar. Bu bağlamda, öz yeterlik algısı yüksek bireyler, belirsizlik, risk ve baskı içeren durumlarda daha dirençli, sabırlı ve üretken davranışlar sergilerken; öz yeterlik algısı düşük bireyler, benzer durumlar karşısında daha çabuk vazgeçme, geri çekilme ya da başarısızlık korkusuyla hareketsiz kalma eğilimi göstermektedirler. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye profillerinde öz yeterliğin, diğer alt boyutları da destekleyen temel bir belirleyici olduğunu; öz yeterliği yüksek öğretmenlerin belirsizlik ve baskı içeren durumlarda dahi sınıf içi süreci yönetmede daha kararlı ve esnek davrandıklarını ifade etmektedir (Yalçın, 2019).

Öz Yeterliğin Bileşenleri ve Kaynakları

Bandura'ya (1997) göre öz yeterlik dört temel kaynaktan etkilenmektedir:

1. **Doğrudan yaşantılar (kişisel başarılar):** Bireyin geçmişte başarılı olduğu deneyimler, yeni görevlerde de başarılı olacağına ilişkin inancı pekiştirir.
2. **Dolaylı yaşantılar (model alma):** Başkalarının başarılarını gözlemlemek, bireyin kendi yeterliğine dair olumlu bir algı geliştirmesini sağlayabilir.
3. **Sözel telkin ve teşvik:** Güvenilir bir kaynaktan alınan pozitif geribildirim, bireyin kendi yeteneklerine olan inancını destekler.

4. Fizyolojik ve duygusal durumlar: Stres, kaygı, yorgunluk gibi bedensel tepkiler bireyin öz yeterlik algısını olumsuz etkileyebilirken, olumlu duygular bu algıyı artırabilir.

Bu bileşenler, bireyin öz yeterlik algısını şekillendirir ve zamanla güçlendirebilir. Öz yeterlik, bireysel farklılıklarla da yakından ilişkilidir; kişilik yapısı, duygusal denge, öğrenme geçmişi ve çevresel destek gibi değişkenler, öz yeterliğin gelişiminde belirleyicidir. Eğitim bağlamında düşünüldüğünde, öğretmenlerin sınıf içi başarı deneyimleri, rol model olarak algıladıkları meslektaşları ve yöneticilerinden aldıkları geri bildirimlerin öz yeterlik algısının güçlenmesinde kritik bir rol üstlendiği belirtilmektedir (Gençtürk & Memiş, 2010).

Öğretmenlerde Öz Yeterlik

Eğitim ortamlarında öz yeterlik, öğretmenlerin mesleki yeterlik algılarının temel belirleyicilerindendir. Tschannen-Moran ve Hoy (2001), öğretmen öz yeterliğini; sınıf yönetimi, öğretimsel stratejiler ve öğrenci katılımını sağlama becerilerine yönelik inançlar olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda öğretmen öz yeterliği, sadece bireysel bir duygu değil, pedagojik karar alma süreçlerini doğrudan etkileyen bir faktördür.

Öz yeterlik düzeyi yüksek öğretmenler;

- Öğrenci başarısı üzerinde daha fazla sorumluluk alır,
- Öğrenme güçlüğü yaşayan öğrencilerle daha sabırlı ve yapıcı iletişim kurar,
- Yeni öğretim yöntemlerini uygulamaktan çekinmez,
- Akademik başarıda içsel motivasyon geliştirir.

Türkiye'de yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu ve özellikle öz yeterlik boyutunda yüksek puan aldıkları görülmüştür. Aynı çalışmada, öz yeterlik düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıklarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Benzer şekilde, Çapri ve Gündüz (2016) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri yüksek bulundukça işlerine yönelik olumlu tutumlarının arttığı, öğrencilerle ilişkilerinin daha güçlü olduğu ve mesleki tükenmişlik

düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar, öz yeterliğin öğretmen performansına ve okul ortamına yansımalarının oldukça güçlü olduğunu göstermektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Öz Yeterliğin Rolü

Pozitif psikolojik sermaye, dinamik bir yapıdır ve öz yeterlik bu yapının işlevselliği açısından temel taşı niteliğindedir. Öz yeterlik, diğer alt boyutlarla birlikte değerlendirildiğinde, bireyin iş yaşamında karşılaştığı zorluklara karşı direnç geliştirmesini, çözüm odaklı olmasını ve motivasyonunu sürdürebilmesini kolaylaştırır. Öz yeterliği yüksek olan bireyler, pozitif düşünme biçimini daha kolay geliştirir, kendilerine daha fazla güvenir ve bu güven, kurumlarına olan bağlılıklarını da artırır.

Yazkan ve Ordu'nun (2021) öğretmen örneklemiyle yürüttükleri araştırmada, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları içerisinde öz yeterliğin en güçlü iş doyumunu belirleyicisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, öz yeterliğin yalnızca bireysel başarıya değil, örgütsel dinamizme de katkı sunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, öz yeterlik, öğretmenlerin mesleki yaşantılarını şekillendiren, pedagojik yeterliklerini geliştiren ve iş ortamında olumlu tutumlar sergilemelerine katkı sağlayan psikolojik bir kaynaktır. Pozitif psikolojik sermaye kapsamında değerlendirilen öz yeterlik, öğretmenlerin hem bireysel gelişimini hem de örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi kurumsal değişkenleri olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin öz yeterlik algılarının güçlendirilmesi, yalnızca bireysel performansın değil, aynı zamanda eğitimin niteliğinin artırılmasına da önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, özellikle öz yeterlik boyutuyla birlikte iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının da anlamlı biçimde yükseldiğini vurgulayarak, öz yeterliğin PPS–iş tutumları ilişkisinde merkezi bir role sahip olduğunu belirtmektedir (Yalçın, 2019).

1.1.3. Umut

Pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden biri olan umut, bireyin karşılaştığı zorluklara rağmen hedeflerine ulaşabileceğine dair duyduğu güveni ve bu doğrultuda geliştirdiği zihinsel stratejileri ifade eder. Umut kavramı, yalnızca olumlu bir duygulanım durumu değil, aynı zamanda bireyin geleceğe yönelik hedef belirleme, bu hedeflere ulaşma yolları oluşturma ve bu yollar üzerinde ilerlemeye dair motivasyonunu içeren çok boyutlu bir yapıdır.

Umut kavramı, çağdaş pozitif psikoloji anlayışı içinde özellikle Snyder'ın Umut Kuramı (Hope Theory) ile bilimsel olarak sistematik bir zemine oturtulmuştur. Snyder (1994), umudu iki ana bileşen üzerinden tanımlamıştır:

1. **Yol bulma (pathways thinking):** Bireyin belirli bir hedefe ulaşmak için farklı yollar geliştirebilme ve bu yolları zihinsel olarak organize edebilme kapasitesidir.

2. **Motivasyonel enerji (agency thinking):** Bireyin belirlediği hedefe ulaşma yolunda gerekli çabayı sürdürme ve bu doğrultuda kararlılık gösterme gücüdür.

Bu iki yapı birbirini tamamlar niteliktedir. Yani umut düzeyi yüksek olan bireyler yalnızca hedef belirlemekle kalmaz, bu hedefe ulaşma sürecinde farklı çözüm yolları da üretebilir ve bu yolları takip etmek için gereken içsel motivasyonu da kendilerinde bulabilmektedirler.

Umut Kavramının Pozitif Psikolojik Sermaye İçindeki Yeri

Pozitif psikolojik sermayenin genel yapısı içinde umut, bireyin hem bilişsel hem de duyuşsal kaynaklarını aktive eden dinamik bir ögedir. Luthans ve arkadaşları (2007), umudu pozitif psikolojik sermayenin “itici gücü” olarak nitelendirmişlerdir. Çünkü umut, bireyin zorluklar karşısında yılmamasını, başarıya ulaşmak için alternatif çözümler üretmesini ve motivasyonunu kaybetmeden eylemde bulunmasını sağlar. Dolayısıyla, umut yalnızca bir ruh hâli değil, aynı zamanda davranışsal bir yönelimi de ifade etmektedir.

Özellikle örgütsel bağlamda umut düzeyi yüksek bireylerin, değişimlere daha açık, stresle daha başa çıkabilir, yenilikçi ve çözüm odaklı oldukları belirtilmektedir. Umut, bireyin hedefle arasında kurduğu ilişkiyi canlı tutar ve bu ilişki üzerinden pozitif iş davranışları geliştirmektedir.

Eğitim Ortamında Umut

Eğitim alanında umut, öğretmenlerin mesleki motivasyonları, öğrencilerle ilişkileri, sınıf yönetimi becerileri ve mesleki doyumları açısından hayati öneme sahiptir. Öğretmenler, umut düzeyleri doğrultusunda mesleki problemleri fırsata dönüştürme eğiliminde olabilirler. Umutlu öğretmenler, öğrencilerinin gelişimine daha çok inanır, farklı öğretim yöntemleri dener ve pedagojik sorunlara yaratıcı çözümler geliştirebilir.

Nitekim Türkiye'de yapılan birçok çalışmada, öğretmenlerin umut düzeyleri ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı, pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Örneğin, Yazkan ve Ordu (2021) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında umut faktörünün iş doyumunu yordama gücünün yüksek olduğu, aynı zamanda örgütsel bağlılığı da doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, umudun hem bireysel psikolojik sağlık hem de örgütsel bağlılık açısından kritik bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca, Tösten ve Özgan'ın (2014) Gaziantep ili örnekleminde gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin umut düzeylerinin yüksek olduğu, bu durumun onların yenilikçi tutumlarını ve kurumsal aidiyetlerini artırdığı belirlenmiştir. Umudun yüksek öğretmenler, eğitim sürecinde karşılaştıkları problemlere karşı daha dirençli olmakta, öğrencilerin öğrenme süreçlerine pozitif katkı sunmaktadırlar.

Umudun İle İlgili Psikolojik ve Örgütsel Sonuçlar

Umudun, bireyin stresle başa çıkma, tükenmişlik düzeyini azaltma, iyilik hâlini sürdürme gibi psikolojik süreçlerini doğrudan etkiler. Özellikle eğitim gibi duygusal emek gerektiren mesleklerde, umudun düzeyi yüksek bireylerin psikolojik sağlamlıklarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sungur & Güven, 2019).

Örgütsel düzeyde umudun, kuruma olan bağlılık, işe devamsızlık oranları, işten ayrılma niyeti ve iş performansı gibi önemli çıktılarla ilişkilidir. Avey, Wernsing ve Luthans (2008) tarafından yapılan ampirik araştırmalarda, umudun düzeyinin yüksek olduğu çalışanların kurumsal hedeflere daha fazla katkı sundukları ve kriz dönemlerinde daha etkin rol aldıkları gösterilmiştir.

Umudun, pozitif psikolojik sermayenin dinamik ve yönlendirici gücünü oluşturan, bireyin hem duygusal hem de davranışsal düzeyde hedefe odaklanmasını sağlayan temel bir psikolojik kaynak olarak kabul edilmektedir. Özellikle öğretmenlik gibi yüksek stres düzeyine sahip, aynı zamanda yüksek idealizm gerektiren mesleklerde umudun düzeyinin korunması ve geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Eğitim kurumlarında, öğretmenlerin umudun düzeylerini artırmaya yönelik çeşitli uygulamaların (psikolojik danışmanlık, mentorluk programları, motivasyon seminerleri vb.) yaygınlaştırılması, öğretmenlerin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının güçlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, umudun kavramı yalnızca

bireysel bir duygu değil; aynı zamanda kurumsal başarıyı doğrudan etkileyen önemli bir psikolojik kapasite olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle, okul temelli mesleki gelişim programları ve rehberlik hizmetlerinde öğretmenlerin geleceğe yönelik hedef belirleme, alternatif yol üretme ve motivasyonlarını sürdürme becerilerini destekleyen, umut odaklı uygulamalara yer verilmesi hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı artıran önemli bir müdahale alanı olarak değerlendirilmektedir (Avey et al., 2008).

1.1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılık, bireyin yaşamında karşılaştığı stres, kriz, travma ve diğer olumsuzluklara rağmen uyum sağlayabilme ve kendisini toparlayarak normal yaşantısına devam edebilme kapasitesini ifade eder. Bu kavram, bireyin yalnızca zorluklardan etkilenmeme durumu değil, aynı zamanda yaşanan güçlüklerden güçlenerek çıkma, yeniden yapılanma ve gelişim gösterebilme yeteneğidir (Masten, 2001; Luthans, 2002).

Psikolojik dayanıklılık, ilk olarak gelişim psikolojisi alanında çocukluk çağı travmalarına rağmen sağlıklı gelişim gösteren bireyleri açıklamak amacıyla ortaya atılmış, zamanla yetişkin bireyler ve çalışanlar için de geçerli hale gelmiştir. Luthans ve arkadaşları (2007), psikolojik dayanıklılığı “pozitif psikolojik sermaye” bileşenlerinden biri olarak örgütsel davranış bağlamına taşımış ve bunu bireylerin iş ortamındaki stresörlere karşı verdikleri psikolojik tepkilerle ilişkilendirmiştir.

Psikolojik Dayanıklılığın Özellikleri ve Dinamik Doğası

Psikolojik dayanıklılık statik bir kişilik özelliği değildir; gelişime açık ve öğrenilebilir bir yapıdır. Yani bireyler doğuştan psikolojik olarak dayanıklı olmayabilir, ancak zamanla bu kapasiteyi geliştirebilirler (Masten & Reed, 2002). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, olumlu bir bireysel kaynak ve bir öğrenme sürecidir. Luthans’a göre (2002), psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler dört temel özelliğe sahiptir:

1. **Olumsuzlukları geçici görme:** Zorlayıcı olayları sürekli bir başarısızlık olarak değil, geçici bir süreç olarak algılama eğilimi.
2. **Çözüm odaklı yaklaşım:** Kriz karşısında duygusal tepkilerden ziyade mantıksal ve alternatif çözüm yolları arama becerisi.

3. **İçsel kontrol odağı:** Yaşanılan olaylarda bireyin kendini etkili ve kontrol sahibi hissetmesi.

4. **Duygusal esneklik:** Stresli durumlarda duygularını yönetebilme ve duygusal bütünlüğünü koruyabilme.

Bu özellikler sayesinde psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, sadece sorunları daha kolay aşmakla kalmaz, aynı zamanda bu süreçten sonra daha güçlü bir psikolojik yapı ile yollarına devam edebilmektedirler. Psikolojik dayanıklılığı, bireylerin öznel iyi oluşu ve yaşam doyumunu destekleyen temel bir kişisel kaynak olarak ele almakta; dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin stresörlere rağmen akademik ve mesleki rolleri daha sürdürülebilir şekilde yerine getirdiklerini vurgulamaktadır (İşgör, 2011; İşgör, 2023; İşgör, Çiçek & Süzgeç, 2025).

Bireyin yaşamındaki güçlükleri anlamlandırabilmesi, amaç duygusunu koruyabilmesi ve sosyal ilişkilerini sürdürebilmesi hem psikolojik dayanıklılığın hem de çok boyutlu iyi oluşun ortak bileşenleri olarak ele alınmakta, bu özelliklerin öğretmenlik gibi zorlayıcı mesleklerde mesleki süreklilik ve tatmin için kritik olduğu vurgulanmaktadır (Ateş & Çelik, 2017).

Eğitim Ortamında Psikolojik Dayanıklılık

Öğretmenlik mesleği, yüksek düzeyde duygusal emek, sabır, uyum ve esneklik gerektiren bir meslektir. Öğretmenler, sürekli değişen müfredatlar, farklı sosyo-ekonomik geçmişe sahip öğrenci grupları, yönetsel baskılar, fiziksel yetersizlikler ve ailelerle ilişkiler gibi çok yönlü stres kaynaklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, mesleki tatminlerini, iş performanslarını ve meslekte kalıcılıklarını doğrudan etkilemektedir (Gu & Day, 2007).

Türkiye’de eğitim çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Aydın ve Kalafat (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça iş doyum düzeylerinin de anlamlı biçimde arttığı, tükenmişlik ve stres düzeylerinin ise azaldığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, Sünkür ve Arabacı (2017) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik dayanıklılığın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Psikolojik esneklik, merhamet doyumunu ve yaşam doyumunu gibi

değişkenlerin birlikte ele alındığında, öğretmenlerin mesleki iyi oluşlarının güçlendiğini ve bu durumun sınıf içi işlevsellik kadar kurumsal bağlılık algısını da desteklediğini belirtmektedir (İşgör, Çiçek & Süzgeç, 2025).

Özellikle duygusal emek yükünün yüksek olduğu okul ortamlarında, psikolojik dayanıklılığı güçlü olan öğretmenlerin öğrencilerle daha nitelikli ilişkiler kurdukları, mesleki sorunları kişisel başarısızlık olarak görmekten kaçındıkları ve örgüte yönelik bağlılıklarını daha uzun süre korudukları ifade edilmektedir (Gu & Day, 2007; Aydın & Kalafat, 2019).

Psikolojik Dayanıklılığın Pozitif Psikolojik Sermaye ile Etkileşimi

Psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermayenin diğer bileşenleri olan umut, iyimserlik ve öz yeterlik ile etkileşim hâlinde çalışmaktadır. Umut düzeyi yüksek bireyler sorunlar karşısında alternatif yollar geliştirirken; iyimser bireyler sorunları daha geçici ve kontrol edilebilir olarak görmektedirler. Öz yeterlik ise bireyin bu süreçleri yönetebileceğine olan inancını güçlendirir. Psikolojik dayanıklılık bu yapıların sentezi gibidir; yaşanan zorluklar karşısında zihinsel, duygusal ve davranışsal esneklik gösterilmesini sağlamaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye bağlamında değerlendirildiğinde, psikolojik dayanıklılık; bireyin içinde bulunduğu örgüte olan bağlılığını artırmakta, iş doyumunu yükseltmekte ve uzun vadeli motivasyonunu desteklemektedir. Özellikle kriz, değişim veya reform dönemlerinde bu beceriler, öğretmenlerin tükenmişliğe kapılmadan mesleki rollerini sürdürebilmelerine katkı sunmaktadır.

Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olmasının, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu puanlarını yükselttiğini; bu nedenle PP'nin diğer boyutlarıyla birlikte dayanıklılığın da güçlendirilmesinin, eğitim örgütlerinde önemli bir koruyucu faktör olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Yalçın, 2019).

Psikolojik dayanıklılık, modern iş yaşamında bireylerin başarıyla ayakta kalabilmeleri için kritik bir kişisel kaynak olarak görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin ayrılmaz bir parçası olan bu kavram, özellikle eğitim gibi zorlayıcı koşullara sahip iş alanlarında çalışan bireylerin duygusal dayanıklılığını artırmakta ve onların psikolojik sağlamlık düzeylerini yükseltmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini yükseltmeye yönelik psikoeğitimsel programlar, destekleyici okul iklimi ve yönetsel anlayış, bu bireysel kaynağın kurumsal düzeyde pozitif çıktılar üretmesini kolaylaştıracaktır. Bu nedenle, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığını güçlendirmeye dönük yapısal ve bireysel müdahaleler, yalnızca bireysel iyilik hâli değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik açısından da stratejik bir öneme sahiptir.

1.1.5. İyimserlik

İyimserlik, bireyin yaşam olaylarını değerlendirme biçimiyle doğrudan ilişkili olan ve gelecekte olumlu sonuçlar yaşanacağına dair inancı temsil eden bir tutumdur. Pozitif psikolojik sermayenin dört temel bileşeninden biri olan iyimserlik, bireyin yaşadığı olaylara yüklediği anlam, olaylar karşısındaki tepkileri ve geleceğe yönelik beklentileri üzerinde belirleyici rol oynar (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

İyimser bireyler, olumlu gelişmelerin kişisel yeteneklerinden ve kalıcı faktörlerden kaynaklandığını; olumsuz olayların ise geçici, dışsal ve duruma özgü nedenlere dayandığını düşünürler (Seligman, 1998). Bu bilişsel değerlendirme tarzı, bireyin stresle başa çıkma, motivasyonunu sürdürme ve problem çözme becerileri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

İyimserliğin Teorik Temelleri

İyimserlik kavramı, psikoloji literatüründe öncelikle Martin Seligman'ın öğrenilmiş iyimserlik yaklaşımıyla bilimsel zemin kazanmıştır. Seligman (1991), insanların yaşadıkları olaylara atfettikleri nedenlerin (atıf stilleri) psikolojik sağlıkları üzerinde güçlü etkileri olduğunu savunur. Bu yaklaşıma göre, iyimser bireyler yaşadıkları olumsuzlukları geçici, kontrol edilebilir ve kendilerinden bağımsız olarak değerlendirirken, kötümser bireyler bu olayları kalıcı, yaygın ve içsel nedenlere bağlama eğilimindedir.

Benzer şekilde, Carver ve Scheier (2002) iyimserliği, bireyin genel olarak gelecekte iyi şeylerin olacağına dair eğilimi olarak tanımlar. Bu tanımda iyimserlik, doğrudan bilişsel beklentilerle bağlantılıdır ve bireyin çevresiyle kurduğu ilişkilerdeki tutum ve davranışlarını belirlemektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye İçindeki Yeri

Pozitif psikolojik sermaye içinde iyimserlik, bireyin olayları olumlu değerlendirme eğilimini temsil eder. Luthans ve arkadaşlarına (2007) göre, iyimserlik bireyin hem içsel hem dışsal kaynaklarını etkin biçimde kullanmasını sağlar. Öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi diğer bileşenlerle sinerjik biçimde çalışan iyimserlik, bireyin kendine güven duymasını, duygusal açıdan dengede kalmasını ve geleceğe dair pozitif tutumlar geliştirmesini mümkün kılmaktadır.

İyimserlik, özellikle kriz, başarısızlık veya belirsizlik durumlarında bireyin psikolojik sağlamlık göstermesini kolaylaştırır. Öğretmenlik gibi yoğun duygusal emek gerektiren mesleklerde iyimserlik, mesleki tükenmişliği azaltma, sınıf içi stresle başa çıkma ve öğrenci ilişkilerini olumlu yönde yönetme açısından kritik bir öneme sahiptir.

Eğitim Ortamında İyimserlik

Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri hem bireysel hem kurumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. İyimser öğretmenler;

- Mesleki sorunları kişisel başarısızlık olarak görmekten kaçınır,
- Öğrencilerin öğrenme güçlüklerini geçici ve çözülebilir olarak değerlendirir,
- Öğrenme süreçlerine daha pozitif yaklaşır,
- Öğrenci motivasyonunu artırmak için alternatif yöntemler geliştirir.

Yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Örneğin, Yazkan ve Ordu (2021) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutları arasında iyimserlik ile iş doyumu arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada, iyimserliğin örgütsel bağlılık düzeyini de olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Benzer şekilde, Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde öğretmenlerin iyimserlik puanları incelendiğinde, ortalamanın üzerinde ancak diğer boyutlara göre daha düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, eğitim sisteminde karşılaşılan yapısal sorunların (örneğin ekonomik koşullar,

yönetim baskısı, öğrenci disiplin problemleri) öğretmenlerin geleceğe dair pozitif beklentilerini sınırlayabileceğini göstermektedir.

İyimserliğin Örgütsel Davranış Açısından Önemi

İyimserlik, örgütsel bağlamda yalnızca bireysel psikolojik sağlıkla sınırlı kalmaz; aynı zamanda motivasyon, performans, iş doyumu, bağlılık ve inovasyon gibi birçok önemli örgütsel çıktı üzerinde de etkili olmaktadır. Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, çalışan iyimserliğinin iş tatmini ve bağlılık üzerinde güçlü yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

İyimserlik düzeyi yüksek bireylerin;

- İşten ayrılma niyeti düşük olur,
- Stresle daha etkili başa çıkabilir,
- Kurumsal değişimlere daha açık davranır,
- Kriz yönetiminde daha yapıcı ve çözüm odaklı tutumlar sergiler.

Bu özellikler, eğitim kurumlarında öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşadığı belirsizlik ortamlarında dayanıklılığı artıran, moral ve motivasyonu sürdüren önemli psikolojik kaynaklar olduğu düşünülmektedir.

İyimserlik, pozitif psikolojik sermayenin gelişebilir ve yönetilebilir bir boyutudur. Öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri hem bireysel hem kurumsal başarı açısından belirleyici olmaktadır. İyimserliğin yüksek olduğu ortamlarda öğretmenler daha az tükenmekte, öğrencilerle daha güçlü bağ kurmakta ve eğitim sürecine daha olumlu katkı sunmaktadır.

Bu nedenle, eğitim kurumlarında öğretmenlerin iyimserlik düzeylerini destekleyen psikoeğitsel programlara, mentorluk uygulamalarına ve pozitif örgüt kültürüne ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenlerde iyimserliğin geliştirilmesi, yalnızca bireysel fayda sağlamaz; aynı zamanda öğrenci başarısı, okul iklimi ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından da stratejik katkılar sunmaktadır.

1.2. İş Doyumu

1.2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İş doyumu, bireyin işine yönelik duyduğu genel memnuniyet ve tatmin duygusunu ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Bu kavram, çalışanların işten elde ettikleri maddi ve manevi karşılıkların, kişisel değer ve beklentileriyle ne ölçüde örtüştüğüne ilişkin algılarıdır. Locke (1976), iş doyumunu “bireyin işiyle ilgili yaşantılarının değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır. Bu tanımda vurgulanan temel unsur, iş doyumunun bireysel bir değer yargısı ve algıya dayanmasıdır. Başka bir ifadeyle, aynı iş koşulları bazı bireylerde yüksek doyuma yol açarken, diğer bireylerde düşük doyuma sonuçlanabilmektedir.

Literatürde iş doyumu; işle ilgili beklentiler, yapılan işin niteliği, bireysel ihtiyaçlar, kurum yapısı, yönetim biçimi, ücret politikası, sosyal ilişkiler ve iş güvenliği gibi pek çok faktörün etkileşimiyle şekillenen bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda iş doyumu yalnızca bireysel psikolojik bir sonuç değil, aynı zamanda örgütsel performansı etkileyen kritik bir değişkendir. Psikolojik iyi oluş ile mesleki/yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, bireyin değerleri ile iş ve yaşam deneyimleri arasındaki uyum düzeyi üzerinden şekillendiğini; bu uyumun güçlü olduğu durumlarda hem genel iyi oluşun hem de iş doyumunun daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır (İşgör, 2011; İşgör & Haspolat, 2016). Bireyin yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki yönlü olduğu; iş doyumunun, çok boyutlu psikolojik iyi oluşun önemli bir bileşeni olarak ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Ateş & Çelik, 2017).

1.2.2. İş Doyumunun Kuramsal Arka Planı

Herzberg’ün Çift Faktör Kuramı

İş doyumu denildiğinde akla gelen en temel kuramlardan biri, Frederick Herzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği “İki Faktör Kuramı”dır. Herzberg’e göre iş yerinde çalışanların doyum ve tatminsizlik nedenleri birbirinden bağımsız iki farklı faktör grubuna dayanmaktadır:

- **Motivasyonel Faktörler (İçsel Faktörler):** İşin kendisinden kaynaklanan, bireyin gelişim, başarı, tanınma ve sorumluluk gibi psikolojik gereksinimlerini karşılayan

unsurlardır. Bu faktörler sağlandığında bireyde iş doyumunu artırır. Ancak eksiklikleri durumunda iş doyumunu azaltmaz, sadece doyumsuzluk yaratmaz.

- **Hijyen Faktörleri (Dışsal Faktörler):** Ücret, iş güvenliği, fiziksel koşullar, yöneticilerin tutumu, yönetim politikaları gibi iş çevresine ilişkin unsurlardır. Bu faktörler yetersiz olduğunda iş tatminsizliği doğurur; ancak yeterli seviyede olduklarında iş doyumunu artırmaktan ziyade iş doyumsuzluğunu engellemektedir.

Bu kuram, özellikle kamu ve eğitim sektörlerinde çalışan bireylerde içsel faktörlerin iş doyumunu artırmadaki rolünü vurgulayan önemli bir teorik temeldir. Öğretmenler gibi mesleki anlamı ve idealleri yüksek olan bireylerde, işin anlamı ve başarısı gibi içsel faktörler daha belirleyici olmaktadır (Dinham & Scott, 1998).

Herzberg'e göre içsel motivasyon kaynakları bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesine neden olurken; dışsal faktörler sağlanmadığında memnuniyetsizlik oluşturur fakat sağlandığında da sınırlı düzeyde tatmin sağlar. Öğretmenlik mesleğinde öğrencilerin gelişimine katkı sağlama, toplumsal fayda üretme ve mesleğin değerli görülmesi gibi içsel öğelerin, ücret ve fiziksel koşullara kıyasla iş doyumunu daha güçlü biçimde etkilediği birçok araştırma bulgusunda ortaya konmaktadır (Bogler, 2001; Dinham & Scott, 1998).

Locke'un Değer-Algı Teorisi

Edwin A. Locke tarafından geliştirilen bu kuram, iş doyumunun bireyin değerleri ile iş yaşamında elde ettiği çıktılarının uyuma düzeyiyle ilişkili olduğunu savunur. Buna göre, bireyin değer verdiği iş özellikleri, gerçek iş deneyimleriyle örtüştüğünde yüksek iş doyumuna çıkar. Bu kuramda iki temel unsur vardır:

- **Değer:** Bireyin işle ilgili önemli ve anlamlı bulduğu niteliklerdir (örneğin, özerklik, prestij, güvenlik, başarı).
- **Algılanan Gerçeklik:** Bireyin mevcut iş durumunda bu değerlerin ne düzeyde karşılandığına dair değerlendirmesidir.

Locke'un modeline göre iş doyumunu, bireyin işten ne aldığıyla değil, aldığı şeyin ne kadar değerli olduğu ile ilişkilidir. Dolayısıyla, aynı ödül bazı bireyler için doyum kaynağı olurken, bazıları için hiçbir anlam taşımayabilir. Locke'un (1976) geliştirdiği bu teoriye göre iş doyumunu, bireyin değerleri ile işten elde ettiği sonuçlar arasındaki farkın

algılanmasına dayanır. Eğer elde edilen sonuçlar bireyin değerlerine ve beklentilerine yakınsa yüksek doyum ortaya çıkar. Ancak değer-yeterlik uyumu zayıfsa iş doyumuna da düşük olacaktır. Bu teori iş doyumunu daha öznel ve bireye özgü bir çerçevede anlamamıza olanak tanmaktadır.

Öğretmenlerin değer verdikleri iş özellikleriyle (özerklik, saygınlık, anlamlılık) algıladıkları iş koşulları arasındaki uyum arttığında, iş doyumuna düzeylerinin de yükseldiğini belirterek Locke'un değer-algı yaklaşımının eğitim bağlamında da geçerli olduğunu göstermektedir (Gençtürk & Memiş, 2010).

Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams (1965) iş doyumunu çalışanların kendilerine sağlanan getiriler ile yaptıkları katkılar arasındaki dengeyi, çevrelerindeki diğer bireylerle kıyaslayarak değerlendirdikleri bir süreç olarak tanımlar. Bu yaklaşımda, kişi bir başka çalışanın daha az çaba ile daha fazla ödül aldığını düşünüyorsa, bu durum iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Bu kuram özellikle eğitim gibi bireyler arası kıyaslamaların yoğun olduğu mesleklerde anlam kazanmaktadır.

1.2.3. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumuna, bireylerin işlerinden ne ölçüde memnun olduklarını anlamaya yönelik kapsamlı bir kavramdır ve bu kavram, sadece tek bir faktörle açıklanamayacak kadar çok boyutludur. Literatürde iş doyumuna genellikle çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmakta; bireylerin işle ilgili çeşitli alanlardaki değerlendirmeleri, iş doyumunun farklı boyutlarını oluşturmaktadır (Spector, 1997). Bu bağlamda iş doyumuna, içsel ve dışsal kaynaklı olmak üzere başlıca iki temel boyutta incelenmektedir: içsel iş doyumuna ve dışsal iş doyumuna. Bunun yanı sıra bazı ölçme araçlarında genel iş doyumuna da üçüncü bir kategori olarak yer almaktadır.

İçsel İş Doyumu

İçsel iş doyumuna, bireyin yaptığı işin doğasından kaynaklanan ve psikolojik tatmin sağlayan yönleriyle ilgilidir. Bu boyut, bireyin işinde anlam bulma, başarı elde etme, sorumluluk alma ve mesleki gelişim gibi ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına dayanır. Başka bir deyişle, işin bireyde uyandırdığı anlam, değer ve psikolojik karşılık içsel iş doyumunu oluşturur (Herzberg, 1966). Özellikle öğretmenlik gibi anlam ve amaç odaklı

mesleklerde içsel doyum, bireylerin mesleki bağlılıklarını ve motivasyonlarını sürdürmelerinde belirleyici rol oynamaktadır. İçsel doyumun bileşenleri arasında aşağıdaki unsurlar yer almaktadır:

- İşin anlamlılığı ve bireysel değerlerle uyumu,
- Başarı elde etme ve tanınma,
- İşte özerklik ve yaratıcılık,
- Sorumluluk alma fırsatları,
- Kişisel gelişim ve ilerleme imkânları.

Bogler (2001), öğretmenlerin içsel iş doyumlarının, dışsal faktörlerden daha etkili olduğunu, çünkü bu bireylerin işe idealist bir bakış açısı geliştirdiklerini ve yaptıkları işi mesleki bir kimliğin parçası olarak gördüklerini belirtmiştir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin içsel doyumunu güçlendirmeye yönelik uygulamaların (özerklik, takdir, mesleki gelişim imkânları vb.) örgütsel bağlılık ve iş performansı açısından stratejik bir yatırım olduğu ifade edilmektedir (Bogler, 2001).

Dışsal İş Doyumu (Extrinsic Job Satisfaction)

Dışsal iş doyumunu, bireyin işin çevresel, yapısal ve yönetsel yönlerinden ne derece memnun olduğuna odaklanır. Bu boyut, işin fiziksel koşulları, ücret politikası, yönetim tarzı, çalışma saatleri, iş güvencesi gibi dışsal etkenlerden oluşur. Herzberg'ün "hijyen faktörleri" olarak adlandırdığı bu unsurlar, bireyde iş doyumunu artırmaktan ziyade, iş doyumsuzluğunu engelleme işlevine sahiptir (Herzberg et al., 1959).

Dışsal doyumun temel bileşenleri şunlardır:

- Ücret ve özlük hakları,
- İş güvenliği,
- Kurumsal politikalar,
- Yöneticilerin tutumu ve liderlik tarzı,
- İş arkadaşları ile ilişkiler,
- Fiziksel çalışma ortamı.

Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda, özellikle ücret, okul yönetimiyle ilişkiler ve mesleki takdir görme gibi dışsal faktörlerin düşük olduğu durumlarda, iş doyumunun da düşük düzeyde gerçekleştiği görülmüştür (Tösten & Özgan, 2014). Türkiye’de yapılan güncel araştırmalarda, öğretmenlerin dışsal iş doyumunu puanlarının içsel doyumdan daha düşük olduğu; özellikle maaş, fiziki imkânlar ve yönetim anlayışına ilişkin olumsuz algıların, genel iş doyumunu sınırlayan önemli unsurlar olduğu sıkça vurgulanmaktadır (Sünkür, 2017; Tösten & Özgan, 2014).

Genel İş Doyumu

Genel iş doyumunu, içsel ve dışsal doyumun toplamından oluşan bireyin işine ilişkin genel değerlendirmesidir. Bu boyut, bireyin iş yaşamından elde ettiği tüm deneyimlerin bütüncül bir sonucu olarak düşünülmelidir. Genel iş doyumunu, bireyin işle ilgili tüm olumlu ve olumsuz yaşantılarının, beklentilerinin ve değerlendirmelerinin bir sentezi olarak tanımlanabilir (Spector, 1997).

Özellikle Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MSQ) gibi çok boyutlu ölçekler, hem içsel hem dışsal doyum alt boyutlarını ayrı ayrı ölçerken; genel iş doyumunu da bağımsız bir puan olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de yapılan birçok çalışmada, öğretmenlerin genel iş doyumunu genellikle “orta” düzeyde bulunmakta; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyumdan daha yüksek olduğu rapor edilmektedir (Sünkür, 2017; Yazkan & Ordu, 2021). Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek öğretmenlerin genel iş doyumunu puanlarının da anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; dolayısıyla PPS’nin genel iş doyumunu üzerinde bütüncül bir etkisinin bulunduğu belirtilmektedir (Avey et al., 2011; Yazkan & Ordu, 2021).

İş Doyumu Boyutlarının Eğitim Ortamındaki Önemi

Eğitim ortamında içsel ve dışsal doyum birlikte değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki tatminlerinde en belirleyici etkenin içsel faktörler olduğu görülmektedir. Öğrenciler üzerindeki olumlu etkilerini görmek, öğretmenliğin anlamlı ve değerli bir meslek olduğu hissine kapılmak, içsel doyumun temelini oluşturmaktadır. Ancak, bu içsel tatmini sürdürebilmek için dışsal faktörlerin de en azından tatminsizlik yaratmayacak düzeyde olması gerekmektedir. Nitekim düşük maaş, yönetsel baskı ya da iş yükü gibi dışsal faktörler, öğretmenin genel doyumunu düşürebilmekte ve bu da örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve performans gibi sonuçları olumsuz etkileyebilmektedir.

İş doyumu, bireyin işle olan ilişkisini çok boyutlu bir yapı üzerinden değerlendirmeye olanak tanıyan kapsamlı bir kavramdır. İçsel ve dışsal doyum boyutları, bireyin mesleki yaşamını etkileyen farklı düzeylerde tatmin alanlarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle iş doyumunu yalnızca ücret ya da çalışma koşulları gibi dışsal faktörlerle açıklamak eksik kalır; bireyin mesleki kimliği, işin anlamı ve bireysel gelişim gibi içsel boyutları da dikkate almak gerekir. Eğitim gibi değer temelli mesleklerde bu denge daha da önem kazanmaktadır. Kurumsal düzeyde iş doyumunu artırmaya yönelik politikaların bu boyutları dikkate alması, öğretmenlerin mesleki verimliliği ve kurumsal bağlılıkları açısından son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim Ortamında İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu, hem bireysel refahları hem de örgütsel etkinlik açısından kritik öneme sahiptir. Yüksek iş doyumu öğretmenlerin okula olan bağlılıklarını artırmakta, öğrencilerle ilişkilerini güçlendirmekte, yenilikçi öğretim yöntemlerine daha açık olmalarını sağlamaktadır (Bogler, 2001). Öte yandan düşük iş doyumu; tükenmişlik, işe devamsızlık, mesleki motivasyon kaybı ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Dinham & Scott, 1998).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumu genel olarak “orta” düzeyde bulunmuştur. Sünkür (2017) tarafından yapılan geniş örneklemli bir çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri içsel doyum açısından yüksek, dışsal doyum açısından ise düşük bulunmuştur. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerini severek yaptıklarını ancak çalışma koşulları, maaş ve yönetim anlayışı gibi dışsal faktörlerden memnun olmadıklarını göstermektedir. Öğretmen örneklemi üzerinde gerçekleştirilen güncel pozitif psikoloji çalışmalarında ise öğretmenlerin psikolojik esneklik, merhamet doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin, sınıf içi işlevsellik ve mesleki tatminle birlikte ele alınmasının önem kazandığı; bu değişkenler arasındaki olumlu ilişkilerin, öğretmenlik mesleğinin uzun vadede sürdürülebilirliği açısından koruyucu bir rol üstlendiği ifade edilmektedir (İşgör, Çiçek & Süzgeç, 2025).

1.2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu bireyin işle ilgili yaşantıları sonucu geliştirdiği memnuniyet düzeyi olmakla birlikte, bu durum çeşitli bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin etkileşiminden etkilenmektedir. Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörler genel olarak bireysel

özellikler, işe ait özellikler ve örgütsel yapıya ilişkin faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Spector, 1997; Robbins & Judge, 2012).

Bireysel Özellikler

İş doyumunu, büyük ölçüde bireyin kişisel özellikleriyle yakından ilişkilidir. Aynı koşullarda çalışan bireyler, kişilik yapılarına, yaşam deneyimlerine, değer yargılarına ve beklentilerine göre işlerinden farklı düzeylerde doyum duyabilirler. Bu kapsamda aşağıdaki bireysel değişkenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmektedir:

- **Yaş:** Yaş ilerledikçe bireylerin iş doyumunu düzeylerinde artış görüldüğü birçok çalışmada rapor edilmiştir (Clark et al., 1996). Bu artış, yaşla birlikte gelişen iş deneyimi, gerçekçi beklentiler ve daha stabil iş ortamlarının tercih edilmesiyle ilişkilendirilmektedir.
- **Cinsiyet:** Literatürde çelişkili bulgular bulunmakla birlikte, bazı çalışmalar kadınların iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu, bazıları ise anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu farklılıklar, işin niteliği, çalışma alanı ve kültürel bağlama göre değişebilmektedir.
- **Eğitim Durumu:** Eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu artabileceği gibi, eğitimle orantısız düşük pozisyonlarda çalışmak iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Sümer, 2001).
- **Kıdem (Çalışma Süresi):** Uzun süre aynı kurumda çalışan bireyler, işin koşullarına daha iyi uyum sağladıkları için daha yüksek iş doyumunu sergileyebilmektedirler (Judge et al., 2001).
- **Kişilik Özellikleri:** Özellikle dışa dönüklük, nevroz ve sorumluluk gibi kişilik boyutları ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Pozitif duygulanım yüksek bireylerin iş doyumunun da yüksek olduğu bilinmektedir (Judge & Bono, 2001).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) de bireysel düzeyde iş doyumunu etkileyen önemli kişisel kaynaklar olduğu; bu bileşenlerin yüksek olduğu öğretmenlerde iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın daha yüksek, tükenmişlik ve ayrılma niyetinin ise daha düşük olduğu belirtilmektedir (Avey et al., 2011; Yalçın, 2019).

İşe Ait Özellikler

Yapılan işin niteliği, işin yapısı ve işin bireye sunduğu anlam gibi unsurlar da iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model) bu konuda önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Bu modele göre iş doyumunu; aşağıdaki beş temel işleve bağlı olarak gelişir:

1. **Beceri çeşitliliği:** İşin birden fazla yetenek gerektirip gerektirmediği.
2. **Görev bütünlüğü:** İşin başından sonuna kadar bir bütünlük taşıyıp taşımadığı.
3. **Görev önemi:** İşin birey veya toplum açısından taşıdığı anlam ve katkı düzeyi.
4. **Otonomi:** Bireyin iş üzerinde karar alma ve kendi çalışma biçimini belirleme derecesi.
5. **Geri bildirim:** Bireyin yaptığı işin sonuçlarına ilişkin doğrudan bilgi alabilmesi.

Bu beş temel özellik, bireyin yaptığı işten anlam ve değer çıkarmasını kolaylaştırır. Bu da yüksek içsel iş doyumunu ile sonuçlanır. Özellikle öğretmenlik gibi anlam yüklü mesleklerde bu özellikler, iş doyumunu açısından belirleyici olmaktadır.

Örgütsel Faktörler

Bireyin çalıştığı kurumun yapısı, yönetim tarzı ve sosyal iklimi de iş doyumunun önemli belirleyicileri arasında yer alır. Örgütsel düzeyde iş doyumunu etkileyen başlıca unsurlar şunlardır:

- **Yönetim tarzı ve liderlik:** Demokratik ve çalışan odaklı liderlik yaklaşımları, çalışanların iş doyumunu artırırken; otoriter ve kontrolcü yaklaşımlar iş doyumunu düşürmektedir (Bogler, 2001).
- **Kurumsal adalet:** Ödül dağılımı, terfi, görev dağılımı ve iletişim gibi alanlarda adil uygulamaların varlığı iş doyumunu olumlu etkilerken; adaletsizlik algısı doyumunu azaltmakta, işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Colquitt et al., 2001).
- **İletişim iklimi:** Açık ve çift yönlü iletişim ortamı, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamakta ve bu durum iş doyumunu güçlendirmektedir.

- **Ücret ve özlük hakları:** Ücretin bireyin beklentileri ve emeğiyle orantılı olması, iş doyumunun özellikle dışsal boyutunu etkileyen önemli faktörlerden biridir.

- **Fiziksel çalışma ortamı:** Güvenli, rahat, ergonomik ve sağlıklı bir iş ortamı, çalışanların performansını ve işten aldığı doyumunu doğrudan etkileyebilmektedir.

Özgan ve Tösten (2013), okul yöneticilerinin destekleyici ve katılımcı liderlik anlayışına sahip olduğu okullarda, öğretmenlerin hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu; bu etkinin kısmen pozitif psikolojik sermaye düzeyleri aracılığıyla ortaya çıktığını belirtmektedir (Özgan & Tösten, 2013).

Sosyal Faktörler

İş doyumunu sadece bireyin işiyle değil, iş yerindeki sosyal çevresiyle de yakından ilişkilidir. Bu bağlamda:

- **İş arkadaşlarıyla ilişkiler:** Uyumlu ve destekleyici mesai arkadaşları, bireyde aidiyet duygusunu artırarak iş doyumunu olumlu etkiler.

- **Algılanan sosyal destek:** Bireyin çalışma ortamında hem yöneticisinden hem de arkadaşlarından psikolojik ve sosyal destek görmesi, stresle başa çıkmayı kolaylaştırır ve iş doyumunu artırır (Yıldırım, 2004).

- **Kültürel değerler:** Bireyin yaşadığı toplumun iş yaşamına dair genel değerleri ve normları, bireyin doyum düzeyini doğrudan etkileyebilir.

İş doyumunu bireyin yalnızca işe yönelik tutumlarından ibaret değildir; bireysel özelliklerden, işin yapısal koşullarına, örgütsel uygulamalardan sosyal çevreye kadar pek çok değişkenin etkileşimi ile şekillenen dinamik bir olgudur. Bu nedenle iş doyumunun artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilirken; bireyin kişisel özellikleri, işin niteliği, örgütün kültürel yapısı ve sosyal ilişkileri birlikte ele alınmalıdır. Eğitim kurumlarında bu faktörlere yönelik yapılacak analizler ve iyileştirmeler, öğretmenlerin iş doyumunu artırarak hem bireysel refaha hem de kurumsal başarıya katkı sağlayacaktır.

Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Son yıllarda yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Avey ve arkadaşlarının (2011) meta-analizine göre, pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu orta düzeyde ($r = 0.40$) pozitif

yönde yordayan bir değişkendir. Türkiye'de Yazkan ve Ordu (2021), Tösten ve Özgan (2014) gibi akademisyenlerin çalışmaları da benzer şekilde, öğretmenlerde umut, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri arttıkça iş doyumunun da arttığını ortaya koymuştur.

İş doyumuna, bireylerin mesleki yaşam kalitelerini belirleyen en önemli göstergelerden biridir. Özellikle öğretmenler gibi yoğun duygusal emek harcayan ve çok boyutlu görevler üstlenen meslek gruplarında iş doyumuna, yalnızca bireysel mutlulukla sınırlı kalmayıp eğitim kalitesini, öğrenci başarısını ve okul iklimini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik müdahaleler hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğuracaktır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma yönelik geliştirdiği psikolojik yakınlık, aidiyet ve sadakat duygularını ifade eden tutumsal bir kavramdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, yalnızca işte kalma isteğini değil, aynı zamanda kuruma gönülden bağlanma, kurumun hedeflerini benimseme ve bu hedeflere ulaşmak için çaba gösterme isteğini de içermektedir (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı üç bileşenli bir yapı olarak tanımlamış ve kavramı şu şekilde açıklamıştır: “Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder; bu bağlılık, örgütte kalma arzusunu, zorunluluğunu ya da sorumluluğunu içerebilir.”

Bu yaklaşım, bireylerin örgüte olan bağlılıklarını sadece duygusal düzlemde değil; bilişsel, etik ve pragmatik düzeyde de ele alarak, bağlılığı çok boyutlu bir tutum olarak değerlendirmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle kurduğu bağın niteliğini anlamada temel bir kavram olup, örgütsel verimlilik, iş doyumuna, devamsızlık, çalışan sirkülasyonu ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi birçok değişken üzerinde etkili olmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma yönelik geliştirdiği psikolojik yakınlık, aidiyet ve sadakat duygularını ifade eden tutumsal bir kavramdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, yalnızca işte kalma isteğini değil, aynı zamanda kuruma gönülden bağlanma,

kurumun hedeflerini benimseme ve bu hedeflere ulaşmak için çaba gösterme isteğini de içermektedir (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı üç bileşenli bir yapı olarak tanımlamış ve kavramı şu şekilde açıklamıştır: “Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder; bu bağlılık, örgütte kalma arzusunu, zorunluluğunu ya da sorumluluğunu içerebilir.”

Bu yaklaşım, bireylerin örgüte olan bağlılıklarını sadece duygusal düzlemde değil; bilişsel, etik ve pragmatik düzeyde de ele alarak, bağlılığı çok boyutlu bir tutum olarak değerlendirmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle kurduğu bağın niteliğini anlamada temel bir kavram olup, örgütsel verimlilik, iş doyumu, devamsızlık, çalışan sirkülasyonu ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi birçok değişken üzerinde etkili olmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky, 2002). Pozitif psikolojik sermaye çerçevesinde örgütsel bağlılık, çalışanların hem işlerine hem de kurumlarına yönelik olumlu değerlendirmelerinin bir çıktısı olarak ele alınmakta; özellikle öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin örgüte daha güçlü bir duygusal ve normatif bağlılık geliştirdikleri ifade edilmektedir (Avey et al., 2011; Yalçın, 2019).

1.3.2. Örgütsel Bağlılık Türleri

Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)

Duygusal bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı hissettiği olumlu duygular, aidiyet ve özdeşleşme hissiyle tanımlanır. Bu bağlılık türünde bireyler, örgütte kalmak isterler çünkü örgütle duygusal bir bağ kurmuşlardır. Kurumun değerlerini ve vizyonu benimseyen bireyler, örgüt adına gönüllü çaba gösterirler (Allen & Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık türleri arasında en çok arzu edilen ve pozitif çıktılarla en güçlü ilişkili olan türdür. Araştırmalar, duygusal bağlılığı yüksek bireylerin daha fazla iş doyumu yaşadığını, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu göstermektedir (Meyer et al., 2002).

Devam Bağlılığı (Continuance Commitment)

Devam bağlılığı, bireyin örgütte kalmasının ekonomik, sosyal ya da kişisel maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle örgütle bağını sürdürmesidir. Bu tür bağlılıkta bireyler, örgütten ayrılmanın riskli ya da maliyetli olduğunu düşündükleri için kalmayı

tercih ederler. Örneğin kıdemli bir çalışan, emeklilik hakları ya da iş güvencesi gibi nedenlerle örgütte kalmaya devam edebilir (Meyer & Allen, 1991).

Devam bağlılığı, pragmatik bir yön taşır ve duygusal olarak örgüte bağlılığı yansıtmaz. Bu tür bağlılık, iş doyumunun düşük olduğu ancak alternatiflerin de sınırlı olduğu durumlarda daha sık görülür.

Normatif Bağlılık (Normative Commitment)

Normatif bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı ahlaki ve etik bir sorumluluk duyması nedeniyle örgütte kalma isteğini ifade eder. Bu bağlılık, çoğunlukla bireyin sosyalizasyon sürecinde içselleştirdiği değerlerden ve inançlardan kaynaklanır. Örneğin, öğretmenlik gibi toplumda hizmet odaklı görülen mesleklerde normatif bağlılık düzeyinin yüksek olması muhtemeldir (Wiener, 1982).

Normatif bağlılık, bireyin görevini yerine getirme sorumluluğu, vefa ve sadakat gibi değerlere dayanır ve birey örgütten ayrılmanın “yanlış” olacağını düşündüğü için kalmayı tercih eder. Türkiye’de öğretmen örneklemi üzerinde yapılan araştırmalar, duygusal bağlılık düzeyinin genellikle diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek olduğunu; buna karşılık yalnızca devam bağlılığına sahip öğretmenlerin, görevlerini daha çok zorunluluk gereği yerine getirdiklerini ve bu durumun eğitimde kalite açısından risk oluşturduğunu göstermektedir (Balay, 2000; Celep, 2004).

1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma yönelik geliştirdiği psikolojik yakınlık, aidiyet, sadakat ve sorumluluk duygularının bir yansımasıdır. Ancak bu tutum, bireyin yalnızca içsel yönelimlerine bağlı olmayıp; bireysel, işsel, örgütsel ve sosyal bağlamda birçok faktörün etkileşiminden oluşan çok yönlü bir yapıdadır (Meyer & Allen, 1991). Aşağıda bu faktörler sistematik biçimde ele alınmıştır.

Bireysel Faktörler

Bireylerin kişilik özellikleri, demografik yapıları ve mesleki tutumları, örgütsel bağlılık düzeylerinde doğrudan etkili olabilmektedir.

- Yaş ve Kıdem: Yaş ve hizmet yılı arttıkça, bireyin kuruma bağlılık düzeyinde artış olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle öğretmenlerde kıdemin artmasıyla birlikte görev ve kurumsal aidiyet hissi güçlenmektedir (Katz, 1964).

- Cinsiyet: Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde sınırlı ama anlamlı etkiler gösterebildiği bazı çalışmalarda ortaya konmuştur. Örneğin, kadın öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Celep, 2004).

- Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyinin yükselmesi, bireyin beklentilerini ve kuruma dair eleştirel bakış açısını artırabilir. Bu durum, bağlılık üzerinde çift yönlü etki yaratabilir. Üst düzey eğitilmiş bireyler, değerleri ile örtüşen kurumlarda daha yüksek duygusal bağlılık sergilerken, aksi durumda tatminsizlik ve düşük bağlılık ortaya çıkabilir.

- Kişilik Özellikleri: Öz yeterlik, içsel motivasyon, sorumluluk, empati gibi kişilik özellikleri, bireyin örgüte olan bağlılığını artırmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri de daha yüksek bulunmuştur (Avey et al., 2008). Öznel iyi oluş, yaşam doyumu ve merhamet gibi pozitif psikolojik kaynakların yükseldiği durumlarda bireylerin eğitim ortamına ve bulundukları kuruma yönelik aidiyet ve sorumluluk hislerinin güçlendiği; bu bulgunun örgütsel bağlılık literatüründe vurgulanan duygusal ve normatif bağlılık boyutlarıyla uyumlu olduğu belirtilmektedir (İşgör, 2011; İşgör, 2017; İşgör, 2023; İşgör, Çiçek & Süzgeç, 2025).

Öğretmenler üzerinde yapılan güncel araştırmalarda, PPS bileşenlerinin özellikle duygusal ve normatif bağlılıkla yakından ilişkili olduğu; öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek öğretmenlerin okullarına daha güçlü biçimde bağlandıkları ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Yazkan & Ordu, 2021; Yalçın, 2019).

İşe İlişkin Faktörler

Bireyin yaptığı işin içeriği, iş yükü ve işten sağladığı doyum da örgütsel bağlılığı etkileyen kritik unsurlardır.

- İş Doyumu: İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında güçlü pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle duygusal bağlılık, içsel iş doyumu ile yakından ilişkilidir. Öğretmenlerde, anlamlı bir meslek yürütme hissi, bağlılığı beslemektedir (Yazkan & Ordu, 2021).

- İşin Anlamlılığı ve Katkı Algısı: Bireyin yaptığı işin birey ve toplum açısından değerli ve anlamlı olduğunu düşünmesi, örgütsel bağlılığı güçlendirir. Öğretmenlik gibi topluma katkı sunma yönü güçlü mesleklerde bu faktör öne çıkmaktadır (Saban, 2004).

- İş Yüğü ve Stres: Aşırı iş yüğü, zaman baskısı, kaynak yetersizliği gibi faktörler çalışanlarda tükenmişliğe yol açabilir. Bu durum bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Maslach & Jackson, 1981).

Örgütsel Faktörler

Kurumsal yapı, yönetsel yaklaşımlar ve çalışma koşulları, bireyin örgüte karşı geliştirdiği tutumları belirleyici derecede etkileyebilmektedir.

- Liderlik Tarzı: Demokratik, katılımcı ve destekleyici liderlik anlayışına sahip yöneticilerle çalışan bireyler, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergilerler. Otokratik ve baskıcı liderlik tarzı ise özellikle duygusal bağlılığı zayıflatır (Bogler, 2001).

- Kurumsal Adalet ve Güven: Terfi, ödöl, değerlendirme ve görev dağılımında adil uygulamaların varlığı, bireyin kuruma güven duymasını sağlar. Güven, bağlılığın ön koşullarından biridir (Colquitt et al., 2001).

- Örgütsel Destek Algısı: Birey, örgüt tarafından değerli, desteklenmiş ve anlaşılmış hissediyorsa, kuruma olan bağlılığı da artmaktadır. Öğretmenler için bu, hem yöneticilerden hem de meslektaşlardan gelen destek anlamına gelir (Eisenberger et al., 2001).

- Çalışma Ortamı ve Fiziksel Koşullar: Eğitim ortamlarının güvenli, huzurlu ve ergonomik olması, öğretmenlerin işe devam etme ve kurumsal bağlılık geliştirme motivasyonunu artırmaktadır.

Özgan ve Tösten (2013), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını açıklamada okul yöneticilerinin liderlik tarzı ve algılanan örgütsel desteğin önemli yordayıcılar olduğunu; dönüşümcü ve destekleyici liderlik uygulamalarının, öğretmenlerin okullarına duygusal ve normatif bağlılığını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Özgan & Tösten, 2013).

Sosyal ve Kültürel Faktörler

Bireyin içinde bulunduğu sosyal çevre ve toplumun örgüte ve mesleğe bakışı da bağlılık üzerinde etkili olabilir.

- Meslektaşlarla İlişkiler: İş birliğine dayalı, destekleyici ve açık iletişimin olduğu meslek ortamlarında, çalışanlar daha yüksek bağlılık sergilemektedir (Yılmaz & Altınkurt,2012).

- Toplumun Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algısı: Toplumsal saygınlığın yüksek olduğu mesleklerde bireyler daha büyük gurur ve aidiyet hissi duymakta, bu da normatif ve duygusal bağlılığı artırmaktadır.

- Aile ve Sosyal Çevre Desteği: Ailenin, bireyin mesleğine ve kurumsal bağlılığına yönelik tutumu, özellikle kadın öğretmenlerde belirleyici olabilmektedir.

1.3.4. Eğitim Ortamında Örgütsel Bağlılık

Eğitim sisteminin temel taşı olan öğretmenler, yalnızca bilgi aktaran bireyler değil; aynı zamanda toplumsal dönüşümün ve bireysel gelişimin yönlendiricileridir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki tutumları, iş doyumları, motivasyon düzeyleri ve kurumsal bağlılıkları hem öğrenci başarısını hem de genel eğitim kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, eğitim ortamında örgütsel bağlılık kavramı, yalnızca bireysel bir tutum değil; toplumsal sonuçlar doğurabilecek bir etkiye sahiptir (Hoy & Miskel, 2010). Psikolojik iyi oluş ve merhamet odaklı çalışmalarında, öğretmenlerin ve öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarını önceleyen destekleyici okul iklimlerinin, öğretmenlerde mesleki anlam ve amaç duygusunu güçlendirdiğini; bu durumun okul kültürüne yönelik olumlu algıyı ve kuruma duygusal bağlılığı pekiştirdiğini vurgulamaktadır (İşgör, 2011; İşgör, 2017).

Eğitim örgütleri, hizmet üretiminde insan faktörüne dayalı, yüksek düzeyde etkileşim gerektiren ve duygusal emek barındıran yapılardır. Özellikle öğretmenler, sadece bilgi aktarmakla kalmaz; aynı zamanda öğrencilerin sosyal, duygusal ve ahlaki gelişiminde de önemli roller üstlenirler. Bu çok yönlü sorumluluk, öğretmenlik mesleğini özveri ve anlam merkezli bir uğraşa dönüştürmektedir (Saban, 2004). Bu nedenle öğretmenlerin örgütlerine yönelik bağlılıkları, yalnızca işte kalma isteğiyle sınırlı değildir; aynı zamanda kurumsal değerlere sahip çıkma, öğrencilerle özverili çalışma ve mesleki gelişime gönüllü katılım gibi davranışları da içermektedir.

Türkiye’de ve uluslararası alanda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin genellikle orta-yüksek düzeyde olduğunu, ancak duygusal bağlılık

düzeylerinin diğer bağıllık türlerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Balay, 2000; Yılmaz & Altinkurt, 2012).

Özellikle duygusal bağıllık düzeyi yüksek olan öğretmenler, mesleki sorumluluklarını daha istekli yerine getirmekte, örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmakta ve işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır. Bu durum, öğretmenin okuluna aidiyet hissetmesini ve okulun vizyonunu içselleştirmesini beraberinde getirir. Buna karşılık, sadece devam bağıllığına sahip olan öğretmenler, örgütte zorunluluktan kalan bireyler olarak görevlerini sadece görev tanımına uygun şekilde yerine getirirler; bu da eğitimde verimlilik ve kalite açısından olumsuz sonuçlara neden olabilir (Celep, 2004).

Eğitim ortamında örgütsel bağıllığı etkileyen çok sayıda değişken bulunmaktadır. Bu faktörler; bireysel, örgütsel ve sosyal çevre boyutlarında ele alınabilir:

a) Bireysel Faktörler:

- Yaş, kıdem, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler,
- Mesleki motivasyon ve öz yeterlik algısı,
- Kişilik özellikleri (sorumluluk, iç motivasyon vb.).

b) Örgütsel Faktörler:

- Okul yöneticisinin liderlik tarzı,
- Kurumsal destek algısı,
- İş doyumu ve iş yükü,
- Fiziksel ve psikolojik iş koşulları,
- Mesleki gelişim olanakları.

c) Sosyal Faktörler:

- Öğretmenler arası iş birliği ve iletişim,
- Velilerle ilişkiler ve sosyal saygınlık,
- Toplumun öğretmenlik mesleğine bakışı.

Özgan ve Tösten (2013), öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerini açıklarken, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, algılanan örgütsel desteğin ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin birlikte ele alınması gerektiğini; bu değişkenlerin öğretmenlerin kurumlarına yönelik aidiyet ve sadakat duygularını anlamlı biçimde yordadığını vurgulamaktadır (Özgan & Tösten, 2013).

1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Literatürde, pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri sıklıkla araştırılmıştır. Avey ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Özellikle umut, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının örgütsel bağlılıkla anlamlı ilişkiler içinde olduğu vurgulanmıştır (Yazkan & Ordu, 2021).

İş doyumunu ise örgütsel bağlılığın en temel belirleyicilerinden biridir. Yüksek iş doyumuna sahip öğretmenler, görevlerine daha bağlı olmakta ve örgütlerini daha fazla sahiplenmektedir (Meyer et al., 2002).

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından yürütülen meta-analiz çalışmaları, PPS’nin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymuştur. PPS düzeyi yüksek olan bireylerin stres düzeyi daha düşüktür, hedeflerine daha kolay ulaşırlar ve iş ortamındaki belirsizliklerle daha etkili başa çıkabilirler.

Yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanların, örgütle olan bağlarının daha güçlü olduğu ve kurumsal değerlerle daha kolay özdeşleştiği görülmektedir (Youssef & Luthans, 2007). Öğretmenlerde bu durum, eğitim ortamına olan aidiyeti ve kalıcılığı olumlu yönde etkiler.

Çeşitli çalışmalarda (Lum et al., 1998; Tella, Ayeni & Popoola, 2007), iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve güçlü bir etki yarattığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin işlerinden memnuniyet duymaları, onların kuruma bağlılıklarını artırmakta ve işten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında; PPS’nin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerinde doğrudan etkili olduğunu, iş doyumunun ise PPS ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesinin hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı artıran bütüncül bir süreç olduğunu göstermektedir (Yalçın, 2019).

Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermaye, iş doyumu ve örgütsel bağlılık; öğretmenlerin mesleki yaşam kalitesini, okul iklimini ve eğitim çıktılarının niteliğini birlikte belirleyen, birbirleriyle yakından ilişkili üç temel kavramdır. Özellikle eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin PPS düzeylerini artırmaya yönelik uygulamaların (psikoeğitim programları, mesleki gelişim etkinlikleri, destekleyici liderlik uygulamaları vb.) hem iş doyumunu hem de örgüte yönelik duygusal ve normatif bağlılığı güçlendirmesi beklenmektedir. Bu nedenle, söz konusu üç kavramın bir arada ele alınması, öğretmenlerin iyi oluşunu ve eğitim kurumlarının etkililiğini artırmaya yönelik bütüncül politikalar geliştirilmesi açısından önemli görülmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, örneklem grubu, veri toplama araçları ile verilerin toplanması ve analizine ilişkin süreçler ayrıntılı biçimde açıklanmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (PPS) algıları ile iş doyumları (İD) ve örgütsel bağlılıkları (OB) arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; birden fazla değişkenin arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bir desendir. Araştırmacı, bu yöntemle değişkenler üzerinde herhangi bir müdahalede bulunmaksızın, aralarındaki ilişki düzeyini analiz eder. Amaç, değişkenler arasındaki ilişki düzeyini belirleyerek olası neden-sonuç ilişkilerine dair ipuçları elde etmektir. Böylece, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı değerlendirilir. Bu model genellikle psikoloji eğitim ve sosyal bilimlerde başvurulan yöntemler arasındadır (Karasar, 2020).

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Erzincan İl Millî Eğitim Müdürlüğünde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya farklı branşlarda ve okul türlerinde görev yapan öğretmenler katılım sağlamıştır. Araştırmaya 210 kadın ve 169 erkek olmak üzere toplam 379 öğretmen araştırma grubunu oluşturmaktadır. Ancak, veri toplama araçlarını eksik ya da hatalı şekilde dolduran 33 öğretmen analiz sürecine dahil edilmemiştir.

Tablo 2. 1: Katılımcılara Ait Betimsel İstatistik Bilgiler

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	210	55,4
	Erkek	169	44,6
Yaş	21–30	93	24,5
	31–40	134	35,4
	41–50	95	25,1
	51+	57	15,0
Mesleki Kıdem	1–5 yıl	52	13,7
	6–10 yıl	109	28,8
	11–15 yıl	110	29,0
	16–20 yıl	46	12,1
	20–25 yıl	30	7,9
	25+ yıl	32	8,4
Okul Türü	Okul Öncesi	99	26,1
	İlkokul	90	23,7
	Ortaokul	99	26,1
	Lise	91	24,0
Eğitim Durumu	Ön Lisans	76	20,1
	Lisans	229	60,4
	Lisansüstü	74	19,5

Tablo 2.1. incelendiğinde, katılımcıların %55,4'ünün kadın, %44,6'sının erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu 31–40 yaş aralığında (%35,4) yer almakta, mesleki kıdem bakımından ise 11–15 yıl arasında kıdeme sahip olanlar (%29,0) öne çıkmaktadır. Okul türü dağılımına bakıldığında, okul öncesi (%26,1) ve ortaokul (%26,1) öğretmenlerinin eşit oranda temsil edildiği, lise (%24,0) ve ilkokul (%23,7) öğretmenlerinin ise benzer oranlara sahip olduğu dikkat çekmektedir. Eğitim durumu açısından ise katılımcıların büyük çoğunluğunu lisans mezunları (%60,4) oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ), İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OBÖ) kullanılmıştı

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen form, katılımcıların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve eğitim durumuna ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Bu form aracılığıyla elde edilen demografik veriler, öğretmenlerin PPS, İD ve OB algılarının farklılaşma durumlarının incelenmesinde kullanılmıştır.

2.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ)

Pozitif Psikolojik Sermaye kavramı, Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından örgütsel psikoloji literatürüne kazandırılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 26 maddeden oluşmakta ve dört alt boyut içermektedir:

Öz yeterlik (Self-efficacy): Bireyin görevleri başarıyla tamamlayabileceğine olan inancı.

Umut (Hope): Hedeflere ulaşmak için alternatif yollar üretebilme ve azim gösterebilme.

Psikolojik dayanıklılık (Resilience): Zorluklar ve engeller karşısında toparlanabilme gücü.

İyimserlik (Optimism): Geleceğe ilişkin olumlu beklentiler taşıma.

Her bir madde 5'li Likert tipinde (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin PPS düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Çetin ve Basım'ın (2012) Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .89 bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayıları ise .70 ile .83 arasında değişmektedir. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin dört boyutlu yapısı Türkçe örnekleme de doğrulanmıştır.

2.3.3. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Bu araştırmada iş doyumunu ölçmek amacıyla Minnesota İş Doyumu Ölçeği temel alınmış, Türkiye'de Tunacan (2005) ve Doğan (2005) tarafından öğretmen örnekleminde kullanılan uyarlanmış ifadelerden yararlanılmıştır. Ölçek, iş doyumunu

etkileyen faktörler (yönetmel destek, çalışma koşulları, ekonomik faktörler, mesleki gelişim imkânları vb.) dikkate alınarak oluşturulmuş 19 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmış olup (1=Çok Yetersiz, 5=Çok İyi) derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Tunacan'ın (2005) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuş, Doğan'ın (2005) araştırmasında ise .88 olarak rapor edilmiştir. Yapılan faktör analizleri, ölçeğin içsel doyum (işin niteliği, görevlerin anlamı, mesleki gelişim) ve dışsal doyum (ücret, yönetici desteği, okul iklimi) olmak üzere iki alt boyutu ölçtüğünü göstermektedir.

2.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OBÖ)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye Balay (2000) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, çalışanların kurumlarına karşı duygusal, normatif ve devam bağlılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir.

Ölçek 17 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipinde (1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman) derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Balay'ın (2000) Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuş, alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları ise .78 ile .82 arasında değişmiştir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin üç boyutlu yapısı (duygusal, devam, normatif bağlılık) Türk kültüründe de doğrulanmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması

Öncelikle veri toplama araçlarını araştırmada kullanmak için ölçek sahiplerinden e-mail aracılığı ile rızası alınmış, ardından EBYU İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı alınmıştır. Daha sonrasında çeşitli okullarda görev yapan öğretmenler ile gerek telefon gerek ise yüz yüze görüşülmüş, uygun zamanda uygulanması için öğretmenlere gönderilmiştir. Öğretmenler google anket/fiziki olarak süre tutulmaksızın ve kişisel bilgilerin gizli kalacağı ve çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu belirtilmiş, ölçeklerin nasıl cevaplanması gerektiği açıklanmış ve anlaşılmayan yerlere yönelik sorular cevaplanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarının her birinin uygulanması, katılımcıların soruları tamamlamasıyla birlikte ortalama 25 dakika sürmüştür.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analiz sürecine geçmeden önce veri setinin uygunluğunu sağlamak amacıyla birtakım ön işlemler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, uç değerler kontrol edilmiş; bu doğrultuda standardize edilmiş z değerleri hesaplanmış ve 24 katılımcıya ait veriler uç değer olarak belirlenmiştir. Söz konusu veriler analiz dışı bırakılmış, böylece araştırma 379 katılımcının verileri üzerinden yürütülmüştür.

Normallik varsayımı kapsamında, veri setine ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell'in (2013) belirttiği üzere, $\pm 1,50$ aralığında bulunan değerler normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir. Tablo 2.2. incelendiğinde, tüm katsayıların belirtilen aralıkta yer aldığı ve dolayısıyla normallik varsayımının sağlandığı görülmektedir.

Tablo 2. 2: Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Değişkenler	Çarpıklık		Basıklık	
	z	Sh	z	Sh
Örgütsel bağlılık	0,19	0,13	-0,19	0,25
Örgüt iklimi	-0,64	0,13	0,66	0,25
Bireysel faktörler	-0,51	0,13	0,12	0,25
Örgütsel iletişim	-0,76	0,13	0,51	0,25
İDÖ toplam	-0,62	0,13	1,19	0,25
Öz yeterlik	-0,43	0,13	0,18	0,25
İyimserlik	-0,39	0,13	0,76	0,25
Güven	-0,86	0,13	0,60	0,25
Dışa dönüklük	-0,36	0,13	-0,23	0,25
Psikolojik dayanıklılık	-0,36	0,13	0,11	0,25
Umut	-0,77	0,13	0,75	0,25
PPSÖ toplam	0,07	0,13	0,74	0,25

İDÖ= İş Doyumu Ölçeği, PPS= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Betimsel istatistiklerin yanı sıra, ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki farkların incelenmesi amacıyla çeşitli karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların ölçek puanları cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Bunun yanında, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılıkları belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farkların saptandığı durumlarda farklılığın kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi kullanılmıştır. Bu test, grup büyüklüklerinin eşit olmadığı ve varyansların homojenlik varsayımını karşıladığı durumlarda tercih edilmektedir (Field, 2018).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre, 0 ile $\pm 0,29$ arasındaki korelasyon katsayıları düşük; $\pm 0,30$ ile $\pm 0,69$ arasındaki katsayılar orta; $\pm 0,70$ ile $\pm 1,00$ arasındaki katsayılar ise yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Cohen, 1988). Bu doğrultuda, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçekleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Ayrıca, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine geçmeden önce, çok değişkenli uç değerlerin olup olmadığını incelemek amacıyla Cook uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen en yüksek uzaklık değeri 0,04 olup, tüm değerlerin 1'in altında olması nedeniyle (Yurt, 2023) veri setinde çok değişkenli uç değerlerin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Ek olarak, çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığını test etmek amacıyla VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmiştir. Literatürde 10'un üzerinde çıkan değerlerin ciddi çoklu bağlantı sorununa, 3'ün üzerindeki değerlerin ise dikkatle değerlendirilmesi gerektiğine işaret ettiği belirtilmektedir (Yurt, 2023). Bu çalışmada elde edilen en yüksek VIF değeri 1,86 olup, 3'ün altında bulunması nedeniyle bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununa rastlanmamıştır. Sonuç olarak, gerçekleştirilen tüm kontroller neticesinde, veri setinin çok değişkenli istatistiksel analizler için gerekli varsayımları karşıladığı ve elde edilen sonuçların istatistiksel açıdan geçerli olduğu söylenebilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırmanın Güvenirlik Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Tablo 3. 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları

Ölçek/ Faktör	Madde sayısı	Cronbach Alfa
Örgütsel bağlılık	17	0,92
İş Doyumu	19	0,83
Öz yeterlik	4	0,72
İyimserlik	5	0,75
Güven	4	0,78
Dışa dönüklük	5	0,75
Psikolojik dayanıklılık	5	0,78
Umut	3	0,72
PPSÖ Genel	26	0,93

İDÖ= İş Doyumu Ölçeği, PPS= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 3.1. incelendiğinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach Alfa güvenirlik katsayılarının genel olarak kabul edilebilir ve yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği için hesaplanan güvenirlik katsayısı 0,92 olup oldukça yüksek bir güvenirliğe işaret etmektedir. İş Doyumu Ölçeğinin (İDÖ) genel güvenirlik katsayısı 0,83 olup güvenirlik açısından bir sorun teşkil etmediği görülmektedir. Bu değerler, ölçeklerin bütüncül düzeyde güvenilir bir ölçüm sağladığını göstermektedir. Cronbach Alfa katsayısının 0,70 ile 0,80 arasında olması iyi, 0,80 ve üzerinde olması ise çok iyi düzeyde güvenirliliği ifade etmektedir (Özdamar, 2004).

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ) alt boyutları incelendiğinde; öz yeterlik (0,72), iyimserlik (0,75), güven (0,78), dışa dönüklük (0,75), psikolojik dayanıklılık (0,78) ve umut (0,72) alt boyutlarının güvenirlik katsayılarının kabul edilebilir düzeyde

olduğu görülmektedir. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,93 olarak tespit edilmiş olup, ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

3.2. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ort	Ss
Örgütsel bağlılık	48	83	64,35	7,01
İş doyumu	45	80	66,02	5,78
Öz yeterlik	10	20	16,77	2,12
İyimserlik	7	25	19,98	2,97
Güven	12	20	18,02	1,76
Dışa dönüklük	13	25	21,16	2,56
Psikolojik dayanıklılık	10	25	20,79	2,70
Umut	4	15	12,60	1,91
PPSÖ toplam	77	130	109,31	9,65

İDÖ= İş Doyumu Ölçeği, PPS= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 3.2. incelendiğinde, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği 19 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipinde yanıtlanmaktadır. Bu durumda ölçekten alınabilecek puanlar 19 ile 95 arasında değişmektedir. Ölçeğin ranjı 76 olarak hesaplanmış ve bu değer üç eşit parçaya bölündüğünde düşük düzey 19–44, orta düzey 45–70 ve yüksek düzey 71–95 aralığında belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık ortalaması 64,35 olup bu değer orta düzey örgütsel bağlılığa karşılık gelmektedir.

İş doyumu ölçeği de benzer şekilde 19 maddeden ve 5’li Likert tipinden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 19–95 olup, ranj 76’dır. Bu ranj üç eşit parçaya bölündüğünde 19–44 arası düşük, 45–70 arası orta ve 71–95 arası yüksek düzeyi göstermektedir. Katılımcıların iş doyumu ortalaması 66,02’dir ve bu da iş doyumunun orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 26 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipinde uygulanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 26, en yüksek puan ise 130’dur. Ranj değeri 104 olup, bu değer üç eşit parçaya bölündüğünde 26–60 arası düşük, 61–95

arası orta ve 96–130 arası yüksek düzeyi temsil etmektedir. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ortalaması 109,31 olarak bulunmuş ve bu sonuç katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Alt boyutlara bakıldığında, en yüksek ortalamaya sahip boyutun iyimserlik (Ort.=19,98) olduğu, en düşük ortalamanın ise umut (Ort.=12,60) boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Genel olarak bulgular, katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş doyumu açısından orta düzeyde, pozitif psikolojik sermaye açısından ise yüksek düzeyde bir görünüme sahip olduklarını göstermektedir.

3.3. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Demografik Değişkenliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. 3. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t(377)	p
Örgütsel bağlılık	Kadın	210	64,90	7,08	1,71	0,09
	Erkek	169	63,66	6,88		
İş Doyumu	Kadın	210	66,32	5,39	1,14	0,26
	Erkek	169	65,64	6,23		
Öz yeterlik (PPSÖ)	Kadın	210	16,73	2,07	-0,35	0,72
	Erkek	169	16,81	2,19		
İyimserlik (PPSÖ)	Kadın	210	19,99	2,90	0,05	0,96
	Erkek	169	19,98	3,06		
Güven (PPSÖ)	Kadın	210	18,09	1,72	0,92	0,36
	Erkek	169	17,92	1,81		
Dışa dönüklük (PPSÖ)	Kadın	210	21,14	2,62	-0,15	0,88
	Erkek	169	21,18	2,50		
Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	Kadın	210	20,92	2,70	1,02	0,31
	Erkek	169	20,63	2,70		
Umut (PPSÖ)	Kadın	210	12,71	1,84	1,34	0,18
	Erkek	169	12,45	1,99		
PPSÖ toplam	Kadın	210	109,59	9,65	0,62	0,54
	Erkek	169	108,97	9,67		

İDÖ= İş Doyumu Ölçeği, PPS= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 3.3. incelendiğinde, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla

yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları görülmektedir. Analiz bulgularına göre, örgütsel bağlılık puanları açısından kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>,05$).

Benzer şekilde, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut ile toplam puanlar açısından da kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Bu bulgular, katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermektedir.

Tablo 3. 4: Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Yaş grubu	N	Ort	Ss	F(3;375)	p
Örgütsel bağlılık	21-30	93	64,39	6,26	0,12	0,95
	31-40	134	64,07	7,04		
	41-50	95	64,57	7,33		
	51+	57	64,58	7,69		
İş Doyumu	21-30	93	67,01	5,11	1,27	0,28
	31-40	134	65,56	5,63		
	41-50	95	65,91	6,21		
	51+	57	65,68	6,36		
Öz yeterlik (PPSÖ)	21-30	93	16,86	2,19	0,54	0,66
	31-40	134	16,58	2,17		
	41-50	95	16,85	2,03		
	51+	57	16,91	2,06		
İyimserlik (PPSÖ)	21-30	93	20,09	3,30	0,27	0,85
	31-40	134	19,96	2,49		
	41-50	95	19,79	3,27		
	51+	57	20,19	2,97		
Güven (PPSÖ)	21-30	93	18,19	1,60	0,48	0,70
	31-40	134	17,91	1,70		
	41-50	95	17,99	1,94		
	51+	57	18,02	1,87		
Dışa dönüklük (PPSÖ)	21-30	93	21,52	2,43	1,09	0,36
	31-40	134	20,90	2,51		
	41-50	95	21,14	2,79		
	51+	57	21,21	2,51		

* $p<,05$

Tablo 3.4: Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları (Devamı)

Değişkenler	Yaş grubu	N	Ort	Ss	F(3;375)	p
Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	21-30	93	20,96	2,55	1,34	0,26
	31-40	134	20,42	2,79		
	41-50	95	21,04	2,63		
	51+	57	20,98	2,82		
Umut (PPSÖ)	21-30	93	12,54	1,84	0,40	0,75
	31-40	134	12,50	1,89		
	41-50	95	12,77	1,96		
	51+	57	12,63	2,01		
PPSÖ toplam	21-30	93	110,15	9,30	0,86	0,46
	31-40	134	108,27	8,82		
	41-50	95	109,58	10,56		
	51+	57	109,95	10,49		

*p<0,05

Tablo 3.4. incelendiğinde, yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinden elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz bulgularına göre, örgütsel bağlılık puanları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,05$). Benzer şekilde, iş doyumu puanları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>,05$).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut ile toplam puanlar bakımından ise yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin büyük ölçüde benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 5: Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Mesleki kıdem	N	Ort	Ss	F(5;373)	p
Örgütsel bağlılık	1-5 yıl	52	63,21	5,77	0,92	0,47
	6-10 yıl	109	64,39	7,05		
	11-15 yıl	110	64,03	7,30		
	16-20 yıl	46	65,91	6,53		
	20-25 yıl	30	65,33	8,29		
	25+ yıl	32	63,97	7,09		
İş doyumu	1-5 yıl	52	66,94	4,94	0,59	0,71
	6-10 yıl	109	65,91	5,60		
	11-15 yıl	110	65,51	6,25		
	16-20 yıl	46	66,65	5,59		
	20-25 yıl	30	66,20	6,93		
	25+ yıl	32	65,59	5,18		
Öz yeterlik (PPSÖ)	1-5 yıl	52	16,77	2,44	0,23	0,95
	6-10 yıl	109	16,67	2,08		
	11-15 yıl	110	16,75	2,13		
	16-20 yıl	46	17,07	2,08		
	20-25 yıl	30	16,73	2,29		
	25+ yıl	32	16,78	1,64		
İyimserlik (PPSÖ)	1-5 yıl	52	19,83	3,56	0,37	0,87
	6-10 yıl	109	20,12	2,74		
	11-15 yıl	110	19,78	2,89		
	16-20 yıl	46	20,28	3,30		
	20-25 yıl	30	20,30	2,89		
	25+ yıl	32	19,75	2,63		
Güven (PPSÖ)	1-5 yıl	52	18,00	1,55	0,79	0,56
	6-10 yıl	109	18,01	1,79		
	11-15 yıl	110	17,99	1,79		
	16-20 yıl	46	18,02	1,82		
	20-25 yıl	30	18,53	1,43		
	25+ yıl	32	17,66	2,06		
Dışa dönüklük (PPSÖ)	1-5 yıl	52	21,50	2,42	0,42	0,84
	6-10 yıl	109	21,03	2,56		
	11-15 yıl	110	21,21	2,42		
	16-20 yıl	46	20,83	3,18		
	20-25 yıl	30	21,27	2,68		
	25+ yıl	32	21,22	2,27		

Tablo 3.5: Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları (Devamı)

Değişkenler	Mesleki kıdem	N	Ort	Ss	F(5;373)	p
Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	1-5 yıl	52	20,67	2,59	0,56	0,73
	6-10 yıl	109	20,76	2,67		
	11-15 yıl	110	20,57	2,79		
	16-20 yıl	46	21,26	2,87		
	20-25 yıl	30	21,17	2,64		
	25+ yıl	32	20,81	2,56		
Umut (PPSÖ)	1-5 yıl	52	12,15	1,98	1,74	0,12
	6-10 yıl	109	12,67	1,91		
	11-15 yıl	110	12,45	1,88		
	16-20 yıl	46	13,20	1,83		
	20-25 yıl	30	12,50	1,94		
	25+ yıl	32	12,81	1,87		
PPSÖ toplam	1-5 yıl	52	108,92	9,67	0,36	0,87
	6-10 yıl	109	109,26	9,60		
	11-15 yıl	110	108,75	8,84		
	16-20 yıl	46	110,65	11,82		
	20-25 yıl	30	110,50	10,04		
	25+ yıl	32	109,03	9,10		

Tablo 3.5. incelendiğinde, mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinden elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Analiz bulgularına göre, örgütsel bağlılık ve iş doyumu puanları mesleki kıdem gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,05$).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut ile toplam puanlar bakımından da mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bu bulgular, katılımcıların mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. 6: Okul Türüne Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Okul türü	N	Ort	Ss	F(3;375)	p
Örgütsel bağlılık	Okul Öncesi	99	65,02	7,25	0,57	0,64
	İlkokul	90	63,83	5,99		
	Ortaokul	99	63,99	7,56		
	Lise	91	64,52	7,10		
İş Doyumu	Okul Öncesi	99	65,81	6,79	0,43	0,73
	İlkokul	90	65,62	6,07		
	Ortaokul	99	66,13	4,88		
	Lise	91	66,53	5,21		
Öz yeterlik (PPSÖ)	Okul Öncesi	99	16,92	1,97	0,51	0,67
	İlkokul	90	16,88	2,21		
	Ortaokul	99	16,60	2,18		
	Lise	91	16,68	2,13		
İyimserlik (PPSÖ)	Okul Öncesi	99	20,17	2,95	0,46	0,71
	İlkokul	90	20,16	2,76		
	Ortaokul	99	19,81	3,30		
	Lise	91	19,80	2,82		
Güven (PPSÖ)	Okul Öncesi	99	18,08	1,69	1,22	0,30
	İlkokul	90	18,17	1,83		
	Ortaokul	99	18,09	1,68		
	Lise	91	17,71	1,84		
Dışa dönüklük (PPSÖ)	Okul Öncesi	99	21,15	2,57	0,15	0,93
	İlkokul	90	21,10	2,41		
	Ortaokul	99	21,29	2,61		
	Lise	91	21,07	2,68		
Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	Okul Öncesi	99	20,63	2,77	0,19	0,90
	İlkokul	90	20,79	2,58		
	Ortaokul	99	20,86	2,92		
	Lise	91	20,90	2,53		
Umut (PPSÖ)	Okul Öncesi	99	12,57	1,80	0,13	0,94
	İlkokul	90	12,51	1,84		
	Ortaokul	99	12,68	1,98		
	Lise	91	12,63	2,04		
PPSÖ toplam	Okul Öncesi	99	109,52	9,91	0,13	0,94
	İlkokul	90	109,60	8,98		
	Ortaokul	99	109,32	9,93		
	Lise	91	108,79	9,83		

Tablo 3.6. incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinden elde edilen puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,05$).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut ile toplam puanlar bakımından da okul türüne göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bu bulgular, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü (okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise) fark etmeksizin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. 7 Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Eğitim durumu	N	Ort	Ss	F(2;376)	p
Örgütsel bağlılık	Ön Lisans	76	63,67	6,49	0,54	0,58
	Lisans	229	64,62	6,89		
	Lisansüstü	74	64,20	7,87		
İş Doyumu	Ön Lisans	76	65,20	6,27	1,11	0,33
	Lisans	229	66,13	5,78		
	Lisansüstü	74	66,54	5,23		
Öz yeterlik (PPSÖ)	Ön Lisans	76	16,82	2,02	0,04	0,96
	Lisans	229	16,74	2,13		
	Lisansüstü	74	16,80	2,20		
İyimserlik (PPSÖ)	Ön Lisans	76	20,07	2,50	0,04	0,96
	Lisans	229	19,96	3,03		
	Lisansüstü	74	19,97	3,24		
Güven (PPSÖ)	Ön Lisans	76	18,20	1,67	0,70	0,50
	Lisans	229	17,93	1,81		
	Lisansüstü	74	18,08	1,70		
Dışa dönüklük (PPSÖ)	Ön Lisans	76	20,92	2,23	0,40	0,67
	Lisans	229	21,22	2,60		
	Lisansüstü	74	21,19	2,79		
Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	Ön Lisans	76	20,47	2,49	0,82	0,44
	Lisans	229	20,82	2,72		
	Lisansüstü	74	21,03	2,84		
Umut (PPSÖ)	Ön Lisans	76	12,64	1,73	0,26	0,77
	Lisans	229	12,54	1,97		
	Lisansüstü	74	12,72	1,93		
PPSÖ toplam	Ön Lisans	76	109,12	8,36	0,11	0,89
	Lisans	229	109,22	9,86		
	Lisansüstü	74	109,78	10,31		

Tablo 3.7. incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve iş doyumu puanları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,05$).

Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut ile toplam puanlarda da eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>,05$). Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeylerinden bağımsız olarak benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

3.4. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 3. 8 Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Örgütsel bağlılık	—							
2. İş Doyumu	,55**	—						
3. Öz yeterlik (PPSÖ)	,25**	,14**	—					
4. İyimserlik (PPSÖ)	,31**	,18**	,35**	—				
5. Güven (PPSÖ)	,24**	,14**	,28**	,33**	—			
6. Dışa dönüklük (PPSÖ)	,42**	,29**	,38**	,24**	,37**	—		
7. Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	,40**	,29**	,37**	,29**	,32**	,59**	—	
8. Umut (PPSÖ)	,35**	,20**	,33**	,31**	,30**	,44**	,52**	—
9. PPSÖ toplam	,48**	,31**	,65**	,65**	,59**	,75**	,77**	,68**

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; N = 379

Tablo 3.8. incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, örgütsel bağlılığın özellikle iş doyumu ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın pozitif psikolojik sermaye boyutlarıyla da anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir. Özellikle dışa dönüklük ($r = ,42, p < ,01$), psikolojik dayanıklılık ($r = ,40, p < ,01$), umut ($r = ,35, p < ,01$) ve PPSÖ toplam puanı ($r = ,48, p < ,01$) ile orta düzeyde pozitif ilişkiler saptanmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları incelendiğinde, en yüksek ilişkinin dışa dönüklük ile psikolojik dayanıklılık ($r = ,59, p < ,01$) arasında olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra umut ile psikolojik dayanıklılık ($r = ,52, p < ,01$) ve PPSÖ toplam puanı ($r = ,68, p < ,01$) arasında da güçlü düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Genel olarak PPSÖ toplam puanı, örgütsel bağlılık ($r = ,48, p < ,01$) ve iş doyumu toplam puanı ($r = ,31, p < ,01$) ile anlamlı düzeyde ilişkili görünmektedir.

Bu sonuçlar, örgütsel bağlılığın hem iş doyumu hem de çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir,

3.5. Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordayıcılığına İlişkin Bulgular

Tablo 3. 9 İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	p
(Sabit)	3,44	4,21		,82	,41
İş Doyumu (İDÖ)	,45	,12	,19	3,91	,00*
Öz yeterlik (PPSÖ)	,05	,15	,02	,32	,75
İyimserlik (PPSÖ)	,29	,11	,12	2,70	,01*
Güven (PPSÖ)	,07	,18	,02	,38	,70
Dışa dönüklük (PPSÖ)	,45	,15	,16	3,05	,00*
Psikolojik dayanıklılık (PPSÖ)	,23	,14	,09	1,62	,11
Umut (PPSÖ)	,37	,18	,10	2,08	,04*
R=,649	R ² =,421	F(9;378)=29,82			p<,001

Bağımlı değişken= Örgütsel bağlılık; *p<,05; İDÖ= İş Doyumu Ölçeği, PPS= Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 3.9. incelendiğinde, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal

regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Model anlamlı bulunmuştur ($F(9,378)=29,82$; $p<.001$) ve değişkenler örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %42'sini açıklamaktadır ($R^2=.421$).

Bağımsız değişkenler incelendiğinde, iş doyumu ölçeği örgütsel bağlılığın anlamlı yordayıcıları olarak bulunmuştur.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından ise iyimserlik ($\beta=.12$; $p<.01$), dışa dönüklük ($\beta=.16$; $p<.001$) ve umut ($\beta=.10$; $p<.05$) örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordarken; öz yeterlik ($p=.75$), güven ($p=.70$) ve psikolojik dayanıklılık ($p=.11$) anlamlı bir yordayıcı olmamıştır.

Standardize beta katsayılarına göre, bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki göreceli önem sırası şu şekildedir: iş doyumu ($\beta=.19$), dışa dönüklük ($\beta=.16$), iyimserlik ($\beta=.12$), umut ($\beta=.10$), öz yeterlik ($\beta=.02$), güven ($\beta=.02$), psikolojik dayanıklılık ($\beta=.09$). Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının özellikle iş doyumun ve pozitif psikolojik sermayenin belirli alt boyutları (iyimserlik, dışa dönüklük ve umut) tarafından anlamlı şekilde açıklandığını ortaya koymaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, çalışmadan elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışma sonuçları ile karşılaştırılarak yorumlanmış ve gerekli önerilerde bulunulmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın birinci problem cümlesi “*Okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?*” şeklindedir. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgularımız, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (PPS) algılarının genel olarak yüksek; iş doyumu (İD) ve örgütsel bağlılık (ÖB) algılarının ise orta düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Betimsel istatistikler incelendiğinde örnekleme ÖB toplam puan ortalaması 64,35 (SS=7,01), İD toplam puan ortalaması 66,02 (SS=5,78) ve PPS toplam puan ortalaması 109,31 (SS=9,65) olarak saptanmış; buna paralel olarak düzey sınıflamalarında ÖB ve İD’nin “orta”, PPS’nin ise “yüksek” aralığa karşılık geldiği olarak yorumlanmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Alt boyutlar incelendiğinde öğretmenlerin öz-yeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve güven gibi psikolojik sermaye bileşenlerini güçlü şekilde algıladıkları, buna karşın iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede kaldığı anlaşılmaktadır. Bu tablo, öğretmenlerin bireysel psikolojik kaynaklarının güçlü olmasına rağmen örgütsel koşulların doyum ve bağlılığı sınırlayabildiğine işaret etmektedir.

Literatürde elde edilen benzer bulgular, araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, PPS düzeyleri yüksek bulunmuş, ancak örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu rapor edildiği görülmektedir (Tösten, Avcı & Yıldırım, 2018). Benzer şekilde, Öğretmenlerin iş doyumlarının genellikle orta düzeyde olduğunu saptamış ve iş doyumunun demografik faktörlerden bağımsız olarak istikrarlı bir şekilde orta bantta seyrettiğini ortaya koymuştur (Yalçın, 2016). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği çalışmasında, bağlılık ortalamalarının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir (Uçar, 2021). Öğretmenlerde PPS'nin yüksek, ÖB'nin ise orta seviyede bulunduğunu ifade etmiş, bu sonuçlar araştırmamızdaki bulgularla paralellik göstermiştir (Polatçı & Ardic, 2017). PPS'nin alt boyutlarından özellikle iyimserlik ve güvenin yüksek ortalamalara sahip olduğunu, iş doyumunun ise daha sınırlı düzeyde kaldığını belirtmiştir (Yıldırım, 2019).

Buna karşın, farklı sonuçların raporlandığı çalışmalar da yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmada bağlılık puanlarının yüksek düzeyde olduğunu görülmüştür (Karakuş, 2011). Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından yapılan bir çalışmada ise öğretmenlerin iş doyumları orta seviyeden daha yüksek bulunmuş ve özellikle özel okul öğretmenlerinin iş doyumlarının daha güçlü olduğu belirtilmiştir. PPS düzeylerinin okul türüne göre farklılık gösterdiğini ve bazı öğretmen gruplarında PPS'nin orta düzeye kadar düştüğünü ifade etmiştir (Bahadır, 2020).

Öğretmenlerde PPS'nin çoğu örneklemde yüksek; İD ve ÖB'nin ise çoğunlukla orta aralıkta konumlanması, Türkiye eğitim sistemine özgü nedenler (iş yükü, rol çatışmaları, politika değişkenliği, kariyer basamakları gibi) ile, bireysel psikolojik kaynakların güçlü olmasına karşın iş ve örgüt koşullarının doyum ve bağlılığı sınırlayabildiğine işaret etmektedir. Mevcut bulgularımız da bu tabloyla uyumlu olup, özellikle PPS'nin görece yüksek düzeyi, iş doyumunu ve bağlılıkta yükseltici bir potansiyel barındırmakla birlikte, örgütsel düzeyde sürdürülebilir iyileştirmeler (katılımcı okul kültürü, adil ve destekleyici liderlik, iş-yaşam dengesi) olmaksızın toplam doyum ve bağlılığın “orta” bandın ötesine taşınmasının güç olduğuna işaret etmektedir. (Tösten, Avcı ve Yıldırım, 2018; Uçar, 2021; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Özkan, 2022; Yıldırım, 2019).

Sonuç olarak, araştırmamızın bulguları öğretmenlerin bireysel psikolojik sermaye algılarının yüksek; buna karşılık iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, literatürdeki birçok çalışmayla örtüşmektedir. Ancak farklı bulgular, PPS, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bağlamsal faktörlere (okul türü, yönetim anlayışı, kariyer fırsatları, örgüt iklimi gibi) göre değişebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin PPS düzeylerinin yüksek olması, onların güçlü bireysel kaynaklara sahip olduğunu göstermektedir; fakat bu kaynağın iş doyumunu ve örgütsel bağlılığa tam olarak yansıyabilmesi için örgütsel süreçlerin desteklenmesi, adaletli ve katılımcı okul kültürlerinin güçlendirilmesi gerektiği söylenebilmektedir.

Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Demografik Değişkenliklerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problem cümlesi “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenliklere göre farklılaşmakta mıdır?*” şeklindedir. Bu kapsamda elde edilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların yaş, mesleki kıdem, okul türü ve eğitim durumuna göre pozitif psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bunun dışında, eğitim durumu, mesleki kıdem ya da görev yapılan okul türü gibi değişkenlere göre PPS, İD ve ÖB puanlarında anlamlı farklar bulunmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik faktörlere göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur (Oral, 2019). Benzer biçimde, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelediği araştırmada, cinsiyet ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Yalçın, 2016). Başka bir araştırmada öğretmenlerin PPS düzeyleri demografik faktörlerden bağımsız olarak yüksek bulunmuş, anlamlı bir fark görülmemiştir (Tösten, Avcı ve Yıldırım, 2018). Ayrıca, örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişmediği de belirtilmiştir (Çetin, 2011). Bu çalışmalar, araştırmamızda elde edilen “demografik değişkenlerin genellikle belirleyici olmadığı” bulgusu ile paralel seyretmektedir. Öte yandan, farklı sonuçların elde edildiği çalışmalar da mevcuttur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde kıdeme bağlı olarak anlamlı

farklılıklar bulunmuş; özellikle mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. (Karakuş, 2011). İş doyumunda cinsiyet ve okul türüne bağlı anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, kadın öğretmenlerin ve özel okul öğretmenlerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Ayrıca, öğretmenlerin PPS düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği, genç öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye puanlarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Yıldırım, 2019).

Sonuç olarak, araştırmamızın bulguları genel olarak alanyazınında “demografik değişkenlerin PPS, İD ve ÖB üzerinde sınırlı etkisi olduğu” yönündeki görüşlerle örtüşmektedir (Oral, 2019; Yalçın, 2016; Tösten, Avcı ve Yıldırım, 2018; Çetin, 2011). Ancak bazı araştırmalar, özellikle kıdem, yaş ve cinsiyet gibi değişkenlerin belirleyici olabileceğine işaret etmektedir (Karakuş, 2011; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Yıldırım, 2019). Bu durum, demografik değişkenlerin tek başına güçlü belirleyiciler olmadığını, ancak belirli bağlamlarda (örneğin örgüt iklimi, okul türü, yönetsel yapı) iş doyumunu ve bağlılık üzerinde dolaylı etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir. Bu açıdan bakıldığında, demografik farklılıkların etkisiz ya da sınırlı bulunması, öğretmenlerin bireysel psikolojik kaynaklarının (PPS) ve örgütsel koşulların (iklim, iletişim, yönetim) demografik faktörlerden daha baskın rol oynadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin doyum ve bağlılıklarının artırılmasında demografik değişkenlerden ziyade örgütsel destekleyicilerin geliştirilmesinin daha etkili olacağı söylenebilmektedir.

Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problem cümlesi “*Okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklindedir. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Aynı şekilde pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgular, pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek olan öğretmenlerin iş

doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, iş doyumunun artmasının da örgütsel bağlılığı desteklediğini göstermektedir. Literatürde elde edilen bu bulgularla benzerlik gösteren çalışmalar görülmektedir. Çetin ve Basım (2012) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmada pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iş doyumlarını artırıcı ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirici bir unsur olduğunu ortaya koymuşlardır. Türkiye’de öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir başka araştırmada da benzer şekilde pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin örgütlerine daha fazla bağlılık duydukları ve mesleki tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Polatçı & Ardiç, 2017). Bununla birlikte literatürde farklı bulgulara da rastlanmaktadır. Öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamadığını, iş doyumunun daha çok örgüt iklimi ve yönetici tutumlarıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir (Çalışkan, 2014). Benzer biçimde Korkmaz (2018) tarafından yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış, bağlılığın daha çok iş güvencesi ve kariyer gelişim fırsatlarıyla bağlantılı olduğu ifade edilmiştir. Bu bulgular, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve bağlılık arasındaki ilişkinin bağlama, örgütsel koşullara ve örneklem farklılıklarına göre değişebileceğini göstermektedir.

Bu araştırmada ulaşılan bulgular, alanyazınında çoğu araştırma ile örtüşmekte ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin hem iş doyumlarını hem de örgütsel bağlılıklarını artıran önemli bir psikolojik kaynak olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bazı araştırmalarda elde edilen farklı sonuçlar, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu/örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin doğrudan ve tek yönlü bir mekanizmayla açıklanamayacağını, örgütsel iklim, yönetim tarzı ve bireysel farklılıklar gibi değişkenlerin de bu ilişkide rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik programların iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirebileceği, ancak bu sürecin örgütsel ve yapısal faktörlerle desteklenmesi gerektiği söylenebilmektedir.

Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yordayıcılığına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problem cümlesi “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?*” şeklindedir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda pozitif psikolojik sermaye (PPS) öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Aynı şekilde PPS’nin örgütsel bağlılığın da anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, PPS düzeylerinin öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirdiğini, iş doyumunun da bağlılığı artırıcı bir rol oynadığını göstermektedir. Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde;

PPS’nin özellikle öz-yeterlik ve iyimserlik boyutlarının iş doyumunu pozitif yönde etkilediği, dayanıklılık ve umut boyutlarının ise örgütsel bağlılığı güçlendirdiği görülmüştür. Bu sonuç, bireysel kaynakların farklı tutumları farklı yollarla beslediğini göstermektedir. Çetin ve Basım (2012), PPS’nin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığını, özellikle öz-yeterlik ve umut boyutlarının daha güçlü etkiler yarattığını belirtmiştir. Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) da PPS’nin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve umut ile dayanıklılık boyutlarının bağlılıkla yüksek ilişkili olduğunu saptamıştır. PPS’nin hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı yordadığı; özellikle öz-yeterlik boyutunun belirleyici olduğu ifade edilmiştir (Polatcı & Ardic, 2017). Yapılan meta-analiz çalışmasında da PPS’nin iş doyumu ve örgütsel bağlılığın güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Avey vd., 2011).

Buna karşın, farklı sonuçların elde edildiği çalışmalar da bulunmaktadır. PPS’nin iş doyumunu doğrudan yordamadığını, iş doyumunun daha çok örgüt iklimi ve yönetici tutumlarıyla ilişkili olduğunu ifade etmiştir (Çalışkan, 2014). PPS’nin örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamadığını, bağlılığın daha çok iş güvencesi ve kariyer gelişim fırsatlarıyla bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Korkmaz, 2018). Yıldırım (2019) tarafından yapılan bir çalışmada PPS’nin alt boyutlarından yalnızca iyimserlik ve öz-yeterliğin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığı, diğer boyutların etkisinin sınırlı kaldığı görülmüştür. Bahadır (2020) ise örgütsel bağlılığın normatif boyutunun PPS’den bağımsız olarak demografik faktörlerden etkilendiği görülmüştür.

Sonuç olarak, öğretmenlerin PPS düzeylerinin hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığını; ayrıca iş doyumunun da örgütsel bağlılığın güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürdeki pek çok çalışma bu bulguyu desteklemektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda PPS'nin yalnızca belirli alt boyutlarının (öz-yeterlik, umut, iyimserlik) iş doyumunu ve bağlılığı etkilediği, diğer boyutlarının daha zayıf ilişkiler gösterdiği belirtilmiştir. Bu durum, PPS'nin tutumlar üzerindeki etkisinin bağlamsal koşullara ve örgütsel iklime göre değişebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin PPS düzeylerinin artırılması, iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede önemli bir strateji olmakla birlikte, bu etkinin sürdürülebilir kılınabilmesi için örgütsel destekleyicilerin (liderlik, iletişim, adalet ve kariyer olanakları) de eşzamanlı olarak geliştirilmesi gerekmektedir.

Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi güçlendirmeye katkı sağlayacağı düşünülen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

- Öğretmenlerin iyimserlik, umut, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini güçlendirmeye yönelik olarak stres yönetimi, duygu düzenleme, problem çözme ve başa çıkma becerilerini geliştiren atölye, seminer, grup çalışması ve psikoeğitim programlarının yaygınlaştırılması ve bu tür faaliyetlere katılımlarının teşvik edilmesi önerilmektedir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasında sürekli mesleki gelişimin belirleyici olduğu dikkate alınarak, lisansüstü eğitim, hizmet içi kurslar, seminerler, çalıştaylar ve meslektaş öğrenme toplulukları gibi etkinliklerin planlı şekilde desteklenmesi; öğretmenlerin pedagojik, alan bilgisi ve ölçme-değerlendirme yeterliklerini güncel tutmalarına imkân sağlayacak yapıların güçlendirilmesi uygun olacaktır.
- Okullarda meslektaş dayanışmasını ve iş birliğine dayalı çalışma kültürünü geliştirmek amacıyla ortak ders planlamaları, deneyim paylaşım toplantıları, akran mentörlüğü, proje ekipleri ve iş birliğine dayalı grup çalışmalarının teşvik edilmesi; bu yolla öğretmenlerin yalnızlık, tükenmişlik ve çaresizlik algılarının azaltılarak psikolojik sermaye, iş doyumunu ve bağlılıklarının güçlendirilmesi önem taşımaktadır.

- Öğretmenlerin okullardaki kurul, komisyon ve sosyal-kültürel etkinliklere aktif ve gönüllü katılımlarının desteklenmesi; okulun vizyon, misyon ve hedeflerinin belirlenmesi ile karar alma süreçlerinde öğretmen görüşlerine sistematik biçimde başvurulması, kuruma yönelik aidiyet ve özdeşleşme duygusunu artırarak örgütsel bağlılığı güçlendirebilecektir.

- Öğretmenlerin ruhsal ve fiziksel iyi oluşlarını korumaya ve geliştirmeye yönelik özbakım tutumlarının desteklenmesi; düzenli fiziksel aktivite, hobi edinme, sosyal destek ağlarının güçlendirilmesi ve gerektiğinde profesyonel psikolojik yardım alma gibi uygulamaların özendirilmesi, uzun vadede hem mesleki tükenmişliği azaltacak hem de iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir.

- Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alan, katılımcı, adil, güçlendirici ve dönüştürücü bir liderlik anlayışı benimsemeleri; öğretmenlerin emek ve başarılarını düzenli olarak fark eden, takdir eden ve yapıcı geri bildirim sunan bir yönetim tarzı sergilemeleri, pozitif örgüt ikliminin oluşmasına ve öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artmasına katkı sağlayacaktır.

- Öğretmenlerin akademik, pedagojik, sosyal ve kültürel çalışmalara yönelik çabalarının görünür kılınması amacıyla sözlü takdir, teşekkür belgeleri, başarı sertifikaları ve sembolik ödüller gibi motivasyon araçlarının sistematik biçimde kullanılması; adil ve şeffaf bir takdir-ödüller mekanizmasının oluşturulması, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır.

- Okullarda karar alma süreçlerinde şeffaflığın esas alınması, okulun hedef, politika ve beklentilerinin öğretmenlerle düzenli olarak paylaşılması ve çift yönlü iletişim kanallarının (toplantılar, geri bildirim formları, çevrim içi platformlar vb.) etkin kullanılması, güven ve aidiyet duygusunu güçlendirerek öğretmenlerin kurumsal bağlarını pekiştirecektir.

- Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere, bilimsel toplantılara, seminer ve çalıştaylara katılımlarını kolaylaştıracak düzenlemeler yapmaları; izin, görevlendirme ve planlama süreçlerinde öğretmenlerin mesleki gelişim taleplerini destekleyici bir yaklaşım benimsemeleri, öğretmenlerin öz yeterlik, mesleki kimlik ve psikolojik sermaye algılarını güçlendirecektir.

- Öğretmenlerin asli görevleri olan öğretim ve rehberlik faaliyetlerini aksatabilecek nitelikteki bürokratik ve idari iş yükünün azaltılmasına yönelik düzenlemeler yapılması; raporlama, belge ve form süreçlerinin sadeleştirilmesi ve dijitalleştirilmesi, öğretmenlerin zaman ve enerjilerini eğitim-öğretim etkinliklerine daha fazla ayırmalarına imkân sağlayarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artırabilecektir.

- Okullarda ortak vizyon ve değerler etrafında şekillenen, karşılıklı saygı, güven, destek ve iş birliğini temel alan pozitif bir okul ikliminin geliştirilmesi; sosyal ve kültürel etkinliklere, ekip çalışmalarına ve okul içi dayanışmaya alan açılması, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi, motivasyonu ve kuruma bağlılıklarını artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

- Millî Eğitim Bakanlığı düzeyinde öğretmenlerin ücret, ek ders, yan haklar ve sosyal imkânlar açısından çalışma koşullarının iyileştirilmesi; ekonomik tatmin düzeyini yükseltecek düzenlemelerin yapılması, öğretmenlerin mesleğe yönelik tutum, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini güçlendirecektir.

- Öğretmenlere yönelik kariyer basamakları sisteminin (örneğin uzman öğretmenlik, başöğretmenlik vb.) mesleki gelişimi teşvik edecek biçimde yapılandırılması; yurtiçi ve yurtdışı eğitim programları, proje ve araştırma destekleri gibi uygulamalarla sürekli mesleki gelişim fırsatlarının çeşitlendirilmesi; pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini (öz yeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) destekleyen içerikte hizmet içi eğitim programlarının oluşturulması önerilmektedir.

- Öğretmenlerin mesleki stres, tükenmişlik ve duygusal yüklerle baş etmelerini kolaylaştırmak amacıyla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin bakanlık ve okul düzeyinde güçlendirilmesi; psikolojik dayanıklılık, özbakım, stresle başa çıkma ve duygusal iyi oluşa odaklanan atölye ve programların yaygınlaştırılması, öğretmenlerin psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerini destekleyecektir.

- Eğitim politikalarının, müfredat değişikliklerinin ve önemli uygulama kararlarının oluşturulma ve güncellenme süreçlerinde öğretmenlerin görüşlerinin sistematik biçimde alınması; öğretmen temsilcilerinin ve çalışma gruplarının karar alma mekanizmalarına etkin katılımının sağlanması, mesleki aidiyet, sorumluluk ve örgütsel bağlılık duygusunu güçlendirecektir.

- Öğretmenlerin ders dışı bürokratik iş yüklerini azaltacak bütünleşik dijital sistemlerin geliştirilmesi ve etkin kullanımının desteklenmesi; veri girişleri, sınav ve ölçme-değerlendirme işlemleri, raporlama ve resmi yazışmaların sadeleştirilmesi ve mümkün olduğunca otomasyona bağlanması, öğretmenlerin pedagojik etkinliklere daha fazla odaklanmasına imkân tanıyacaktır.

- Okullarda pozitif örgüt iklimini teşvik eden rehber dokümanlar, iyi uygulama kılavuzları ve kurumlar arası iyi örnek paylaşım ağlarının Millî Eğitim Bakanlığı tarafından desteklenmesi; akademik, sosyal ve kültürel açıdan başarılı uygulamaların görünür kılınarak diğer okullarla paylaşılması, öğretmenlerin motivasyon ve psikolojik sermaye düzeylerini artırabilecektir.

- Öğretmenlerin bilimsel araştırma, proje geliştirme, yenilikçi öğretim uygulamaları ve topluma hizmet etkinliklerine katılımlarını artırmak için performans ve başarıyı teşvik eden adil ve şeffaf ödül ve teşvik sistemlerinin oluşturulması; bilimsel yayın, proje, inovatif sınıf uygulamaları ve sosyal-kültürel katkılar için maddi ve manevi ödüllerin çeşitlendirilmesi, mesleki doyum ve örgütsel bağlılığı güçlendiren önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (2016). *Çağdaş örgütlerde insan kaynakları yönetimi*. Pegem Akademi.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Akça, F., & Tanrıverdi, H. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin iş doyumu üzerindeki etkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 46(207), 115–132.
- Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 268–277.
- Akyüz, Y. (2019). *Türk eğitim tarihi* (31. basım). Pegem Akademi.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57–71.
- Arabacı, İ. B., & Sünkür, M. (2017). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 625–638.
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377–404.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(3), 355–386.
- Ateş, B. (2013). İlköğretim beşinci sınıf öğrencilerinin sorumluluk düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 50–66.
- Ateş, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin güvengenlik düzeyleri ile sosyal uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 185–194.
- Ateş, B. (2018). Geleneksel ve güncel psikolojik danışma kuramları. In M. E. Sağar (Ed.), *Psikolojik danışmanlık ve rehberlik* (pp. 45–78). Eğitim Yayınevi.
- Ateş, B., & Gençdoğan, B. (2017). Üniversite öğrencilerinin sosyal fobi düzeyleri ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 188–203.
- Ateş, B., & Güler, M. (2016). Ergenlerde siber zorbalığın yordayıcısı olarak algılanan sosyal yetkinlik ve toplumsal kaygı. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 391–408.
- Ateş, B., & Haspolat, N. K. (2018). Öğretmen adaylarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. In M. Kağan & S. Yalçın (Eds.), *Eğitim bilimine giriş* (pp. 65–83). Pegem Akademi.
- Ateş, B., & Kağan, M. (2018). Öğretmen adaylarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesi. *1. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı* (pp. 79–85).

- Ateş, B., & Yalçın, S. (2018). Öğretmen adaylarının pozitif psikolojik sermaye ve öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 444–460.
- Ateş, B., Yalçın, S., & Ateş, Y. (2018). STEM eğitimi ve 21. yüzyıl becerileri. *International Conference on STEM and Educational Sciences Tam Metin Bildiri Kitabı* (pp. 60–68).
- Ateş, B., Yalçın, S., & Özpolat, A. R. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı* (pp. 1041–1043).
- 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.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Aydın, A. (2010). *Eğitim psikolojisi: Gelişim, öğrenme, öğretim*. Pegem Akademi.
- Aydın, F., & Kalafat, T. (2019). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45, 123–145.
- Aydın, S. (2013). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 44–55.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Baki, A., & Kartal, T. (2004). Kavramsal ve işlemsel bilgi bağlamında lise öğrencilerinin cebir bilgilerinin karakterizasyonu. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 27–46.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. basım). Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2014). *Eğitim yönetiminin değişen bağlamı ve eğitim yönetimi programları*. Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bayrak, M. (2015). E-değerlendirme: Öğrenmenin değerlendirilmesinde teknoloji kullanımı. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1), 1–21.
- Bayram, Z. (2019). Öğretmenlerin mesleki motivasyon kaynaklarının incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 89–110.

- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185–207.
- Birgin, O., & Gürbüz, R. (2009). İlköğretim II. kademe öğrencilerinin rasyonel sayılar konusundaki işlemsel ve kavramsal bilgi düzeylerinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 529–550.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–693.
- Bozkurt, A., Özmantar, M. F., & Özdemir, İ. (2022). Matematik öğretiminin işlemsel ve kavramsal bilgi bağlamında değerlendirilmesine ilişkin ölçekler geliştirme çalışması. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 13(25), 1–24.
- Bullough, R. V., & Hall-Kenyon, K. M. (2011). The call to teach and teacher hopefulness. *Teacher Development*, 15(2), 127–140.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (20. basım). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (28. basım). Pegem Akademi.
- Cabı, E. (2016). Dijital teknolojiye yönelik tutum ölçeği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1229–1244.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford University Press.
- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Cemaloğlu, N. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465–484.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Çapri, B., & Gündüz, B. (2016). Öğretmen öz-yeterliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 144–158.
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel liderlik* (6. basım). Pegem Akademi.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121–137.

- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers*. Routledge.
- Demir, E. (2015). 15 yaş öğrencilerinin matematik okuryazarlığını yordayan duyuşsal özellikler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 48(2), 165–184.
- Demir, S., İşgör, İ. Y., & Yılmaz, Y. (2023). Üniversite öğrencilerinde yaşamın anlamının psikolojik iyi oluş ve mutluluk üzerindeki yordayıcı etkisi. *Eğitim ve Psikolojide Araştırma Dergisi*, 5(1), 27–48.
- Demirtaşlı, N., Yalçın, S., & Ayan, C. (2016). Eğitimde ölçme dersine yönelik tutum ölçeği geliştirilmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 7(1), 145–158.
- Dinçer, O., & Yılmaz, S. (2019). *Eğitim kurumlarında iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Pegem Akademi.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362–378.
- Doğan, H. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Doğan, S. (2013). İlkokul öğretmenlerinin öz yeterlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 577–602.
- Doğan, T., & Çötök, N. A. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165–172.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540–547.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Erbilgin, E. (2014). Türkiye'nin ilkököl ve ortaokul matematik öğretim programlarının genel konu izleme haritası ile incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 272–285.
- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde değişim yönetimi* (4. basım). Pegem Akademi.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (15. basım). Beta Basım Yayım.
- Erol, O., & Tunagür, M. (2021). 21. yüzyıl becerileri bağlamında öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme yeterliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 4(1), 89–105.
- Eryılmaz, A. (2014). Yaşamın anlamı-yaşam hedefleri belirleme: Madde bağımlıları ve bağımlı olmayanların karşılaştırılması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 235–243.
- Esen, Y., Temel, F., & Demir, E. (2017). Türkiye'deki öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki sorunların ikili karşılaştırma yöntemi ile ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 8(1), 47–62.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). Teachers College Press.
- Gençdoğan, B., Cikrikci, Ö., Aktan, S., & Kuru, M. (2015). Merhamet ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 35–47.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1302–1316.
- Gülbahar, B. (2017). Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Bir kamu kurumunda uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 257–278.
- Gümüş, F. Ö., & Umay, A. (2017). Problem çözümüne kavramsal/işlemsel yaklaşım ölçeğinin geliştirilmesi. *İlköğretim Online*, 16(2), 746–764.
- Gümüseli, A. İ. (2014). *Eğitim ve öğretim yönetimi*. Pegem Akademi.
- Güngör, A. (2018). Etkili okul özelliklerinin dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığıyla ilişkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(2), 409–432.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172–195.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 427–445.
- İlgun Dibek, M., Yalçın, S., & Yavuz, H. Ç. (2016). Matematik okuryazarlığı ile bilgi ve iletişim teknolojileri kullanım becerileri arasındaki ilişki: PISA 2012. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 39–58.
- İşgör, İ. Y. (2005). *Olumlu kişilik özellikleri kazandırmaya yönelik sınıf içi rehberlik etkinlikleri program denemesi*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erzincan Üniversitesi.
- İşgör, İ. Y. (2017). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(1), 494–508.
- İşgör, İ. Y. (2023). Eğitim ve sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluş ve özgeciliğin incelenmesi. *Turkish Studies*, 18(2), 423–438.
- İşgör, İ. Y., & Akan, İ. (2023). Mülteci çocukların aleksitimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 245–267.
- İşgör, İ. Y., & Erdener, M. A. (2019). Öğretmen adaylarının epistemolojik inançları üzerine bir analiz. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 34–48.
- İşgör, İ. Y., & Haspolat, N. K. (2016). İnternet bağımlılığının sosyal destek ve yaşam tarzı ile ilişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 124–135.

- İşgör, İ. Y., & Sezer, F. (2005). Türkiye'de rehberlik alanında öncü metinler üzerinde düşünmek: Mathiesen'nin rehberlik programına ilişkin kitapçığı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 115–126.
- İşgör, İ. Y., & Sezer, F. (2008). Bilgisayar ve internet kullanımının bireylerde yaşam tarzına etkisi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 75–88.
- İşgör, İ. Y., Kaygusuz, C., & Özpolat, A. R. (2012). Yaşam pozisyonları ölçeğinin dil eşdeğerliği, güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 284–291.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kağan, M., & Yalçın, S. (Eds.). (2018). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem Akademi.
- Kanten, P., & Ulker, F. E. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16–40.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (35. basım). Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74–89.
- Kaya, A. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kaya, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Eğitim Yayınevi.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Kıral, E. (2016). Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 4(1), 32–46.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76.
- Koç, N., Tavşancıl, E., & Demir, E. (2015). Çocuk dostu şehir girişimi ve çocukların gözüyle Ankara. *İdealkent Kent Araştırmaları Dergisi*, 17, 106–139.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101–115.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford University Press.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- MEB. (2018). *2023 Eğitim Vizyonu*. Millî Eğitim Bakanlığı.
- MEB. (2019). *Öğretmen Strateji Belgesi 2017–2023*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- MEB. (2024). *Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli*. Millî Eğitim Bakanlığı.
- Memiş, M., & Kalyoncu, M. R. (2024). 2024 Ortaokul Türkçe Dersi Öğretim Programı ile 2019 Türkçe Dersi Öğretim Programı'nın karşılaştırmalı incelenmesi. *International Journal of Language Academy*, 12(2), 176–199.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nartgün, Z., & Şahin, M. (2014). Tezlerde kullanılan veri toplama araçlarının psikometrik özellikleri. *Procedia*, 174, 2849–2855.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.

- OECD. (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (7. basım). Pegem Akademi.
- Özdemir, S., & Yalın, H. İ. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Özen, H. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1172–1188.
- Özpolat, A. R., İşgör, İ. Y., Akbaba, S., & Yiğit, A. (2013). Çocuk yaşam tarzları envanterinin psikometrik özellikleri. *World Journal of Education*, 3(2), 50–58.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 461–485.
- Peker, M., & Halat, E. (2008). İlköğretim I. kademe matematik programının eğitim durumları boyutunun öğretmen görüşleri doğrultusunda incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 209–225.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*[Yayımlanmamış doktora tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı (1), 311–326.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257–266.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*, 40(178), 133–150.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schunk, D. H., & Meece, J. L. (2006). Self-efficacy development in adolescence. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 71–96). Information Age Publishing.

- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Knopf.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seçer, İ., Gülbahçe, A., & Ateş, B. (2013). Üniversite öğrencilerinde duygusal zekanın psikolojik belirtilerle ilişkisinin incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 2(1), 29–38.
- Sezer, Ş. (2018). Öğretmenlerin sınıf yönetimi tutumlarının öğrencilerin gelişimi üzerindeki etkileri. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 3(1), 93–107.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555–577.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sungur, C., & Güven, M. (2019). Öğretmenlerin umut ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 10(19), 38–56.
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327–358.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Free Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Şahin, A. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kişiler arası iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 8(15), 145–169.
- Şişman, M. (2019). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (11. basım). Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloglu, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışma 2013 yılında yayımlanmıştır).
- Taşkesen, O., İşgör, İ. Y., Önal, M., Kurt, C., Kurt, N., & Zhakanova, G. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kamu personeli seçme sınavı kaygı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 37–46.
- Taştan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile örgütsel değerler arasındaki uyum düzeyi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Tay, B., & Baş, M. (2016). 2009 ve 2015 yılı Hayat Bilgisi dersi öğretim programlarının karşılaştırılması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 341–374.
- Taymaz, H. (2019). *Okul yönetimi* (13. basım). Pegem Akademi.
- TEDMEM. (2019). *2019 Eğitim Değerlendirme Raporu*. Türk Eğitim Derneği.

- TEDMEM. (2020). *COVID-19 sürecinde eğitim: Uzaktan öğrenme, sorunlar ve çözüm önerileri*. Türk Eğitim Derneği.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 11(43), 423–442.
- Tetik, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 315–334.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429–442.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944–956.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Ulutan, E. (2018). *Dünyada eğitim trendleri ve ülkemizde STEM öğrenme etkinlikleri: MEB K12 okulları örneği*. Eğitim Teknolojileri Geliştirme ve Projeler Daire Başkanlığı.
- UNESCO. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action*. UNESCO.
- Uslu, B. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Uyar, Y. (2015). *Öz düzenlemeye dayalı okuma becerisinin geliştirilmesi ve anlamaya etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Uysal, İ., Duman, G., Yazıcı, E., & Şahin, M. (2014). Öğretmen adaylarının siber zorbalık duyarlılıkları ve siber zorbalık duyarlılık ölçeğinin bazı psikometrik özellikleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 191–210.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- World Bank. (2018). *World Development Report 2018: Learning to realize education's promise*. World Bank Group.
- Yalçın, S. (2016). Ölçme ve değerlendirme alanındaki dergilerde yayımlanan makalelerin içerik analizi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 49(1), 65–84.
- Yalçın, S. (2017). Öğretmen davranışlarının Türk ve Hollandalı öğrencilerin matematik başarılarını açıklaması. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 6(2), 174–182.
- Yalçın, S. (2018). 21. yüzyıl becerileri ve bu becerilerin ölçülmesinde kullanılan araçlar ve yaklaşımlar. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 51(1), 183–201.
- Yalçın, S., & Şengül Avşar, A. (2014). Eğitim fakültesi meslek bilgisi derslerinin sıralama yargıları kanunuyla ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 79–90.

- Yalçın, S., Demirtaşlı, R. N., İlgun Dibek, M., & Yavuz, H. Ç. (2017). Öğretmen ve öğrenci özelliklerinin TIMSS 2011 matematik başarıları üzerindeki etkisi: Türkiye örneği. *International Journal of Progressive Education*, 13(3), 79–94.
- Yavuz, H. Ç., & Dincer, A. (2014). Okul öncesi eğitim programının öğretmen adayları görüşlerine göre değerlendirilmesi: Ankara Üniversitesi örneği. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 100–104.
- Yazkan, E., & Ordu, A. (2021). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(1), 871–901.
- Yenilmez, K., & Sölpük, N. (2014). Matematik dersi öğretim programı ile ilgili tezlerin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 33–42.
- Yeşilyurt, E. (2009). Bloom'un yenilenmiş taksonomisinin eğitimde ölçme ve değerlendirmeye etkileri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(4), 723–748.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. basım). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2012). PISA 2006 verilerine göre Türkiye'de eğitimin kalitesini belirleyen temel faktörler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 229–255.
- Yılmaz, E., & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385–402.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471–490.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2012). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35, 187–203.
- Yılmaz, K., & Çelik, M. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 609–631.

EKLER

Ek-1. Etik Kurul Kararı



T.C
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI EĞİTİM BİLİMLERİ
ETİK KURULU KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi	01/11/2024
Protokol No	15/04
Araştırma Başlığı	Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki
Araştırma Türü	Nicel araştırma
Araştırmacılar	Merve ERCAN (Sorumlu Araştırmacı) Prof. Dr. Sinan YALÇIN (Danışman)
Karar	Başvuru dosyanıza ait araştırmanız etik açıdan uygun bulunmuştur.
Açıklama:	1. Etik Kurul Onayı, uygulama ve/veya veri toplama için araştırmacının ilgili kurum veya kuruluşlardan izin alma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. 2. Kurul üyelerine ait araştırma önerileri görüşülürken, ilgili yönerge gereğince, öneri sahibi üye görüşmelere katılmamış ve oy kullanmamıştır.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Güldem DÖNEL AKGÜL
İnsan Araştırmaları Eğitim Bilimleri
Etik Kurul Başkanı

Ek.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda okulunuza olan bağlılığınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve ifadelerin karşısında yer alan seçeneklerden sizin için uygun olanı “X” işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

1= Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3= Bazen, 4= Çoğu zaman, ve 5= Her Zaman

		1	2	3	4	5
1	Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.					
2	Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.					
3	Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.					
4	Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.					
5	Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.					
6	Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.					
7	Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.					
8	Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
9	Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.					
10	Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.					
11	Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.					
12	Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu, beni buraya bağlı kılıyor.					
13	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.					
14	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.					
15	Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.					
16	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.					
17	Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.					

Ek.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

	HIÇ KATILMIYORUM	AZ KATILIYORUM	KARARSIZIM	ÇOĞUNLUKLA KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
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 artırır.					
23)Güçlükler karşımda mücadele ederim.					
24)Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25)Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden					
26)Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim					

Ek.4. İş Doyum Ölçeği

Bu bölümde, örgütsel iklimin “iş doyumu” na nasıl etki ettiği amaçlanmaktadır. Aşağıda buna bağlı olarak iş doyumu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Bunların yeterliliğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

No		Çok yetersiz	Yetersiz	Normal	İyi	Çok iyi
		1	2	3	4	5
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması					
2	Okulumda teknolojik imkanların kullanımı					
3	Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük					
4	Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)					
5	Okulumdaki günlük çalışma saatleri					
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı					
7	Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi					
8	Okulumda takım olarak çalışma zevki					
9	Okuluma karşı bağlılık hissi					
10	Okulumun ‘saygın bir kişi’ olma fırsatı vermesi					
11	Okulumun insanlara faydalı olma imkanı vermesi					
12	Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi					
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi					
14	Okulumda kararların ortak alınması					
15	Okuluma gidiş gelişlerimin kolaylığı					
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim					
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi					
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu					
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

TEŞEKKÜRLER

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Merve ERCAN	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Fakülte	Eğitim Fakültesi
Bölümü	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Lisans	
Üniversite	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Fakülte	Eğitim Fakültesi
Bölümü	İlköğretim Matematik Öğretmenliği
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Ana Bilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	