

**T.C**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI**  
**İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Şerife Feyza KAYA**

**Danışman: Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI**

**Antalya, 2022**

## DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullandığımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

09/06/2022

şerife Feyza KAYA

İmzası

T.C

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Şerife Feyza KAYA' nın bu çalışması 09.06.2022 tarihinde jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı **Eğitim Yönetimi ve Denetimi** Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/ oy çokluğu** ile kabul edilmiştir.

**Başkan** :

**Üye** :

**Üye ( Danışman)** : Prof. Dr. **Kemal KAYIKÇI**  
Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü

**YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**ONAY:** Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun ..... tarihli ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

## TEŞEKKÜR

Akademik çalışmalarımın bir başlangıcı ve ilerleyen yıllarımda bana büyük getirileri olacağına inandığım bu çalışmamda bilgi birikimi, hayat tecrübesi, kişiliği ile her zaman örnek alacağım, güvenini hep yanımda hissettiğim değerli tez danışmanım Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI' ya yardımlarından ve bu tezin tamamlanmasında gösterdiği titiz çalışmalarından dolayı şükranlarımı sunarım.

Hayatımın her anında ve aldığım bütün kararlarda her zaman yanımda olan, beni destekleyen, çalışmalarım boyunca bilgisinden ve tecrübesinden yararlandığım hayat arkadaşım ve canım eşim Mesut KAPSIZLAR' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bugünlere gelmemde en büyük emeği olan canım annem Gülsüm KAYA' ya bana hayatın her alanında yol gösteren canım babam Sadrettin KAYA' ya ve çalışmamda bana desteğini hiç esirgemeyen küçük kardeşim Fatma Tuğçe KAYA' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

### ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kaya, Şerife Feyza

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

Haziran 2022, 105 sayfa

Araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma nicel araştırma yöntemiyle oluşturulmuş olup ilişkisel tarama modeline göre hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2021/2022 Eğitim- Öğretim yılında görev yapan Antalya ili ilk ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem Antalya ili Konyaaltı, Muratpaşa ve Kepez merkez ilçelerinde; her ilçeden 10' ar olmak üzere toplam 30 okul random usulüyle seçilmiştir. Basit seçkisiz küme örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılan öğretmenlerin doldurduğu 376 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada Uğurlu ve Üstüner (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin en yüksek algı düzeyi özyeterlilik boyutundayken en düşük algı düzeyi ise psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında olmuştur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık görülmezken; öğrenim durumu, mesleki deneyim, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları çalışanlarla ilişkiler boyutunda en yüksek düzeyde iken amirlerle ilişkiler boyutunda ise en düşük düzeyde bulunmuştur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları arasında cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki deneyim, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı, pozitif yönde doğrusal ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik boyutunun, iyimserlik boyutu ile arasında orta, amirlerle ilişkiler boyutu ile arasında ise zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel adalet

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND THEIR POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITALS

Kaya, Şerife Feyza

Post Graduate, Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

June 2022, 97 pages

The aim of the study is to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and their positive psychological capital. The research was created with the quantitative research method and was prepared according to the relational screening model. The universe of the research consists of primary and secondary school teachers in Antalya, who work in the 2021/2022 academic year. Sampling In the central districts of Antalya, Konyaaltı, Muratpaşa and Kepez; A total of 30 schools, 10 from each district, were selected randomly. 376 scales filled by the teachers reached by using the simple random cluster sampling method were evaluated. "Organizational Justice Scale" adapted to Turkish by Uğurlu and Üstüner (2011) and "Positive Psychological Capital Scale" adapted to Turkish by Çetin and Basım (2012) were used in the research. According to the findings, the highest level of perception of teachers' positive psychological capital was in the dimension of self-efficacy, while the lowest level of perception was in the dimensions of resilience and optimism. While there was no significant difference in the positive psychological capital perception levels of the teachers according to the gender variable; A significant difference was determined according to the variables of educational status, professional experience, and tenure at the school. There is no significant difference between primary and secondary school teachers' perceptions of organizational justice according to gender, educational status, professional experience, and tenure at school. There is a significant, positive linear and moderate relationship between teachers' psychological capital and organizational justice perceptions. There is a moderate correlation between the self-efficacy dimension and the optimism dimension, and a weak, positively significant linear relation between the relations with the superiors dimension.

**Keywords:** Teacher, positive psychological capital, organizational justice

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçme Aracı ve Örgütsel Adalet Ölçme Araçlarına İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması İstatistik Verileri.....	29
Tablo 4.1.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Betimleyici İstatistikleri.....	34
Tablo 4.2.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	35
Tablo 4.3.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	37
Tablo 4.4.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	39
Tablo 4.5.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	42
Tablo 4.6.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	45
Tablo 4.7.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimleyici İstatistikleri.....	48
Tablo 4.8.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	49
Tablo 4.9.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	50
Tablo 4.10.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	51
Tablo 4.11.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	53

Tablo 4.12.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	55
Tablo4.13.1:Korelasyon Analizi.....	57



## İÇİNDEKİLER LİSTESİ

DOĞRULUK BEYANI.....	i
ONAY.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	xii

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi.....	4
1.4 Araştırmanın Varsayımları (Sayıtlılar).....	4
1.5 Kapsam ve Sınırlamalar.....	5

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. Örgüt Kültürü Nedir.....	6
2. Örgütsel Adalet.....	7
3.Örgütsel Adalet Türleri.....	8
3.1 Dağıtım Adaleti .....	8

3.2 Prosedür Adaleti.....	9
3.3 Etkileşim Adaleti.....	10
4. Örgütsel Adaletin Boyutları.....	11
4.1 Dağıtım Adaleti.....	11
4.2 İşlem Adaleti.....	13
5. Örgütsel Adalet Konusunda Yaşanan Problemler .....	14
5.1 Ayrımcılık .....	14
5.2 Kayırmacılık.....	15
5.3 Yönetici Körlüğü .....	16
6. Pozitif Psikolojik Sermaye .....	17
7. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Ana Unsurları.....	20
7.1 Öz Yeterlik .....	20
7.2 İyimserlik.....	21
7.3 Güven .....	22
7.4 Psikolojik Dayanıklılık.....	22
7.5 Umut.....	23
8. İlgili Araştırmalar.....	23

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli.....	27
3.2 Evren ve Örneklem .....	27
3.3 Veri Toplama Araçları.....	28
.3.3.1 Örgütsel Adalet Ölçeği .....	31
3.3.2 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	31
3.4 Verilerin Toplanması.....	31
3.5 Verilerin Analizi.....	32

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Betimleyici İstatistikleri .....	34
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: 2.a. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	35
4.3 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: 2.b. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	37
4.4 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: 2.c. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	39
4.5 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: 2.d. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	42
4.6 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: 2.e. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	45
4.7 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimleyici İstatistikleri.....	48
4.8 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: 4.a. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	49
4.9 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: 4.b. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	50
4.10 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: 4.c. Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	51
4.11 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: 4.d. Öğretmenlerin Örgütsel	

Adalet Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	53
4.12 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: 4.e. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi.....	55
4.13 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasında ki Anlamlı İlişki Durumunun İncelenmesi.....	57

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

5.1 Sonuç ve Tartışma.....	61
5.2 Öneriler.....	69
KAYNAKÇA.....	72
<b>EKLER</b>	
Ek- 1 Araştırma İzin Onayı.....	85
Ek- 2 Çalışmada Kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği .....	86
Ek-2Çalışmada Kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	87
Ek- 3 Ölçek İzin Belgesi.....	90
Ek- 4 Bildirim Sayfası.....	91
İNTİHAL RAPORU.....	92
ÖZGEÇMİŞ.....	93

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

### 1.1 Problem Durumu

Çağdaş yönetim anlayışları örgütün hem üretim hem de insan boyutu ile ilgilenir. Özellikle insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi anlayışında çalışanların memnuniyeti, morali, iş doyumunu çalışanların psikolojik boyutları ile ilgilidir. Bu açıdan baktığımızda okulların en kalabalık insan kaynağı grubunu oluşturan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi büyük önem taşımaktadır. Örgütsel adalet ve okul müdürlerinin psikolojik sermayelerinin okulun çalışma ortamını, çalışan ilişkilerini ve davranışlarını etkilemesi beklenir. Bu araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel adalet ve pozitif psikolojik sermaye davranışları üzerindeki etkisi incelenecektir.

Sosyal çevre bazen seri bazen de yavaş değişmektedir. Bazen ilerletici bazen ise anlayışsız olabilirler(Balay, 2003). Müşterek hedefler doğrultusunda karşılık beklemeden koordinasyonlu bir şekilde ilerleyen örgütler ayakta kalabilmek için değişim ve gelişime açık olmalıdırlar(Aydın, 1994). Örgütsel tutum, bireylerin örgüt içindeki tutum ve davranışlarını sistemli bir şekilde incelemektedir(Robbins, 1994). Örgütsel tutumun boyutlarından olan eğitim, ilerleme, gelişim, zorluklarla mücadele, algıda seçicilik, iş ahlakı, kuvvet, önderlik, iletişim kurma becerisi, karar alma ve verme becerisi, ekip kurabilme, gibi parametreler göz önüne alındığında, örgütsel davranışın ilgilenmiş olduğu kavramlar içerisinde örgütsel adalet tutumunun da bulunduğu görülmektedir(Polat, 2007). Örgütsel tutum parametresi olarak örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ifadelerinin okul iklimini ve çalışan tutumunu etkilediğini söylemek mümkündür. Bu tutumların okul iklimi içerisinde değerlendirilmesi, okulların çalışan hareketlerinin anlaşılmasını ve var olan problemin çözümü için alternatif yollar göstermektedir(Başaran, 2008).

Adaletle ilgili araştırmalar(Frankurt, 1997; Jacob, 2006; Clark, 2006); adalet

tutumunun iktisat, eğitim ve öğretim, toplum ve siyaset gibi konularla bireylerin yaşamına girdiğini göstermektedir. Örgütsel adalet, kişinin örgütte yerine getirmesi gereken ilkelere ilişkin gerekli olan adalettir(Eker, 2006; Özmen, Abraş ve Özer, 2007). Çalışanlar, çalışma ortamında kendilerini ve iş arkadaşlarını her zaman karşılaştırmak istemektedirler. Tüm çalışanlar kural ve kaidelerin herkes için aynı boyutta olmasını, maddi olarak karşılığının herkes için aynı olması gerektiğini, izin hakkı kullanımlarında eşit olabilmeyi, sosyal olanaklardan eşit şekilde faydalanabilmeyi ifade etmektedir. Fakat, adalet tutumunun dayandığı tek sınır yalnızca çıktılardır, çıktıların mukayese edilmesi değildir. Örgütün ilkeleri ve bu ilkelerin uygulama alanı kişiler arasında ki iletişim ve etkileşimin kuvvetli olmasına bağlıdır denilmektedir(Özdevecioğlu, 2003).

Örgüt içinde, baskı altında kalmadan örgütle devam edebilme isteğinin oluşabilmesi için kuvvetli bir bağlılık hissine ihtiyaç duyulmaktadır ve mesuliyet örgüt idaresine düşmektedir(Sabuncuoğlu, 2007). Örgüt yönetimine, örgüt siyasetine ve metotlarının eşitliğine duyulan itimat duygusu çalışan bağlılığında önemli bir yere sahip denilebilmektedir. Örgütsel bağ, çalışanın örgüt hakkında farkına vardığı ilişkinin büyüklüğünü, gücünü ifade etmektedir(Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık hissini, örgütsel başarıyı olumlu yönleriyle etkisi altına aldığı ve bu kapsamda örgütsel bağlılığın; işe geç kalma, süreksizlik ve işi bırakma gibi neticeleri azalttığı ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık tutumunun arttırılmasında çalışanlarda bulunan adalet kavramının belirleyici olması buna bağlı olarak örgütsel adalet boyutunun örgütsel bağlılık tutumunu etkilediği görülmektedir(Doğan, 2008). Bu değişkenler arasında güçlü bir ilişki bulunmakta ve örgütsel çıktılarının kalitesinde önemli değişimler meydana gelmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların çalışma ortamlarında verimliliğinin arttırılabilmesi için örgütün hedeflerine ulaştırılması aracı olmaktadır. Okulların sosyal çevreyle olan bağlarının kuvvetli olmasının okul çalışanları olan öğretmenler üzerinde önemli bir etkisi olup, örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesine yardımcı olabilmektedir(Sabuncuoğlu, 2007).

Örgütün hedeflerine ulaşmasında adalet ve bağlılık kavramlarının etkisi açıkça belli olup, örgüt yöneticilerine yöntem gösterebilmektedir. Günümüzde, çıktı olarak ifade edilen örgütsel adalet ve pozitif psikolojik sermaye boyutları, örgüt çalışanlarının yanı sıra yöneticiye yön vermektedir. Eğitim ve öğretim örgütünde, öğretmenlerin sahip oldukları adalet algı tutumlarını etkileyerek öğretmenlerde var olan pozitif psikolojik sermaye tutumuna etkide bulunabilmektedir. Bu durumda okul yöneticilerinin

çalışanların örgütsel adalet algıları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin yönünü şiddetini ve bunun örgütün insan boyutu açısından önemini farketmeleri ile onların örgütsel adaleti sağlama çabalarını da arttıracığı umulmaktadır. Bu araştırma okul yöneticilerine okul yönetiminde örgütsel adaletin çalışanların psikolojik sermayelerinin artmasıyla olan ilişkisini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

### **Problem Cümlesi**

Çalışmanın amacı, ilk ve ortaokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin fikirleri baz alındığında okullarda örgütsel adalet ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkileri ve bunların bazı değişkenlere göre farklılaşma durumlarını belirlemektir.

### **Alt Problemler**

Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1) İlk okul ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri nelerdir?

2) Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri;

a) Okul kademlerine

b) Cinsiyet

c) Öğrenim durumu

d) Mesleki deneyim

e) Okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde

farklılaşmakta mıdır?

3) İlk okul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri nedir?

4) İlk okul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri;

a) Okul kademlerine

b) Cinsiyet

c) Öğrenim durumu

d) Mesleki deneyim

e) Okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde

farklılaşmakta mıdır?

5) İlk okul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

Başarıya ulaşmış olan örgütlerin ortak maddeleri olarak, etkili bir tarihsel geçmişe sahip olabilmeleri gösterilmektedir. Örgütlerde güçlü bir tarihsel geçmişin olması, örgütte çalışanı mutlu etmekte, başarı düzeyini yükseltmekte ve örgütle arasındaki ilişkiyi daha kuvvetli hale getirmektedir.

Örgüt kavramı ile adalet boyutu, örgütün müşterek paydada işbirliğine dayalı tutumlarının esaslarından birisi olmakla beraber, örgütün psikolojisi, insan kaynakları idaresi ve örgütsel tutum alanları araştırılmakta olan konular arasındadır.

Çağdaş iş hayatında maddi zenginlikler olduğu gibi manevi zenginliklerde değer kazanmıştır ve sermaye olarak ifade edilmektedir. Çalışan bireylerin sahip olduğu; bilgi, ustalık, fikir, toplumsal ilişki, sosyal çevre tutumlarıyla bütünleşen çalışan kişilerin psikolojik tutumları da bir sermaye olarak incelenmektedir. Örgütlerin artan gereksinimlerinden kaynaklı olarak bu çalışmada, çalışan bireylerin olumlu psikolojik sermayelerinin göz önüne alınması mühim görülmektedir.

Çalışmanın amacı eğitim örgütlerinde, örgütsel adalet ilkelerinin seviyesini ve öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerini ortaya çıkarması ve örgütsel adaletin öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile bağının ifade edilmesi bakımından önem kazanmaktadır. Ayrıca bu çalışma, insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetiminin önemli unsuru olan çalışanların pozitif psikolojik sermayelerine katkı yapılması ve bu konuda duyarlılık oluşturulmasında örgütsel adaletin rolünü ortaya koyması ve bu konuda öneriler sunması bakımından önemlidir.

### **1.4 Sayıtlar**

1) Araştırmaya katılan kişiler kendi istekleri doğrultusunda dahil oldukları için anket isteğe bağlı uygulanmıştır. Buna bağlı olarak anketteki sorulara içten cevap verdikleri varsayılmıştır.

2) Çalışmaya özel geliştirilen bilgi toplama araçları, çalışma hedefinin gerçekleşmesini sağlayacak yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak kalitededir.

3) Araştırma ekibinde yer alan öğretmenlerin temsil niteliğine sahip olduğu



varsayılmıştır.

### **1.5 Kapsam ve Sınırlamalar**

Çalışma Antalya İli merkez Konyaaltı, Kepez ve Muratpaşa ilçelerinde bulunan 30 okulda görevli öğretmenlerin görüşlerini kapsamaktadır.

Araştırma öğretmenlere uygulanması düşünülen anket ile sınırlıdır.

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde “örgütsel adalet, pozitif psikolojik sermaye” kavramlarının tanımları ve literatür taraması sonucunda ortaya konan kavramsal ve kuramsal temeller ve bu kavramların sahip oldukları boyutlar ve bu kavramların ilişkide olduğu diğer değişkenlerle ilişkileri ortaya konmaya çalışılacaktır.

#### 1. Örgüt Kültürü Nedir

Örgütün bir yaşam tarzı olarak örgüt kültürü gerek örgütsel adalet ve gerekse psikolojik sermayeyi etkileyen önemli bir unsurdur. Kültür, örgütteki birçok işlevin yerine getirilmesini sağlar. Örgütün diğer örgütlerden farklı yönlerini ortaya çıkarır, örgüte bağlı kişilere benlik duygusu kazandırır, çalışanların olayları bireysel çıkarlarının önüne koymasını sağlar, sosyal sistemin mekaniklerini güçlendirir ve bağlayıcı bir rol oynar. Çalışanların tutum ve davranışlarını sistemli bir şekilde yönlendiren yaratıcı ve denetim işleyişi olarak ifade edilebilir (Robbins, 1994).

Örgütlerin toplum bilim, toplum psikolojisi, psikoloji, işletme, kamu yönetimi, insan bilimi ve politik bilim gibi farklı bilim alanlarının ortak çalışma yapması, örgütlere birden fazla taraftan bakılmasına ve çeşitli tanımlar yapılmasına neden olmaktadır (Dicle, 1974).

Örgüt kültürü, örgüt bireyleri arasında ki kıymet verilen öğeler, davranışlar ve tutumlarla ilgili paylaşımların meydana getirdiği neticedir(Douglas, 1985). Örgüt kültürü kuşaklar boyu sürdürülerek, paylaşım yoluyla bireyleri bir arada tutan ümitlerin, değerlerin, görüşlerin, umutların, davranışların ve kuralların tamamı olarak tanımlanmaktadır(Kilmann, Saxton ve Serpa, 1985). Örgüt kültürü, örgüt bireylerini bir arada tutma güvencesi veren, paylaşılan ve farklı çevrelere uyum sağlamada bireylere doğru algılama, düşünme ve tepki vermeyi öğreten hipotezlerdir. İnsan bilimciler, toplum bilimciler, psikologlar ve iktisatçılar seneler boyunca kültür ve örgüt kültürü kavramlarıyla ilgili yöntemler geliştirmiş ve yürütmüşlerdir(Özkalp ve Kirel, 2001).

## 2. ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet olgusu, sosyal bilimlerin ilgilendiği ve pek çok farklı bakış açısından incelenmiş bir konudur. Aristo'dan Nozik ve Rawls'a kadar pek çok filozofun ilgisini çekmiş ve bu konuda çalışmalarına neden olmuştur (Greenberg ve Bies, 1992).

Adalet, sosyal örgütlerin ilk niteliği olarak adalet tanımlanabilir. İki konudan oluştuğu söylenebilir. Birincisi, toplumun sivil özgürlükler bakımından eşit haklara sahip olması gerektiği; ikinci madde ise eşit fırsatların tanınması gerektiğidir(Konovsky, 2000).

Örgütsel anlamda adaletin esaslarından birisi de örgütlerdeki ortak ve işbirliğine dayalı tutumlardır ve insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış sahalarında da incelemeler yapmaktadır(Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001; Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005).

Çalışmalara bakıldığında, örgütsel adalet ile ilgili farklı tanımların yapıldığını görmekteyiz. Örgütsel adalet, çalışanların adaleti nasıl algıladığı ve çalışanların nasıl tepkiler verdiği ile ilgili olan bir kavramdır(Greenberg, 1990; Ployhart ve Ryan, 1997). Tarihsel geçmişe baktığımız zaman örgütsel adalet kuramının Adams (1965)' in eşitlik teorisi ile meydana geldiğini söyleyebiliriz.

Adams'ın eşitlik kuramı ile örgütsel adaletle bakıldığında en önemli benzerlik adalet konusunda ortaya çıkmıştır. Çalışanların yaptıkları işlerin sonucunda kazanmaları gereken ücret, mesai ödemesi, görevde yükselme gibi hakların adil olarak dağıtılması, bölüşümsel(yoksunluk kavramı) adalet kavramı ile ilişkilendirilmektedir(Stauffer, 1949). Bu kavrama göre bireyler kendi çalışma durumlarını aynı işi yapan diğer iş arkadaşları ile karşılaştırdıklarında kendileriyle aynı derecede ücrete ve haklara sahip olmadıklarını gördüğü zaman bir haksızlık duygusu yaşamaktadır(Şahin, 2007). Haksızlık duygusu örgütsel adalet çalışmalarında önde gelen konulardan biridir. Çünkü çalışanlar, çalışma ortamında her türlü paylaşımın adil olmasını beklerler. Eşit iş yapan her çalışanın aynı düzeyde sorumluluk ve eşit sonuç üreten çalışanlar arasında eşit olmayan paylaşımlar haksız bir uygulama olarak değerlendirilir(Greenberg, 2004).

Örgütsel adalet, iş yerindeki doğruluğun ya da haklılığın savunulması ve korunabilmesi yöneticinin görevidir(İşcan, 2004). Örgütsel adaletin dört alt boyutu bulunmaktadır, bunlar; dağıtım adaleti, işlemsel adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel

adalettir. Dağıtım adaleti, çalışanların karşılaştıkları sorunların ya da ödüllerin eşit olması iken, işlemsel adalet ödül dağıtımına ilişkin karar alırken kullanılan yöntemlerin doğruluğudur. Bies ve Moag (1986) tarafından ortaya atılan etkileşim adaletinde ise, çalışanların adaleti algılama şekilleri örgütle arasındaki kişiler arası ilişkilerin kalitesinden etkilenir ve adalet algıları çoğunlukla aralarındaki sosyal değişime dayanmaktadır ve Greenberg (1993) etkileşim adaletini iki temelde anlatılır bunlardan birincisi; kişiler arası adalet, insanlara nasıl davranılması gerektiğini gösterir, dağıtım adaleti ile de ilişkilidir. Diğer bilgilendirici adalettir ve işlemler için söylenen bilgilerin ölçüsünü gösterir (Robinson, 2004).

### **3. ÖRGÜTSEL ADALET TÜRLERİ**

Literatür incelendiğinde örgütsel adalet türlerini sınıflandırırken dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti konularına yoğunlaştığı görülmektedir. Fakat bu sınıflandırma tek değildir farklı araştırmacılarda bu konuda kendi sınıflandırmalarını yapmışlardır. Colquitt bu araştırmacılardan biridir onun sınıflandırmasına göre; örgütsel adaleti dağıtım, prosedür, kişiler arası ve bilgilendirici adalet olmak üzere dört türe ayırmıştır. Beugre (1998) ise dağıtım, prosedür, etkileşim ve sistemik adalet olarak sınıflandırmayı uygun görmüştür. Örgütsel adaleti türlerine ayırırken literatüre bakıldığında ortak bir karara varılamadığı görülmüştür. Ancak yapılan çalışmalar ve sınıflandırmalar incelendiğinde üç temel tür üzerinde durulduğu görülmüştür. Bu üç türü örgütsel adalet türleri olarak inceleyebiliriz.

#### **3.1 Dağıtım Adaleti**

Örgüt için emek veren çalışanlar örgütün kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için de sisteme dahil olabilirler. Her ne kadar örgüt için tüm çalışanlar eşit deniyorsa da gerçekte durum bundan farklıdır her çalışanın payına düşen eşit değildir(Karaeminoğulları, 2006). Buna göre gelişen dağıtım adaleti, neyin, hangi örgüt üyeleri arasında, ne miktarda paylaşılacağı sorunu ile ilgilidir (Karaeminoğulları, 2006). Çalışanlar gelir, terfi, prim ve sosyal olanaklar gibi faydalara baktıklarında adaletli bir dağılım olup olmadığının ayrımını yapabilirler. Bu konuda kendilerine haksızlık yapıldığını düşünmeleri örgütteki davranışlarına yansiyacaktır. Dağıtım adaleti, çalışanların terfi, aldıkları ücretler gibi konularda adil

bir dağıtım olduğunu düşünmeleri olarak açıklanabilir(Özdevecioğlu, 2003).

### 3.2 Prosedür Adaleti

İlk çalışmalara bakıldığında örgütsel adalete göre dağıtımın kendisine göre olmasına rağmen adil bir dağıtım durumunun koşulları incelendiğinde, bazen gerçekleşmekte zorluk çekebilir. Adalet algıları incelendiğinde bireylerin elde ettikleri başarılar veya adil bir dağıtımın varlığı sonuçları etkilemektedir(Karaeminoğulları, 2006). Bireylerin yaptıkları işe yönelik kimin neyi ne kadar alacağı veya ne kadar fayda sağlayacağı ve bu fayda durumuna nasıl karar verildiği etkili bir durumdur(Özdevecioğlu, 2003). Karar verme sürecinin nasıl işlediği ne kadar adaletli davranıldığı bireyin süzgecinden geçerek incelenir. Prosedür adaleti, dağıtımdan ziyade bu dağıtımın nasıl gerçekleştirildiği konusunu irdeler. Prosedür adaleti bireyler üzerinde önemli etkiler bırakır bu sebeple örgütler için önemli bir yere sahiptir(Karaeminoğulları, 2006). Prosedür adaleti, örgütsel adalet kapsamında dağıtım adaletinin yeterince açıklayıcı olmadığı noktaları anlatmaya çalışmaktadır. Biçimsel prosedürler sahip olunan müktesebatları ortaya konmasında ve karar verilmesinde kullanılır(Luo, 2009). Bu sürece yönelik kullanılan yöntemlere ilişkin algılanan adaleti açıklayan prosedür adaleti; herhangi bir prosedür uygulanırken ortaya konan ilişkinin yeterli ve adil olması , tarafsızlık, anlaşma, samimiyet ve nezaket gibi tutumların açıklanmasında bu ilkelere bağlı olarak açıklanabilir. Prosedür adaleti şirket alımlarında sergilenen tutumun çalışanlar tarafından algılanma durumu öne çıkmaktadır. Çalışmalara bakıldığında prosedür adaletinin bağlılık, iş tatmini ve güvenle bağlantılı olduğu görülmüştür(Karatepe, 2006). Birçok araştırmacı için prosedür adaletini örgüt içerisinde dağıtım adaleti oluşturmak ve devamlılığının sağlanması için önemli şartlardan biri olarak görmüştür(Halis ve Akova, 2008).

Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde, prosedür adaleti için başka teorilerle de açıklanmaya çalışıldığı görülmüştür. Bu kuramlardan bazıları kişisel çıkar kuramı ve grup değer kuramı, prosedür adaletini açıklanmada kullanılacak temel çalışmalardandır(Thibaut ve Walker. 1978). Kişisel çıkar kuramı prosedür adaletini açıklayan önde gelen çalışmalardan biridir. Bu kurama göre bireyler, kendi kişisel kazanımlarını diğer bireylerden daha üstün tutmaya çalışırlar. Örgüt içerisinde algılanan adaletin yüksek olması çalışanların süreci kontrol etmesine olanak sağlar. Kişisel çıkar kuramı, prosedür adaleti kapsamında, eleştirilmesinin en önemli sebebi

bireyin hedeflediği sonuca ulaşmasında ki çizdiği yola bakılmakta ve sadece bireysel davranışlarla arasındaki bağlamın değerlendirilmesidir(Bakan, 2004). Kişisel çıkar kuramına devam niteliğinde olan grup değer kuramı prosedürlerin adil olması ve sadece kişisel değerlere dayanmaması olarak açıklanabilir. Grup üyeleri kendilerini içinde daha rahat ve güvende hissettikleri bir grubun içerisinde ise kendi çıkarlarını hiçe sayıp grup içerisindeki tüm üyeler için fayda sağlayacak olanı yapma eğilimi göstermektedirler. Grup değer teorisinin temelinde grup üyelerinin sosyalliği önemli bir yere koyması bulunur. Bireyler içinde buldukları grupta bir dayanışma hali içindedir. Grup üyeleri kendilerine saygınlık ve fayda sağlayacak olayları bilmek ve bu konularda bilgi sahibi olmak istediklerini belirtmektedirler(Taşkıran, 2010).

### **3.3 Etkileşim Adaleti**

Etkileşim adaleti, uyulması gereken metotlar uygulanırken çalışanların sergilediği davranışların çeşitliliğine göre bir adalet düşüncesi ortaya konması olarak açıklanabilir(Bies ve Moag, 1986). Çalışanların örgütsel adalete yönelik düşüncelerini sadece dağıtımaya yönelik verilen değişmeyecek son karar etkilemektedir. Çalışanlar, süreçlerin uygulanmasında kararların kendilerine söylenmesi ve kendileriyle iletişim halinde olunması konusunda duyarlı davranmaktadırlar. İletişimin saygı ve samimiyete dayanması gibi klasik beklentiler içerisinde girmeleri normal karşılanır. Bu noktada etkileşim adaleti prosedürleri uygulayıcı ve karar verici ile çalışan arasındaki iletişimin adil olması ile ilgili genel anlamda bir ilke olan iletişimin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır(Karaeminoğulları, 2006). Etkileşim adaletinin bireyler arasındaki etkileşimin niteliğine bağlı olması sebebiyle, prosedür adaletinin örgütten, etkileşim adaletinin ise üst pozisyonundaki çalışanlardan etkilendiği ifade edilmektedir (Erdoğan, 2002). Etkileşim adaleti, karar alıcıların ve prosedürleri uygulayıcıların biçimsel süreçlerin kabul ettirilmesi ve uygulanması sırasında sergilediği davranışların adil olmasına işaret etmektedir (Chambers, 2002). Çalışanlar, süreçlerin uygulanmasında kendileriyle iletişim kurulması ve kararların kendilerine açıklanması konusunda duyarlı olmakta ve bu iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gibi normatif beklentiler içerisinde olmaktadır. Bu noktada etkileşim adaleti, karar verici ve prosedürleri uygulayıcı ile çalışan arasındaki ilişkinin adil olup olmaması ile ilgili bütüncü unsur olan iletişimin önemine işaret etmektedir (Altıntaş, 2002).

## 4. ÖRGÜTSEL ADALETİN BOYUTLARI

Örgütsel adaletin boyutları konusunda araştırmacılar tarafından ortak kabul edilen bir sınıflandırma bulunmamaktadır. Dağıtım adaleti teorisi ve eşitlik teorisini ortaya atmışlardır. Örgütsel adalet dağıtım adaleti ile benzer şekilde incelenmiştir(Yürür, 2015).

1970 yılının başında Thibaut ve Walker legal prosedürlerle ilgili yapmış olduğu çalışmalar sonucunda anlaşmazlıkların çözümüne yönelik yapılan uygulamaların bireyin adalet bakış açısını önemli şekilde değiştirdiği görülmüştür, bu sebeple prosedür adaletini ortaya atmışlardır.( Thibaut ve Walker,1978).Bu durum göz önüne alındığında örgüt içindeki adaleti açıklamak için sadece dağıtım adaletinin yeterli olmadığı görülmüştür bu olaydan kaynaklı prosedür adaleti de sınıflandırmaya eklenmiştir. Bies ve Moag, çalışanların adalet algısının, işlemlerin uygulanışı esnasında bireyler arası iletişime de bağlı olduğunu belirterek etkileşim adaletini ayrı bir sınıflandırma olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir(Masterson vd. , 2000).

Colquitt kişiler arası, bilgisel, dağıtım ve prosedür adaleti olmak üzere dörtlü bir sınıflandırma ortaya koymuştur(Colquitt, 2001). Benzer şekilde Beugre de dörtlü bir sınıflandırma yapmıştır. Dağıtım, etkileşim, sistemik ve işlem şeklinde örgütsel adaleti çalışmalarına eklemiştir (Beugre, 1998).

### 4.1 DAĞITIM ADALETİ

Örgüt içerisinde dağıtım adaleti iş görenlerin çalışarak sağladıkları faydalar katkılara karşılık kazandıkları faydaların ölçülebilir olmasından kaynaklı adil olup olmamasına ilişkin düşünceleri olarak açıklanabilir(Leventhal, 1980). Dağıtımsal adalet ilkesi, bireylere ahlaki açıdan adil olarak tanımlanan özelliklere göre etkileşim içerisinde olunması gerektirmektedir. Bu ilkeye göre; benzer işleri yapan bireylere aynı oranda kazanç sağlanmalı, farklı iş yoğunluğu olan bireylere ise farklılık göz önünde bulundurularak kazanç düzenlenmelidir(Foley, Kidder ve Gary,2002). Örgütte benzer fayda sağlayan iş görenlerin kazanımları da benzer şekilde olmalıdır.

Dağıtım adaleti, elde edilen faydaların bireylere belli standart ve ilkelere göre eşit olarak bölüştürülmesidir. Bireylerde terfi, ücret ve sosyal haklar gibi çalışmalarını sonucunda kendilerine sağladıkları faydalar ile başkalarının kazanım ve faydalarını

kıyaslama durumunda adaletli davranılıp davranılmadığı bireyler için önemli bir yere sahiptir. Bunun sonucunda kendilerine haksızlık yapıldığını düşünürlerse bu durum davranış ve tutumlarını etkilemektedir. Bu sebeple iş görenlerin kaynakların dağıtımında adaletli davranıldığını düşünmesi önemlidir(Özdevecioğlu, 2003). Performans ve verimlilik artışı isteniyorsa iş görenlere haksız bir tutum sergilenmemelidir.

Dağıtım adaleti iş görenlerin değerlendirmelerine etki edecek, dağıtımda adil olunmasını sağlanmaya yardım edecek, kazanımların bölüştürülmesinin nasıl olacağına ilişkin üç önemli kural başta yer almaktadır. Bunlar: Eşitlik, ihtiyaç ve eşit paylaşım olarak sıralanabilir(Yürür, 2015). Kuralları aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz;

**Eşitlik Kuralı:** Kazanımların bölünmesini örgüt üyelerinin performans ya da katkılarına göre düzenlenmesidir.

**Eşit Paylaşım Kuralı:** İş görenlerin örgüte sağlamış olduğu faydalara bakmadan kaynakların grup içinde eşit dağılması gerektiğini açıklar.

**İhtiyaç Kuralı:** Kaynakların paylaşılmasında iş görenlerin ihtiyaçlarının göz önünde bulundurularak yapılmasıdır. Paylaşımında adil olunmasını isteyen karar verici olarak çalışan iş görenler paylaşım ve bölüşüm yapılırken bu üç kuralı dikkate almalıdır.

İş görenlerde paylaşımında adil olunmaması sonucunda performans ve motivasyon kötü yönde etkilenirken aynı zamanda bu durum diğer çalışma arkadaşlarıyla işbirliği yapmaktan kaçınma ve verimsizlik gibi sorunların ortaya çıkmasına sebep olur(Çakar ve Yıldız, 2009). Bireylerin çalışma arkadaşlarıyla işbirliği içinde olmak istememesi örgüte ait işlerin yapılmak istenmemesine, örgüt düzenine zarar vermekte ve iş görenler arasındaki iletişimin bozulmasına sebep olabilmektedir.

1975-1976 yılları arasında Deutsch ve Leventhal yaptıkları araştırmalar ile dağıtım adaletini proaktif yönden incelemişlerdir. Araştırmacılara göre, temel amaçların gerçekleşmesine hizmet ettiği sürece, dağıtımda adil olunabilmesinden söz edebileceklerdir. İş görenlerin uyum ve birlik içinde olmaları ise dağıtımda eşitlik kuralı, refahı önemli ise ihtiyaç kuralı, bireysel performans ve üretkenlik daha önemli ise hakkaniyet kuralı önemli olmuştur. Araştırmacılar, dağıtım adaleti kavramına yeni soluk getirerek gerektiğinde farklı kuralların uygulanmasının daha çok etki



edebileceği görüşünün üstünde durmuş ve adaletin tek bir hakkaniyet kuralı ile gerçekleştirilebileceği düşüncesini değiştirmişlerdir(Karaeminoğulları, 2006).

## 4.2 İŞLEM ADALETİ

İşlem adaleti tanımı çalışmalarda ilk defa Thibaut ve Walker'ın incelemeleriyle girmiştir. Yasalara adil bir şekilde uyulursa, sonuç davalılar için olumsuz bile olsa bu sonuca olumlu tepki verdiklerini gözlemlemişlerdir(Thibaut ve Walker, 1975) . Prosedür adaleti, Folger ve Greenberg tarafından örgütsel anlamda ise ilk kez 1985 yılında kullanılmıştır. Örgütsel açıdan işlem adaleti, kazanımları belirlemede kullanılan yöntem, araç ve süreçlerin adaletli olması olarak açıklanır. İşlem adaleti iş görene yapılan paylaşımın nasıl ve ne şekilde olacağına, dağıtım yapılırken hangi ölçüte uyulması gerektiğine göre belirtilen adalet algısını açıklar(Folger ve Greenberg, 1985).

Prosedür adaleti kavramı ile iş görenler örgütsel kararların adil olup olmamasını ölçerken, kararların içeriği ve bu kararları belirleyen prosedürlere de bakılmalıdır. İşlevsel adaleti sağlayan yöneticiler, yönetim kararlarından etkilenerek iş görenlerin sonuca varma sürecine katıldıklarında ve sürecin adil olarak geçtiğinden emin olurlar. İş görenlerin sürece katılması bireylerin bilgi sahibi oldukları ve var olan sistemi seçerken özgür düşünebildiklerini ifade eder(Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Thibaut ve Walker prosedür adaletini süreç değerlendirmesi ve karar değerlendirmesi olmak üzere iki temele oturtmuştur. Süreç kontrolünde bireylere sonuçları değiştirmese bile proses ile ilgili düşüncelerinin söyleme izni verilmektedir. Bu sayede iş görenlere düşüncelerinin önemli olduğu ve ön yargılı davranılmadığı algısı gelişmektedir(Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Karar kontrolü ise bireylerin karar alma sürecine ya da sonuçlara katılımını ifade etmektedir. Bireyler sağlanan faydalara ilişkin düşüncelerini açıkça ifade edebiliyorlarsa sonucu önemsemeyen adil olduğunu düşünmektedirler. Örgütlerde işlem adaletini etkileyen bu iki ölçütün yanında altı temel ölçüt daha bulunmaktadır. Bu ölçütler aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır(Eren, 2014).

**Tutarlılık Kuralı:** Örgütün hedefleri, uygulanacak yöntem ve alınan kararlar dağıtım ve işlem adaletine uymalı kurulan bağlar arasında olumsuzluk oluşmamalıdır.

**Ön yargısız Olma Kuralı:** Örgütle ilgili alınan karar ve hükümlerde ön yargısız,

iletişim ve etkileşimde nesnel ve şeffaf olunmalı, ayırım yapılmamalıdır.

**Doğruluk Kuralı:** Karar verme ve ilerleyen uygulamalarda gerçeğe uygun, dürüst ve eksiksiz bilgi sunulmalı örgütle ilgili kurallar tüm bireylere eşit şekilde uygulanmalıdır.

**Düzeltilbilirlik Kuralı:** Çalışanlardan ya da kuruluşlardan gelmesi mümkün olan şikayetlere karşı alınan karar ve maddeler düzenlenip değiştirilebilir.

**Temsil Kuralı:** Çalışanların aracısız ya da temsilcileri vasıtasıyla örgütle ilgili alınacak kararlar hakkında ki düşüncelerini söyleyebilmesi doğruluk ve tutarlılığın devamlılığı açısından önem ifade etmektedir.

**Etik Olma Kuralı:** Örgütte verilen karar ve uygulanacak yöntem etik ilke ve değerlere uymalıdır.

İş görenler prosedürlerin adaletli uygulanıp uygulanmadığına ilişkin karar verirken, bireyler arası iletişime de bakarlar. Önce prosedür adaletinin alt boyutu daha sonra etkileşim adaleti kavramı olarak önümüze çıkmaktadır(Yürür, 2015).

## 5. ÖRGÜTSEL ADALET KONUSUNDA YAŞANAN PROBLEMLER

Nesnel bir yapıya sahip olan adalet kavramı, kime ve neye göre adil sorularına karşı objektif bir tutum sergilemekte ve bu nedenle adalet kavramı kadar adaletin nasıl algılandığı mevzusu da önem kazanmaktadır(Yurdakul, 2015). Örgütte meydana gelen adalet kavramı ile ilgili sorun teşkil eden olaylar yönetim ve insan kaynakları alanlarında görülmektedir. İnsan kaynakları, yönetim süreçleri incelendiği zaman, ayırım yapmak, bazı kişileri kayırmak, yönetici körlüğü ve damgalama olarak ifade edilen bir takım adalet dışı durumların var olduğundan bahsedilmesi gerekmektedir.

### 5.1 Ayrımcılık

Ayrımcılık kavram olarak; bireye, ekibe veya bir ekibin üyesine karşı bazı ön yargılar sebebiyle meydana gelmiş olan negatif tutum ve hareketlerin tamamını içine alan bir süreç olarak ifade edilmektedir(Göregenli, 2012). Toplumsal yaşam içinde; cinsiyet, yaş, ırk, dil, din, mezhep, etnik köken gibi konular üzerinde çok fazla ayırım yapılmaktadır(Rowe, 1990). Ayrım kavramı doğrudan ya da dolaylı olarak ele alınabileceği gibi pozitif ya da negatif tarafları da incelenmektedir.

Ayrımcılık kavramının en çok dile getirildiği platform olarak örgütsel alanlar seçilmektedir. Örgütsel alanlarda karşımıza çıkan negatif yönlü ayrımcılık çeşitleri şu şekilde ifade edilebilir, cinsiyete, din ve etnik yapıya, yaşa bağlı ayrımcılıklar şeklinde ifade edilmiştir(Demir, 2011).

Erkeğin üstün olduğu kültür bünyesine sahip toplumlarda, erkek; kuvvet, yetki sahibi ve iktidar gibi kavramları simgelerken, kadın ise güçsüz ve aciz olarak ifade edilmektedir. Toplumda kadın ve erkek cinsiyetleri üzerine bu denli anlam verilmesi, kadın ve erkekler arasında birçok alanda eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır(Eroğlu ve İrdem, 2016). Çalışma yaşamı baz alındığı zaman cinsiyet ayrımcılığı göze çarpmakta ve kadın mesleği olarak; sekreterlik, bakıcılık, asistanlık gibi alanlar önümüze çıkarken erkek mesleği olarak; yöneticilik, taksicilik, tamircilik gibi işler önümüze çıkmaktadır(Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008).

Çalışma yaşamı içinde çok fazla karşılaştığımız ayrımcılık çeşitlerinden birisi de yaşa bağlı ayrımcılık olarak adlandırılabilir. Ülkemizde çoğu iş ilanlarına baktığımız zaman otuz yaş sınırı olduğunu görmekteyiz bu da çalışma yaşamında farklı yapısal sorunlara ya da yaş almış bireylere karşı oluşan olumsuz ön yargıya sebep olmakta ve yaşa bağlı ayrımcılık şeklinde tanımlanmaktadır. Özel sektörde kırk yaş üzeri bireylerin çalışma yaşamında yer alabilmesi, sektöre dahil olabilmesi veya mevcut işinden emekli olabilmemesinin zor bir ihtimal olduğu görülmektedir(Çayır, 2012).

Örgütsel adalet veya yönetimsel adalet olarak kullanılan, örgütte bireylerin iş birliği içinde olması, bütün çaba ve getirilerin ayırım yapılmadan eşitlik ve adalet gözetilerek hayata geçirilmesini ifade etmektedir. Adil bir yönetim sisteminin oluşturulması için yöneten kişilerin dikkat etmesi gereken dört ölçüt bulunmaktadır. Bu ölçütler; adalet, liyakat, danışma ve katılım, direnme hakkıdır. İlk üç ölçüt yöneten kişilerin davranış ve tutumlarına bağlı olmakla beraber, direnme hakkı ise meşru olmayan yönetimlerde çalışan bireylere sunulmuş bir haktır. Çalışan bireylere sunulan bu hak neticesinde, yöneten kişilerin yönetimde adaletli bir davranış sergilemesi ve işe girme ölçütlerinde liyakat kavramına önem verilmesi sağlanmış olmaktadır(Eroğlu, 2018).

## **5.2 Kayırmacılık**

Etik dışı bir tutum olarak tarif edilen kayırmacılık (Baydar, 2004; Araslı Bavik

ve Ekiz 2006; Aydoğan 2009; Polat ve Kazak 2014) yönetim sahasında ve sosyal yaşamda karşılaşılabildiğimiz, varlığı kabul edilen bir olgudur(Özkanan ve Erdem 2014). Kayırmacılık kavramı; rüşvet, rant elde etme, yolsuzluk, yiyicilik gibi ögelerle birlikte ele alınmıştır(Berkman 1983; Aktan 2001; Çakır 2014).

Etik olmayan bir tutum sergileyen çok fazla sektör ve yönetici tarafından normalleştirilip kabul edilen kayırmacılık kavramı, belirli kişiye ya da ekibe hakkı olmadan yardım edilmesi, iltimas gösterilmesi şeklinde ifade edilmektedir(Özsemerci, 2003). Topluluk arasında torpil, iltimas, referans gibi bazı tanımlar kayırmacılık tutumuyla özdeşleşmiş ve liyakat modelinin değersiz görülmesine hak, adalet, eşitlik, demokrasi gibi kavramlardan uzak durulmasına ve çok fazla toplumsal sistem içerisinde görebileceğimiz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır(Özkanan ve Erdem, 2014).

Örgütsel sahada çok fazla karşılaştığımız kayırmacılık çeşidi olarak karşımıza nepotizm akraba kayırmacılığı çıkmaktadır. Akraba kayırmacılığı, birey işe alınırken veya görevde yükselme durumunda işin gerektirdiği bilgi, birikim, ustalık, kapasite, algı gibi kalite standartlarına sahip olup olmadığına bakılmaksızın, yalnızca akrabalık bağı olması sebebiyle kabul edilmesi olayıdır(Özler, 2007). Bunun yanında kronizm şeklinde tanımlanan arkadaş, yakın çevre kayırmacılığı; patronaj olarak isimlendirilen politik ve dini olarak aynı tarafta olmaktan kaynaklanan kayırmacılık ile klientelizm şeklinde adlandırılan iktidar ve seçmen bölgesine yönelik kayırmacılık çeşitlerinin de yürütme kısmında önümüze çıktığı görülmektedir(Özkanan ve Erdem, 2015; Özsemerci, 2003).

Örgüt içerisinde kayırmacı tutumun oluşması, çalışanlar arasında negatif bir hava oluşturmaktadır. İltimas gösterilmeyen çalışanlar kendilerine olumsuz yönde ayırım yapıldığı duygusuna kapılarak örgütle olan ilişkilerini zedelemektedirler. Kayırma yapılmayan çalışanlar da çok az başarı gösterme, işe devamsızlık, işten ayrılma, grev yapma, baltalama gibi davranışların görülmesine neden olabilir(Steers ve Porter, 1991; Greenberg ve Scott, 1996; akt. Arya ve Glover, 2003). Bu olaylar örgüt için maddi artışlara ve kaliteli iş gücü kaynağının kaybedilmesine neden olmaktadır(Prendergast ve Topel, 1996).

### **5.3 Yönetici körlüğü**

Yönetici körlüğü, örgüt yönetiminin kullandığı yöntem uyguladığı düzen ve

aldığı kararlarda meydana gelen hataların, sonraki yıllarda önüne çıkabilecek olan fırsat ve problemlerin farkına varamaması ve çalışanların ilerlemesini gerektiği ölçüde yerine getirememesi sorunudur(Altınay, Mercan, Yaşar ve Sert ( 2012).

Yönetici körlüğünün ortaya çıkış sebebi ise iş yoğunluğundan dolayı ilerleyen dönemlerde yöneticinin kendisine bağlı çalıştırdığı kişi sayısındaki artışlardır. Yönetici, örgüt içerisinde iş yoğunluğunun artması sebebiyle çalışan kişilerin gelişim ve ilerlemelerini gözlemleme ve onlarla ilişki kurma esnasında yetersiz kaldığını görmekteyiz. Bu olayın farkına varmayan yöneticiler, çalışan kişilerin kendisini geliştirmede, bilgi birikimi yapmadığı düşüncesine kapılarak kişiler hakkında yanlış, eksik veya adil olmayan karar verebilirler(Acar, 2015).

## **6. Pozitif Psikolojik Sermaye**

Örgütle psikoloji arasındaki araştırmalar genel olarak negatif tutum üstüne ele alınmıştır. Belirlenen negatif yönlerin işin verimli devam ettirilmesine etkisi ve nasıl eksilebileceği ile ilgilidir. Bireylerin psikolojilerinin devamlı negatif düşünceler üstünden ele alınması çalışan bireylerin motivasyonlarını düşürmekte, işlerini yetersiz ve tesiri olmayan bir şekilde yapmasına sebep olmaktadır(Hodges ve Clifton, 2004).

Yaşam yalnızca negatif düşüncelerle ele alındığında fertlerde ve örgütte bir karamsar ruh hali ortaya çıkmaktadır. Birey psikolojisinin negatif ve pozitif tarafları vardır. Psikoloji bireylerin pozitif taraflarını ele aldığı anda, çalışanların olumlu tarafları ortaya sunulduğunda kişilere daha huzurlu çalışma ortamı sağlayabilir. Fertlerin olumlu psikolojilerinin olması örgüt için kıymetli ve değerli olarak ele alınmaktadır. Çalışanların olumlu psikolojilerinin olması yaşamı ve işini olumlu düşünmesi örgüt için büyük bir servet olarak kabul edilmektedir(Erkmen ve Esen, 2012).

Pozitif psikoloji 1900' lü yılların sonunda Martin Seligman tarafından kullanılmaya başlayan bir kavramdır. Psikolojinin bireyin olumsuz tarafları ile ilgilendiğini halbuki olması gerekenin bireyi daha kuvvetli ve olumlu hale getirecek pozitif tarafları ile ilgilenilmesinin daha yararlı olacağı görülmektedir(Keleş, 2011). Pozitif psikoloji fertlerin, ekiplerin ve kuruluşların çalışmalarına yardımcı olan ve onların en yararlı biçimde ilerlemesini sağlayan süreç ve şartlar şeklinde ifade edilmektedir(Gable ve Haidt, 2005).

2000' li yılların başında pozitif duygu kuramı adıyla bir kuram geliştirmiştir.

Bu kuram olumlu duyguların fertlerin aydın taraflarını, maddesel taraflarını ve toplumsal taraflarını pozitif yönlü etkileyen benzer olarak psikolojik taraflarını da olumlu yönde etkilediği görülmektedir(Yıldız, 2015; Çetin ve Basım, 2013; Fredrickson, 2001). Aynı zamanlarda ortaya çıkan pozitif duygu kuramı pozitif psikolojik sermaye kavram ve kuramının ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Ele aldıkları taraflar benzeşim göstermektedir. Her iki kuramda da olumlu duyguların bireyi pozitif yönde etkilediğini ifade ederek örgütler için psikoloji kavramının önemine dikkat çekilmektedir.

Psikolojiyi bir sermaye türü olarak ilk ifade eden Luthans ve Youssef'dir (2004). Psikolojik örgüt tutum kapasitesi kavramı kullanıldıktan sonra içeriği genişletilerek psikolojik sermaye kavramı kullanılmaya başlanmıştır(Wright, 2003). Örgüt çalışanlarının olumlu tutum sergilemesi için pozitif psikolojiye gereksinimi olduğu ve örgüt için servet değerinde olduğunu söylemek mümkündür.

Sermaye araştırmalarda örgütün hedeflerini yerine getirmek için kullanabileceği mevcutta bulunan maddi karşılığı olan varlık olarak görülmüştür. Buna karşılık maddi ve finansal olarak neye sahipsin sorusuna cevap olarak ifade edilmiştir(Çobanoğlu, 2019). Sürecin devamında örgüt için çalışanların asıl değer ve sermaye olduğunun farkına varılarak insan sermayesi şeklinde ifade edilmiştir. Sonraki yıllarda çalışanların toplumsal ve sosyal bağlarının da bir değer olduğu saptanmış ve sosyal sermaye kavramı şeklinde ifade edilmiştir. Örgüte son katılan kavram olarak ise psikolojik sermaye kavramından bahsetmek mümkündür. Psikolojik sermaye için kişinin kendi özelliklerini dışa vurduğu söylenebilir. Sermayenin ilerleme serüveni aşağıda yer almaktadır(Luthans, 2002; Tösten, 2015).

Başka sermaye çeşitlerinden yukarıda bahsedilmiş olup ölçüler bakımından değişik olan pozitif psikolojik sermaye insanlara şu şekilde tesir etmektedir; Çalışanlarda olumlu bir enerji meydana getirerek örgüte üstünlük sağlamaktadır. Fertler kendilerine güvendikleri için başarı ve azimli bir çalışma sergileyerek işlerine daha çok yoğunlaşmış ve bu da öz güvenlerinin arttığını ortaya çıkarmaktadır. İleriyi ümitle gördükleri için işlerini daha özverili yapmaktadırlar. İletişim yetenekleri güçlü atılgan karaktere sahiptirler. Güvenilir kişilerdir. Fertleri etkisi altına alan pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklük durumlarından oluşmaktadır.

## **Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramları**

**Umut :** Bireylerin amaçlarına ulaşmaları için gereksinim duydukları istek ve metot.

**Öz yeterlik:** Bireyin bazı neticeler için kaynaklarını yaşama geçirebilecek kabiliyete olan inançları.

**İyimserlik:** Olumlu olaylar olarak sembollenen içsel,temel ve yaygın sebepleri olan açıklayıcı metoda sahip olmak.

**Psikolojik Dayanıklılık:** Problem ve başarının olmadığı durumlarda pes etmemek ve olayların daha çok üstesinden gelmeye çalışmak pozitif değişiklik yapabilme kapasitesine sahip olmak.

**Dışa dönüklük:** Pozitif hisler diğerlerinin özendirilmesi ve isteklendirilmesi eğilimindedir.

**Güven:** Bireyin kendini objektif değerlendirmesi; bireyin kendi özelliklerinin hangi seviyede pozitif ya da negatif olduğu hakkındaki değerlendirmesidir(Tösten, 2015).

Pozitif psikolojik sermayenin kavramları çalışanlar üstünde olumlu bir etki meydana getirmektedir. Kavramlardan birkaçının çalışanda olması bireyin pozitif psikolojisini çoğaltmaktadır(Luthans, 2002; Tösten, 2015). Öz yeterliği güçlü ise çalışanın kendine olan inancı ile örgüte yardım sağladığı gibi öz yeterliği ve umudu güçlü çalışan ise örgüte daha çok yarar sağlayacaktır. Çalışan gereğinden çok başarı gösterecek ve yaptığı işten daha çok tatmin olacaktır(Luthans, 2002).

Çalışan iyimser kişiliğe sahipse aynı zamanda psikolojik dayanıklılığı da yüksek olabilir. Bu tip çalışanlar bireysel olarak kendilerine daha çok güveneceklerdir. Çalışanlar işlerin bitirilmesi için değişik seçenekler araştıraraklar, örgüte daha çok yararlı olacaklardır(Luthans, 2002; Tösten, 2015).

Pozitif psikolojik sermaye araştırmalarına genel olarak bakıldığında çalışmalarda değişik kapsamlar göze çarpmaktadır. En fazla umut, öz yeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan oluşan dört kapsama yer verilmiştir. Yalnız incelenen çalışmalarda da görüldüğü gibi pozitif psikolojinin kapsamları bu kadarla

sınırlı değildir(Han, Brooks, Kakabadse, Peng ve Zhu, 2012; Tösten ve Özgan, 2014). Bu çalışmada Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen pozitif psikolojik sermaye boyutları ele alınacaktır ve tüm kapsamlarıyla ayrı ayrı incelenecektir.

## **7. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Ana Unsurları**

### **7.1. Öz yeterlik**

Toplumsal öğrenimleri yorumlamak, toplumsal bilişsel kuramında ifade edildiğine göre öz yeterlik görüşünün geliştirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Bandura' nın “Self-efficacy belief” anlatımında dile getirdiği ifade Türkçeye değişik şekillerde aktarılmıştır; yetkinlik beklentisi, öz yeterlik ümidi, öz yeterlik görüşü, öz yeterlik algısı (Budun ve Gökçakan, 2012; Azar, 2010; Akbaş ve Çelikkaleli, 2006; Aşkar, 2001).

Öz yeterlik davranışının ilerlemesi dış uyaranlar yöntemiyle ve kendi iç doygunlukları yöntemiyle yapılabilmektedir. İş verenlerin çalışanları gerçekleştirdikleri işleri başarılı bulmaları ve sevinmeleri çalışanlarda öz yeterlilik hissini geliştirecektir(Hodges ve Clifton, 2004). Çalışanların örgütte yapılması gereken görevleri ile ilgili başarı gösterdikleri alanlara yönelmesi ve başarıları ile ilgili çalışana geri dönüş yapılması dış uyaranlar yöntemiyle öz yeterlik tutumunun ilerlemesine katkı sağlayacaktır(Kaplan ve Kaiser, 2010; Hodges ve Clifton, 2004).

Öz yeterlik tutumunun ilerlemesinde içsel etkenler de etkilidir. Çalışanın aldığı görev ile ilgili kendisini değerlendirmesi ve bunun neticesinde başarılı bulması öz yeterliğini yükseltecektir. Birey değişik zaman dilimlerinde yaptığı çalışmalarını kendi içerisinde mukayese ederek kendini değerlendirir. Önceki yaptığı işlerine tahminle değişimi fark edip buna bağlı olarak kendini başarılı görebilir bu da öz yeterlik tutumunu geliştirmektedir. Başka bir değerlendirme yöntemi ise kendini başka bireyler ile karşılaştırdığında kendini başarılı seçiyor ise bu durum çalışanın öz yeterlik tutumunu geliştirmektedir(Tösten, 2015).

Verilen açıklama ve tarifler göz önüne alındığında öz yeterlik, çalışanın kendine güvenmesi ve yapmış olduğu iş için yeterli donanıma sahip olduğunun farkına varmasıdır. Bu olay öznel olarak ya da başkası tarafından değerlendirilme işlemiyle



elde edilebilir(Stajkovic ve Luthans, 1998). Eğitimde örgütler öğretmenlerin yapmış oldukları işleri önceki eğitim modelleri ile karşılaştırarak, öğretmenler öznel bir yaklaşımda bulunabilirler ya da yöneticileri öğretmenleri başarılı bulduğunu ifade edebilirler.

## 7.2 İyimserlik

İyimserlik Seligman ve ekibinin , olumlu psikoloji davranışının çalışmasına dayanmaktadır. İyimserlik, genel olarak her fikri ve yapılan işi uygun olarak değerlendiren bir davranış, kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir. Kelime anlamı olarak, bireylerin olumlu olayların nedenlerini içsel, daimi ve genellikle yaşanan olaylara dayandırırken, olumsuz olayların nedenlerini ise dışsal, geçici ve olaya özel olarak değerlendirmeleri şeklinde ifade edilebilmektedir(Türk Dil Kurumu, 2017).

Çalışan mühim bir başarı kazandığı zaman öznel olarak kendi daimi özellikleri yardımıyla elde ettiğini, sahip olduğu bu iyimserlik tutumu kendini bundan önce ve sonrasında önemli başarılarla yükselteceğini tasarlamış olup bu şekilde ifade edilebilmektedir. Fakat başarısızlık durumu ile karşı karşıya kalınırsa bu olayın kendi özellikleri, prensipleri ile ilgili olmadığını, başarısız olmanın dışsal nedenlere bağlı olduğunu ve bu durumun kalıcı olmayan bir olay olduğunu, kendini sürekli olarak etki altında bırakacak bir durumun gündemde olmadığını ifade edecektir(Akçay, 2011; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

İyimser çalışan kendine güvendiğinden dolayı devamlı isteklendirilmiş bir şekilde çalışacaktır. Fakat ne olursa olsun tüm başarısızlıkların nedenini her zaman dışarıda aradığı için hiçbir zaman gerçek bir değerlendirme yapamayacaktır. Tüm gerçek ve doğru taraflarıyla olayları değerlendirememek problem çözümü için yetersiz kalmaktadır(Luthans, Youssef ve Avolio, 2007) .

Schulman (1999) iyimserliğin oluşturulabilmesi için gerekli olan maddeler şu şekilde ifade edilmektedir;

1. Bireylerin görüşlerini ve bu görüşlerini açığa çıkartan nedenleri anlatmak gerekir.
2. Görüşlerini açığa çıkartan fikirlerin gerçekliği üzerine inceleme yapmak.
3. Aykırı fikirleri belirleyip iyimserlik boyutu açısından olumlu olanlar ile

değiştirmeye çalışmak.

### **7.3 Güven**

Kişisel olarak bakıldığında üzüntü, kuruntu ve şüphe hissetmeden inanma ve arada bir bağ kurma hissi, itimat şeklinde ifade edilebilmektedir. Güven, örgütte çalışanların birbirine karşı edindikleri tutum inancı olduğu için örgütsel davranışların belirlenmesinde rol oynamaktadır(Sargut, 2003, Sağlam Arı, 2011).

Toplumsal düzen örgüt bünyelerini iletişim yoluyla kurmaktadır, bunun için en önemli tutum güvendir (Erdem ve Özen, 2003). Örgütsel olarak bakıldığında güven, çalışan bireylerin örgütsel tutumlarını üst seviyede etkilemektedir ve örgüt içindeki karışıklığın ve kargaşa durumlarının en önemli sakinleştirme elemanıdır(Sağlam Arı ve Güneri Tosunoğlu, 2011).

Araştırmalar incelendiğinde güven tutumu ile birlikte duruluk, saydamlık, olgunluk, dürüstlük ve sürdürülebilirlik kavramları göze çarpmaktadır(Tösten, 2015). Çalışan tutumlarının, örgütün hizmetinden yararlanan bireylerde oluşturduğu güven duygusu örgüt için oldukça önem taşımaktadır. Çalışan bireylerin iş ve örgüte karşı dürüst olması da örgütsel itimat tutumunun farklı taraflarını oluşturmaktadır(Gabarro, 1978).

### **7.4 Psikolojik dayanıklılık**

Dayanıklılık; başarısızlık, zorluk ve belirsizlik durumlarında bireylerin kendilerini yeni durumlara hazırlayabilme durumu olarak tanımlanabilir (Akçay, 2012). Psikolojik dayanıklılık, kişinin yaşamındaki ani bir değişim veya bir problem durumunda başarıya ulaşabilme kapasitesidir (Luthans, 2002). Dayanıklılıkla ilgili araştırmalar iki farklı yoldan incelenmiştir bunlar;

İlk özellik olarak, Ann Masten öncülüğünde araştırmalarda kişilerin bilmedikleri ortamlara adaptasyonları incelenmiştir. Bu çalışmalar genel olarak dayanıklılık ve kişilerin uyumu, adaptasyonu arasında bir bağ olduğunu göstermiştir(Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Dayanıklılık tutumunun bireyin gelişimi esnasında karşısına çıkacak olan sıradan bir süreç olduğu ve bu açıklamaya göre dayanıklılık tutumunun sonuç olmaktan ziyade bir süreç olduğu varsayılmaktadır.

Okulda ve sınıf ortamında beklenmedik olaylar her an meydana

gelebilmektedir. Böyle durumlar için eğitim örgütleri içinde psikolojik dayanıklılığı güçlü kişilerle çalışmak avantaj sağlamaktadır. Beklenmeyen bir zamanda ortaya çıkan problemi çözümlenebilen çalışanlar kendilerine ve okula katkı sağlayacaklardır.

### **7.5 Umut**

Amaçlarını elde etmek için kararlı davranmak olarak ifade edilebilir(Keleş, 2011). Bireye iyi olma duygusu veren ve onun arzu ettiği amaca ulaşması için sahip olduğu güçlü duygusudur (Akman ve Korkut, 1993; Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak ve Higgins, 1996; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002; Harms ve Luthans, 2012). Umut boyutu üç farklı şekilde değerlendirilebilir bunlar amaçlar, araçlar ve yöntemlerdir. Kişilerin amaçlarının olması, bu amaçlara yönelmek için kişinin içinden gelerek harekete geçmek istemesi ve bu amaçlar doğrultusunda kendine yol çizmesi umut boyutu olarak ifade edilmektedir(Snyder, 2000).

Eğitim bilimleri sahasında umut düzeyi yüksek bireylerin bir eğitimci olarak çocukları, gençleri yetiştirmeleri sonrasında gelecek olan nesiller için oldukça önem taşımaktadır. Kendisinin ve meslektaşlarının tecrübeleri ve deneyimleriyle her zaman değişime ve gelişime açık olan öğretmenlerin sonraki kuşaklara umut vereceğini söyleyebiliriz.

### **8. İlgili Araştırmalar**

Şahin ve Kavas (2016)' in yaptıkları Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: BAYAT ÖRNEĞİ isimli araştırmaya göre “öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu” tespit edilmiştir.

Babaoğlu ve Ertürk (2013)' ün yaptıkları Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki isimli araştırmaya göre “öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının, yüksek düzeyde olduğu” ortaya konmuştur.

Uludağ, Aktaş ve Özdoğaç Özgüt (2019)' in yaptıkları Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının ve Örgüt Kültürünün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkileri: Örgüt Kültürünün Aracı Rolü isimli araştırmaya göre “eğitim kurumlarında

çalışanların örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algı düzeyleri yüksek olduğunda örgüt kültürü algısının pozitif olduğu” görülmüştür.

İçerli (2010)' nin yaptığı Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım isimli araştırmaya göre “çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan örgütsel adalet, yöneticiler tarafından da üzerinde durulması gereken bir konu” olduğu saptanmıştır.

İşcan ve Sayın (2010)' ın yaptıkları Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki isimli araştırmaya göre “örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki olduğu öngörüldüğü” doğrulanmıştır.

Çetin ve Basım (2012)' ın yaptığı Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması isimli araştırmaya göre “ ‘iyimserlik’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘umut’ ve ‘öz yeterlilik’ boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuçta uyarlanan Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği’ nin güvenilir ve geçerli olduğu” ortaya çıkarılmıştır.

Aslan (2017)' ın yaptığı Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi isimli araştırmaya göre “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında ve örgütsel bağlılıklarında bazı değişkenlerin anlamlı farklılığa yol açtığı” saptanmıştır.

Polatçı (2011)' nin yaptığı Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi isimli araştırmaya göre “Bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye performansı önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca bu etkinin iş aile yayılımı boyutlarından pozitif ve negatif iş-aile yayılımının ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi ile arttığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçların hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağladığı” düşünülmektedir.

Sarcı (2015)' nin yaptığı Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri isimli araştırmaya göre “İş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri kişisel değişkenlere göre incelendiğinde ve toplam ölçek ve alt boyutlara ilişkin puanlarda cinsiyet ve öğretim şekline göre anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Yaş ve çalışma süresi değişkenleri ise iş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı

farklılık göstermiştir. Ayrıca iş doyumu ölçeği öğrenim durumu, branş, mezun olunan fakülte, okul türü ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşırken, pozitif psikolojik sermaye ölçeği de medeni durum değişkenine göre farklılaş” olduğu saptanmıştır.

Tösten (2015)' in yaptığı Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi isimli araştırmaya göre “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan fakülte türünün, okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği” görülmüştür.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007) tarafından pozitif psikolojik sermaye üzerine Çin' de yapılan araştırmaya göre pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve performansı üstünde olumlu etkisinin bulunduğu görülmüştür. Çalışan bireylerde pozitif psikolojik sermaye yükseldiği zaman, performanslarının da yükseleceği görülmüştür.

Larson ve Luthans (2006)' in yaptığı pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmanın iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Larson ve Luthans' in yapmış olduğu araştırma pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008)' in yaptığı araştırmaya göre olumlu duygular, sinizm, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda pozitif psikolojik sermayenin, olumlu duygular ile pozitif ve anlamlı ilişkisi ortaya çıkarken sinizm ve örgütsel sapma ile negatif ilişki ortaya çıkmıştır.

Avey, Luthans ve Jensen (2009)' un yaptığı araştırmaya göre pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma fikri ve iş arama serüveni ile olan ilişkileri üzerinde çalışılmıştır. Çalışma neticesinde pozitif psikolojik sermayenin stres ile olumsuz yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayesi güçlendirilen çalışan bireyin stresinde azalma olacağı ve stresinin azalması ile işi bırakma fikrinden kurtulacağı ifade edilebilir.

Walumbwa , Luthans, Avey, Oke (2011)' nin yaptığı çalışmaya göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel adalet boyutlarından olan adalet tutumu ile

karşılaştırılmış ve ikisinin de örgütsel adalet boyutları ile olan ilişkilerine bakılmıştır. Çalışan bireylere ekipler halinde uygulama yapılmıştır. Çalışmanın neticesinde pozitif psikolojik sermaye ve adalet boyutunun çalışan bireyler üzerinde performans artırıcı özelliği olduğu ve örgütsel adalet boyutları ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Araştırmanın yöntemi kapsamında, araştırma modeli, evren ve örneklem, bilgi elde etme aracının geliştirilmesi, bilgi elde etme aracının uygulanması ve verilerin analiz edilmesine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye, örgütsel adalet ile cinsiyet, okul türü, öğrenim durumu, okuldaki görev süresi ve mesleki deneyim gibi özellikler arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymak için yapılan bu araştırma ilişkisel tarama modeline göre yapılmış bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli geçmişte ya da günümüzde var olan bir olayı var olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır(Kodaş, 2018). Araştırmaya konu olan durum, kişi ya da eşya, kendi koşullarında ve hiçbir değişikliğe uğramadan tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelinde fazla miktarda ögeden oluşan bir evrende evren hakkında bir karara varmak amacıyla, evrenin tamamı ya da bir kısmı, örnek ya da örneklem üstünde yapılan tarama modelidir.

#### 3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2021/2022 Eğitim- Öğretim yılında görev yapan Antalya ili Konyaaltı, Muratpaşa ve Kepez merkez ilçeleri ilk ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından öğretmenler basit seçkisiz küme örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Örnekleme Antalya ili Konyaaltı, Muratpaşa ve Kepez merkez ilçelerinde; her ilçeden 10 ar(5 ilkokul, 5 ortaokul) olmak üzere toplam 30 okul random usulüyle basit seçkisiz küme örnekleme yoluyla her okuldan 15 öğretmene internet yoluyla ulaştırılarak ölçme aracı dağıtılmış ve dağıtılan

450 ölçme aracından 385 tanesi geri dönmüştür. Çeşitli nedenlerle ölçme araçları atıldığıında 376 ölçme aracı değerlendirmeye alınmıştır.

### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlere iki sayfadan oluşan formun, birinci bölümünde Türkçeye Uğurlu ve Üstüner (2011) tarafından uyarlanan 18 maddelik “Örgütsel Adalet Ölçme Aracı” yazarlardan izin alınarak kullanılmıştır. Formun ikinci bölümünde Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından hazırlanan Türkçeye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçme Aracı” ” yazarlardan izin alınarak kullanılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçme Aracı ve Örgütsel Adalet Ölçme Araçlarına ilişkin yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin istatistik sonuçları tablo 1' de gösterilmiştir.



**Tablo 1: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçme Aracı ve Örgütsel Adalet Ölçme Araçlarına İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması İstatistik Verileri**

Ölçek İsmi	Boyutları	Maddeleri	Madde Sayısı		Alfa Değeri	(DFA)	Bu Araştır- madaki Alfa Değeri
			AFA Sonrası	DFA Sonrası		Sonrası Mad- deler	
<b>Pozitif Psik Sermaye</b>	İyimserlik	1*, 9, 11*, 14, 18, 19	6	4	0,67	9**, 14, 18, 19	.65
	Psikolojik Dayanıklılık	5, 7, 8*, 10, 13, 22	6	5	0,68	5, 7, 10, 13, 22	.71
	Umut	2, 6, 12, 17, 20, 24	6	6	0,81	2, 6,12, 17,20,24	.68
	Öz yeterlilik	3, 4, 15, 16, 21, 23	6	6	0,85	3, 4,15, 16,21,23	.81
	Ölçek toplamı	1-24	24	21	0,91	2-7, 9,10,12-24	.89
<b>Örgütsel Adalet</b>	Amirlerle İlişkiler	1-14	14				.92
	Çalışanlarla ilişkiler	15-18	4				.70
	Ölçek toplamı	1-18	18		.97		.93

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde (\*işaretili maddeler ters puanlanmıştır) orijinal ölçekte yer alan 24 maddeden 3 tanesi ( 1,8 ve 11 numaralı ifadeler) ölçekten atılmış ve DFA sonucunda geçerlik ve güvenirligi test edilerek kabul edilen 21 maddeden oluşan bir ölçek oluşmuştur. Bu araştırmada ölçeğin yapılan güvenirlilik testleri sonrası 9. madde atılmış(\*\* işaretili maddeler bu araştırmada yapılan güvenirlilik

analizi sonrası atılan maddeleri ifade eder) ve böylece iyimserlik boyutunun madde sayısı 3'e ve ölçekteki madde sayısı ise 20'ye düşürülmüştür.

**Ölçeğin İç Tutarlılığı:** Ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamak amacıyla alt boyutların Cronbach Alfa değerleri ile madde toplam puan bağıntı katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre 1, 8 ve 11'inci maddelerin aldıkları değerlerin kabul edilebilir sınırlar olarak varsayılan 0,20 değerinin (Büyüköztürk, 2007) altında kaldığı görülmüştür.

Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları ise iyimserlik için 0,67, umut için 0,81, psikolojik dayanıklılık için 0,68 ve öz yeterlilik için ise 0,85 olarak elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamak amacıyla alt boyutların Cronbach Alfa değerleri ile madde toplam puan bağıntı katsayıları (corrected item –Total correlation) hesaplanmıştır. Toplam puanla korelasyonu .20'den küçük (.17) olduğu için (Bursal, 2017) 9 numaralı ifade ölçekten çıkarılmıştır. Böylece 3 maddeden oluşan "iyimserlik" boyutunun alfa güvenilirlik katsayısı .65 olmuştur. Güvenirlik analizleri sonucunda "psikolojik dayanıklılık" boyutunun güvenilirlik katsayısı .71; "umut" boyutunun güvenilirlik katsayısı .68; "özyeterlik" boyutunun güvenilirlik katsayısı .81 ve Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinin güvenilirlik katsayısının .89 olduğu ve güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmüştür.

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için yapı geçerliliğine bakılmıştır. Yapı geçerliliği için ölçeğin dört boyutlu faktör yapısı en yüksek olabilirlik kestirim tekniğiyle doğrulanmaya çalışılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda dört faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerden düşük çıktığı görülmüştür. Daha önceden boyutları bilinen bir yapı test edildiğinden, ölçeğin maddelerinden faktör yükü düşük olan maddeler ile madde toplam korelasyonları dikkate alınarak, 1, 8 ve 11 numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Son olarak 21 madde kalan ölçeğe tekrar doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/df$ ) 2,18 ( $\chi^2=399,9$   $df=183$ ); kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,057; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,91 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,90 olarak elde edilmiş ve böylelikle yeterli uyum değerlerine ulaşılmıştır. Buna göre, Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmış olup, maddelerinin faktör yükleri 0,45 ile 0,73 arasında değişmektedir.

18 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeğine ilişkin olarak bu araştırmada yapılan

güvenirlilik analizlerine göre ölçeğin ilk 14 maddesinden oluşan “amirlerle ilişkiler” boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayısı (alfa) ,92 iken 15-18 maddelerini kapsayan ve 4 maddeden oluşan çalışanlarla ilişkiler boyutunun güvenirlilik katsayısı .70 tir. Ölçeğin geneline ilişkin güvenirlilik katsayısı ise .93 olup ölçeğin kabul edilebilir güvenirlilik koşullarını sağladığı görülmüştür.

### **3.3.1 Örgütsel Adalet Ölçeği**

Ölçek 18 maddeden oluşmakta ve “Amirlerle İlişkiler” ve “Çalışanlarla İlişkiler” olmak üzere iki alt boyutu barındırmaktadır. “Amirlerle İlişkiler” boyutunu 15,16,17,18 numaralı maddeler, “Çalışanlarla İlişkiler” boyutunu 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 numaralı maddeler oluşturmaktadır.

### **3.3.2 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Ölçek 24 maddeden oluşmakta ve “İyimserlik”, “Umut”, “Özyeterlilik” ve “Psikolojik Dayanıklılık” olmak üzere üç alt boyutu barındırmaktadır. “İyimserlik” boyutu 1\*, 9, 11\*, 14, 18, 19; “Psikolojik Dayanıklılık” boyutu 5, 7, 8\*, 10, 13, 22; “Umut” boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; “Öz yeterlilik” boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (\*işaretle maddeler ters puanlanmıştır). 6’lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekte; Seçenekler “hiçbir zaman”(1), “çok nadir (2),” “Nadir”( 3), ”(4)“arasıra” , “sık” (5), “herzaman” (6) şeklinde olmuştur. “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır (ölçek ekte sunulmuştur). Anketten alınan yüksek puanlar her bir kapsama ait iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarının güçlü olduğunu ifade etmektedir.

### **3.4 Verilerin Toplanması**

Araştırmada kullanılan veriler 19.01.2022 tarihinde Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonu tarafından “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve

Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi” esaslarına uygun olduğu tespit edilerek verilen izin doğrultusunda 15 ilkokul ve 15 ortaokulda görev yapan öğretmenlere ölçek uygulanmıştır. Araştırmada uygulanan ölçek verilerinin toplanması öğretmenler ile birebir görüşme sağlanarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla yaklaşık bir ay süren düzenli bir çalışma yürütülmüştür.

### **3.5 Verilerin Analizi**

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Çalışmada parametrik test tekniklerinden Pearson korelasyon, t test ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Ölçek puanlarının ilişkisi Pearson korelasyon testi ile katılımcıların ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu ise t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Farklılık gösterme durumunda ise LSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Post testlerinde grup ortalamalarının ikili olarak karşılaştırılmasında LSD testi güçlü bir test olması nedeni ile tercih edilmiştir. Faktör analizinde dik döndürme işlemi olarak varimax yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem maksimum değişkenliği amaçlamaktadır. Basit yapıya ulaşmada faktör yükleri matrisinin sütunlarına öncelik veren bu yöntemde, her sütundaki bazı yük değerleri 1'e yaklaştırılırken, geriye kalan çok sayıda değeri 0'a yaklaştırılır ( Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014 ).

Çalışmada ölçek puanlarının ilişkisi Pearson korelasyon testi ile katılımcıların İyimserlik, Umut, Özyeterlilik, Psikolojik dayanıklılık, Amirlerle ilişkiler ve Çalışanlarla ilişkiler ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu ise t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulguları ile ilgili bilgilere ve yorumlara yer verilmektedir. Araştırmanın bulguları kapsamında “cinsiyet”, “okul türü”, “kıdem”, “yaş”, “eğitim durumu” ve “branş” değişkenlerine göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının pozitif psikolojik sermayelerinin tespitine ilişkin bulgu ve bulguların yorumları yer almaktadır.

#### 4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Betimleyici İstatistikleri

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyini tespit etmek amacıyla pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri incelenmiştir. Analiz kapsamında betimleyici analiz puan durumları tablo 4.1.1' de verilmiştir.

*Tablo 4.1.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Betimleyici İstatistikleri*

	N	$\bar{x}$	S
Özyeterlilik	376	5,18	,54
Umut	376	5,10	,50
İyimserlik	376	4,50	,60
Psikolojik dayanıklılık	376	4,50	,58
Psikolojik Sermaye Toplam	376	4,94	,47

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin; pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin özyeterlilik ortalaması 5,18, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin umut ortalaması 5,10, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin iyimserlik ortalaması 4,50, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin psikolojik dayanıklılık ortalaması ise 4,50, pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin psikolojik sermaye toplam ortalaması 4,94 'dir.

#### 4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:

##### 2.a. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi

Bu bölümde ilk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri arasındaki anlamlı farklılaşmayı yaparak ne durumda olduğunu tespit etmek amacıyla ilk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri arasındaki anlamlı farklılaşma durumu incelenmiştir. Analiz kapsamında bu değişkenin ölçek ve alt boyut puanları açısından incelenirken iki gruplu değişkenlerin karşılaştırılmasında t testi kullanılmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma durumunun incelenmesi için yapılan t testi analizi değerleri tablo 4.2.1' de belirtilmiştir.

**Tablo 4.2.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

	<b>Kademe</b>	<b>N</b>	$\bar{x}$	<b>S</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Özyeterlilik</b>	ilkokul	172	5,19	,53	374	,31	,75
	ortaokul	204	5,17	,55			
<b>Umut</b>	ilkokul	172	5,12	,48	374	,55	,58
	ortaokul	204	5,09	,52			
<b>İyimserlik</b>	ilkokul	172	4,52	,62	374	,49	,62
	ortaokul	204	4,49	,59			
<b>Psikolojik Dayanıklılık</b>	ilkokul	172	4,94	,59	374	-,17	,86
	ortaokul	204	4,96	,57			
<b>Psikolojik Sermaye Toplam</b>	ilkokul	172	4,94	,49	374	,34	,73
	ortaokul	204	4,93	,46			

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan özyeterlilik puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında özyeterlilik tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,19 iken ortaokul öğretmenlerinin 5,17'dur. Buna göre ilkokul

öğretmenlerinin orta okul öğretmenlerinin katılımına yönelik özyeterlilik tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan umut puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,12 iken ortaokul öğretmenlerinin 5,09 ' dir. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin orta okul öğretmenlerinin katılımına yönelik umut tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan iyimserlik puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,52 iken ortaokul öğretmenlerinin 4,49 ' dir. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin orta okul öğretmenlerinin katılımına yönelik iyimserlik tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik dayanıklılık puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,94 iken ortaokul öğretmenlerinin 4,96 ' dır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin orta okul öğretmenlerinin katılımına yönelik psikolojik dayanıklılık tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik sermaye toplam puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında psikolojik sermaye toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,94 iken ortaokul öğretmenlerinin 4,93 ' dür. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin orta okul öğretmenlerinin katılımına yönelik psikolojik sermaye toplam tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

### **4.3 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

#### **2.b. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklaşma Durumunun İncelenmesi**



İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediği durumunu tespit etmek istediğimizden ilk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından incelenmektedir. Analizin sınırları çerçevesinde cinsiyet değişkeni “kadın” ve “erkek” olmak üzere iki gruptan oluşması sebebiyle t testi uygulanmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından inceleyen t testi sonuçları tablo 4.3.1' de verilmiştir.

**Tablo 4.3.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	sd	t	P
<b>Özyeterlilik</b>	Kadın	196	5,16	,56	374	-,66	,50
	erkek	180	5,20	,52			
<b>Umut</b>	kadın	196	5,13	,54	374	1,11	,26
	erkek	180	5,07	,46			
<b>İyimserlik</b>	kadın	196	4,54	,66	374	1,40	,26
	erkek	180	4,45	,54			
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	kadın	196	4,96	,62	374	,25	,80
	erkek	180	4,94	,54			
<b>Psikolojik Sermaye Toplam</b>	kadın	196	4,95	,50	374	,63	,52
	erkek	180	4,92	,43			

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan özyeterlilik puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında özyeterlilik tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,16 iken erkelerin 5,20'dir. Buna göre erkeklerin özyeterlilik tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan umut puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların

söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,13 iken erkeklerin 5,07 ' dir. Kadınların katılımına yönelik umut tutumu puan ortalamaları daha yüksektir. Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,54 iken erkeklerin 4,45 'dür. Kadınların katılımına yönelik iyimserlik tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan iyimserlik puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,54 iken erkeklerin 4,45 'dür. Kadınların katılımına yönelik iyimserlik tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan Psikolojik dayanıklılık puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,96 iken erkeklerin 4,94 'dür. Kadınların katılımına yönelik Psikolojik dayanıklılık tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik sermaye toplam puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında psikolojik sermaye toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,95 iken erkeklerin 4,92' dir. Buna göre kadınların psikolojik sermaye toplam tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

#### **4.4 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

##### **2.c. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklaşma Durumunun İncelenmesi**

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre değişip değişmediği durumu tespit etmek istediğimizden ilk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri öğrenim durumu değişkeni bakımından incelenmektedir. Analizin sınırları çerçevesinde öğrenim durumu değişkeni “lisans” ve “yüksek lisans” olmak üzere iki gruptan oluşması sebebiyle t testi uygulanmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri öğrenim durumu değişkeni bakımından inceleyen t testi sonuçları tablo 4.4.1' de verilmiştir.

**Tablo 4.4.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

	Öğrenim	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
<b>Özyeterlilik</b>	Lisans	319	5,16	,56	374	-1,67	,09
	Yüksek lisans	57	5,29	,44			
<b>Umut</b>	Lisans	319	5,09	,51	374	-,92	,35
	Yüksek lisans	57	5,16	,45			
<b>İyimserlik</b>	Lisans	319	4,49	,61	374	-,45	,65
	Yüksek lisans	57	4,5	,57			
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	Lisans	319	4,92	,59	374	-2,27	,02
	Yüksek lisans	57	5,11	,51			
<b>Psikolojik Sermaye Toplam</b>	Lisans	319	4,92	,48	374	-1,57	,11
	Yüksek lisans	57	5,02	,42			

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan özyeterlilik puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında özyeterlilik tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,16 iken yüksek lisans mezunlarının 5,29'dir. Buna göre yüksek lisans özyeterlilik tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan umut puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,09 iken yüksek lisans mezunlarının 5,16'dir. Buna göre yüksek lisans umut tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan iyimserlik puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında iyimserlik tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,09 iken yüksek lisans mezunlarının 5,16'dır. Buna göre yüksek lisans umut tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik dayanıklılık puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında psikolojik dayanıklılık tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,92 iken yüksek lisans mezunlarının 5,11'dir. Buna göre yüksek lisans mezunlarının psikolojik dayanıklılık tutumu puan ortalamaları daha yüksektir. Bu bağlamda yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlere göre bilgi düzeyleri ve akademik kariyerleri daha yüksek olduğu için yüksek lisans mezunu öğretmenler kendilerini daha güçlü hissetmekte ve zorlukların üstesinden gelebilme becerisinin arttığı görülmekte bu da psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik sermaye toplam puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında psikolojik sermaye toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,92 iken yüksek lisans mezunlarının 5,02' dir. Buna göre yüksek lisans psikolojik sermaye toplam tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

#### **4.5 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

##### **2.d. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi**

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyime göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre incelenmiştir. Analiz kapsamında mesleki deneyim değişkeni (5 yıldan az, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri ) beş grupta olduğundan, bu değişkenin ölçek ve alt boyut puanları açısından

karşılaştırılırken üç ve daha fazla gruplu değişkenlerin karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testine göre,  $p < ,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır,  $p > ,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre yapılan ANOVA testi analiz değerleri tablo 4.5.1'da verilmiştir.

**Tablo 4.5.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

		N	$\bar{x}$	S	df	F	p
<b>Özyeterlilik</b>	0-5	31	5,31	,63		<b>2,88</b>	<b>,02</b>
	6-10	68	5,09	,58	GA:4 Gİ:371		LSD 0-5 ile 16-20 6-10 ile 21+ 16-20 ile 0-5 16-20 ile 21+
	11-15	115	5,18	,49			
	16-20	53	5,03	,56			
	21+	109	5,28	,52			
0-5	31	5,03	,69			<b>1,32</b>	
<b>Umut</b>	6-10	68	5,03	,56	GA:4 Gİ:371		<b>,26</b>
	11-15	115	5,14	,46			
	16-20	53	5,03	,41			
	21+	109	5,16	,49			
	0-5	31	4,32	,69			
<b>İyimserlik</b>	6-10	68	4,52	,57	GA:4 Gİ:371		<b>27</b>
	11-15	115	4,54	,59			
	16-20	53	4,40	,52			
	21+	109	4,54	,65			
	0-5	31	4,98	,72			
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	6-10	68	4,89	,53	GA:4 Gİ:371		<b>,51</b>
	11-15	115	4,94	,49			
	16-20	53	4,88	,55			
	21+	109	5,02	,66			
	0-5	31	4,91	,58			
<b>Psikolojik Sermaye Toplam</b>	6-10	68	4,88	,44	GA:4 Gİ:371		<b>,23</b>
	11-15	115	4,95	,43			
	16-20	53	4,83	,42			
	21+	109	5,00	,50			

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan özyeterlilik puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları

arasında özyeterlilik tutumu açısından istatistiksel olarak 0-5 ile 16-20, 6-10 ile 21 yıl ve üzeri, 16-20 ile 0-5, 16-20 ile 21 yıl ve üzeri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < ,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında özyeterlilik tutumu açısından istatistiksel olarak mesleki deneyimi 0-5 ile 16-20 yıl arasında olanlardan 0-5, 6-10 ile 21 yıl ve üzeri olanlardan 21 yıl ve üzeri, 16-20 ile 21 yıl ve üzeri olanlardan da 21 yıl ve üzeri olanların puan tutumu ortalamaları daha yüksektir. İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,31, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 5,09, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 5,18, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 5,03, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 5,28'dur. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 5 yıldan az olanların özyeterlilik tutumu puan ortalamaları en yüksektir. O halde ilk ve ortaokul öğretmen gruplarının mesleki deneyim yıllarına bakıldığında çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin mesleki olarak çalışma yılı artmış öğretmenlere göre bakıldığında özyeterlilik ortalamasının daha yüksek olduğu görülmekte bunun sebebi olarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki olarak körelmemiş olması, üniversiteden yeni mezun olduğu için akademik olarak donanımlı ve öğrencilere bir şeyler katmak istemesi, mobinge uğramamış olması ve baskı altında çalışmamış olması, ümitlerinin olması mesleğe gibi nedenlerden dolayı mesleki deneyimi 5 yıldan az olan öğretmenlerin özyeterlilik algı düzeyleri daha yüksektir denilebilir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan umut puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > ,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,03, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 5,03, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 5,14, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 5,03, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 5,16'dur. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olanların umut tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan iyimserlik puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında iyimserlik tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > ,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,32, 6-10 yıl arası

olanların ortalamaları 4,52, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,54, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,40, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 4,54'dur. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olanların iyimserliktutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan Psikolojik dayanıklılık puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında Psikolojik dayanıklılık tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,98, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 4,89 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,94, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,88, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 5,02'dur. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olanların Psikolojik dayanıklılık tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik sermaye toplam puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında psikolojik sermaye toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,91, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 4,88, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,95, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları4,83, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 5,00' dır. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olanların psikolojik sermaye toplam tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

#### **4.6 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

##### **2.e. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklaşma Durumunun İncelenmesi**

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin okuldaki görev süresi değişkenlerine göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin okuldaki görev süresi değişkenine göre incelenmiştir. Analiz kapsamında görev süresi değişkeni (5 yıldan az, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20



yıl arası) dört gruplu olduğundan, bu değişkenin ölçek ve alt boyut puanları açısından karşılaştırılırken üç ve daha fazla gruplu değişkenlerin karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testine göre,  $p < ,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır,  $p > ,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre yapılan ANOVA testi analiz değerleri tablo 4.6.1'da verilmiştir.

**Tablo 4.6.1: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

		<b>N</b>	$\bar{x}$	<b>S</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Özyeterlilik</b>	0-5	118	5,23	,53	GA:3 Gİ:372	<b>2,23</b>	<b>,084</b>
	6-10	151	5,17	,50			
	11-15	83	5,21	,59			
	16-20	24	4,93	,65			
<b>Umut</b>	0-5	118	5,14	,53	GA:3 Gİ:372	<b>3,51</b>	<b>,015</b> LSD 0-5 ile 16-20 6-10 ile 16-20 1-15 ile 16-20
	6-10	151	5,10	,47			
	11-15	83	5,13	,50			
	16-20	24	4,79	,52			
<b>İyimserlik</b>	0-5	118	4,52	,64	GA:3 Gİ:372	<b>3,54</b>	<b>,015</b> LSD 0-5 ile 16-20 6-10 ile 16-20 1-15 ile 16-20
	6-10	151	4,48	,53			
	11-15	83	4,61	,64			
	16-20	24	4,15	,63			
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	0-5	118	5,00	,61	GA:3 Gİ:372	<b>2,22</b>	<b>,085</b>
	6-10	151	4,93	,56			
	11-15	83	4,99	,58			
	16-20	24	4,68	,54			

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan özyeterlilik puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında özyeterlilik tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık

bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,23, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 5,17, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları5,21, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları4,93'dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 5 yıldan az olan öğretmenlerin özyeterlilik tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan umut puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak 0-5 ile 16-20, 6-10 ile 16-20, 11-15 ile 16-20 arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında umut tutumu açısından istatistiksel olarak okuldaki görev süresi deneyimi 0-5 ile 16-20 yıl arasında olanlardan 0-5, 6-10 ile 16-20 olanlardan 6-10, 11-15 ile 16-20 olanlardan da 11-15 yıl olanların puan tutumu ortalamaları daha yüksektir. İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,14, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 5,10, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 5,13, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,79'dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 5 yıldan az olanların umut tutumu puan ortalamaları en yüksektir. Bu bağlamda şunu ifade edebiliriz ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okulda geçirdikleri görev süresi değişkenine göre çalışma yılı 5 yıldan az olan öğretmenlerin umut tutumu boyutunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma yılı arttıkça deneyimin ve verimliliğin artması ve umut boyutunun normale göre daha düşük olması, okulda çalışma süresi yılının artması ile bıkkınlık, çekememe, taraf tutma gibi olayların meydana gelebildiğini düşündürmekte ve buna bağlı olarak öğretmenlerin mesleki deneyimlerini daha verimli kullanabilmeleri için okuldaki görev süresinin 5 yıldan az olması gerektiği göstermektedir.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan iyimserlik puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında iyimserlik tutumu açısından istatistiksel olarak 0-5 ile 16-20, 6-10 ile 16-20, 11-15 ile 16-20 arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında iyimserlik tutumu açısından istatistiksel olarak okuldaki görev süresi deneyimi 0-5 ile 16-20 yıl arasında olanlardan 0-5, 6-10 ile 16-20 olanlardan 6-10, 11-15 ile 16-20 olanlardan da 11-15 yıl olanların puan tutumu ortalamaları daha yüksektir. İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan

az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,52, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 4,48, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,61, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,15'dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 11-15 yıl arası olanların iyimserlik tutumu puan ortalamaları en yüksektir. Mesleğe yeni başlayan ya da meslekte çok yılını geçirmemiş olan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin okuldaki görev süresi değişkenine göre iyimserlik puanı ortalaması daha yüksektir çünkü öğretmenlerin yeşertebileceği bir umudu vardır. Şu şekilde bir örnek verebiliriz, yeni atanan bir sınıf öğretmenin aylar öncesinden öğrencilerini yapılacak 23 Nisan kutlama programı için hazırlaması ve öğrencilerinin gösteri sırasında giyeceği kıyafetleri kendisinin temin etmesi, öğrencilerine hediye etmesi iyimserlik boyutu için bir örnek oluşturmaktadır.

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerinden olan psikolojik dayanıklılık puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında psikolojik dayanıklılık tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 5,00, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 4,93, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,99, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,68' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 5 yıldan az olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

#### **4.7 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimleyici İstatistikleri**

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyini tespit etmek amacıyla örgütsel adalet algı düzeyine ilişkin algı düzeyleri incelenmiştir. Analiz kapsamında betimleyici analiz puan durumları tablo 4.7.1' de verilmiştir.

**Tablo 4.7.1: İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimleyici İstatistikleri**

	N	$\bar{x}$	S
<b>Amirlerle ilişkiler</b>	376	3,93	,73
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	376	4,09	,65
<b>Örgütsel Adalet Toplam</b>	376	3,96	,68

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin; örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin amirlerle ilişkiler ortalaması 3,93, örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin çalışanlarla ilişkiler ortalaması 4,09, örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin örgütsel adalet toplam ortalaması 3,96' dir.

#### **4.8 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

##### **4.a. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi**

Bu bölümde ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeyleri arasındaki anlamlı farklılaşmayı yaparak ne durumda olduğunu tespit etmek amacıyla ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin algı düzeyleri arasındaki anlamlı farklılaşma durumu incelenmiştir. Analiz kapsamında bu değişkenin ölçek ve alt boyut puanları açısından incelenirken iki gruplu değişkenlerin karşılaştırılmasında t testi kullanılmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma durumunun incelenmesi için yapılan t testi analizi değerleri tablo 4.8.1' de belirtilmiştir.

**Tablo 4.8.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul Kademelerine Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

	<b>Kademe</b>	<b>N</b>	$\bar{x}$	<b>S</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Amirlerle ilişkiler</b>	ilkokul	172	3,91	,69	374	-,52	,60
	ortaokul	204	3,95	,76			
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	ilkokul	172	4,06	,62	374	-,86	,38
	ortaokul	204	4,12	,68			
<b>Örgütsel Adalet</b>	ilkokul	172	3,94	,64	374	-,61	,53
<b>Toplam</b>	ortaokul	204	3,98	,71			

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinden olan amirlerle ilişkiler puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında amirlerle ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,91 iken ortaokul öğretmenlerinin 3,95'dür. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerinin katılımına yönelik amirlerle ilişkiler tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinden olan çalışanlarla ilişkiler puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında çalışanlarla ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,06 iken ortaokul öğretmenlerinin 4,12'dir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerinin katılımına yönelik çalışanlarla ilişkiler tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinden olan örgütsel adalet toplam puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğretmen grupları arasında örgütsel adalet toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlkokul öğretmenlerinin söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,94 iken ortaokul öğretmenlerinin 3,98'dür. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerinin katılımına yönelik örgütsel adalet toplam tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

#### 4.9 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular:

##### 4.b. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediği durumunu tespit etmek istediğimizden ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından incelenmektedir. Analizin sınırları çerçevesinde cinsiyet değişkeni “kadın” ve “erkek” olmak üzere iki gruptan oluşması sebebiyle t testi uygulanmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından inceleyen t testi sonuçları tablo 4.9.1' de verilmiştir.

**Tablo 4.9.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
<b>Amirlerle ilişkiler</b>	kadın	196	3,98	,78	374	1,53	,12
	erkek	180	3,87	,66			
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	kadın	196	4,13	,72	374	1,09	,27
	erkek	180	4,05	,57			
<b>Örgütsel Adalet Toplam</b>	kadın	196	4,01	,73	374	1,51	,13
	erkek	180	3,91	,61			

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan amirlerle ilişkiler puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında amirlerle ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,98 iken erkelerin 3,87'dir. Buna göre kadınların amirlerle ilişkiler tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan çalışanlarla ilişkiler puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında

çalışanlarla ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,13 iken erkelerin 4,05'dir. Buna göre kadınların çalışanlarla ilişkiler tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan örgütsel adalet toplam puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında örgütsel adalet toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Kadınların söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,01 iken erkelerin 3,91' dir. Buna göre kadınların örgütsel adalet toplam tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

#### 4.10 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular:

##### 4. c. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklaşma Durumunun İncelenmesi

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre değişip değişmediği durumunu tespit etmek istediğimizden ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin öğrenim durumu değişkeni bakımından incelenmektedir. Analizin sınırları çerçevesinde öğrenim durumu değişkeni “lisans” ve “yüksek lisans” olmak üzere iki gruptan oluşması sebebiyle t testi uygulanmıştır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin öğrenim durumu değişkeni bakımından inceleyen t testi sonuçları tablo 4.10.1' de verilmiştir.

**Tablo 4.10.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklaşma Durumuna İlişkin Veriler**

	Öğrenim	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
<b>Amirlerle ilişkiler</b>	Lisans	319	3,92	,75	374	-,71	,47
	Yüksek lisans	57	3,99	,62			
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	Lisans	319	4,10	,65	374	,70	,48
	Yüksek lisans	57	4,03	,65			
<b>Örgütsel Adalet Toplam</b>	Lisans	319	3,96	,69	374	-,44	,65
	Yüksek lisans	57	4,00	,59			

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan amirlerle ilişkiler puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında amirlerle ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ).

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan çalışanlarla ilişkiler puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında çalışanlarla ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,92 iken yüksek lisans mezunlarının 3,99' dir. Buna göre yüksek lisans mezunlarının amirlerle ilişkiler tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan örgütsel adalet toplam puanına ilişkin t testi analizi sonuçları görülmektedir. Lisans ve Yüksek lisans grupları arasında örgütsel adalet toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,10 iken yüksek lisans mezunlarının 4,03' dir. Buna göre lisans mezunlarının çalışanlarla ilişkiler tutumu puan ortalamaları daha yüksektir.

#### **4.11 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

#### **4. d. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklaşma Durumunun İncelenmesi**

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyime göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre incelenmiştir. Analiz kapsamında mesleki deneyim değişkeni (5 yıldan az, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri) beş grupta olduğundan, bu değişkenin ölçek ve alt boyut puanları açısından karşılaştırılırken üç ve daha fazla grupta değişkenlerin karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testine göre,  $p<,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır,  $p>,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre yapılan ANOVA testi analiz değerleri tablo 4.11.1'da verilmiştir.



**Tablo 4.11.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

		N	$\bar{x}$	S	df	F	p
<b>Amirlerle ilişkiler</b>	0-5	31	3,79	,79	GA:4 Gİ:371	,76	,55
	6-10	68	3,93	,61			
	11-15	115	3,99	,68			
	16-20	53	3,82	,78			
	21+	109	3,94	,80			
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	0-5	31	3,95	,70	GA:4 Gİ:371	,84	,49
	6-10	68	4,03	,64			
	11-15	115	4,15	,60			
	16-20	53	4,06	,62			
	21+	109	4,12	,71			
<b>Örgütsel Adalet Toplam</b>	0-5	31	3,83	,73	GA:4 Gİ:371	,79	,52
	6-10	68	3,96	,59			
	11-15	115	4,03	,63			
	16-20	53	3,88	,71			
	21+	109	3,98	,75			

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan amirlerle ilişkiler puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında amirlerle ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,79, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 3,93, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 3,99, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 3,82, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 3,94' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olanların amirlerle ilişkiler tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan çalışanlarla ilişkiler puanına

ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında çalışanlarla ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,95, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 4,03, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,15, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,06, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 4,12' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olanların çalışanlarla ilişkiler tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan örgütsel adalet toplam puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında örgütsel adalet toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,83, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 3,96, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,03, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 3,88, 21 yıl ve üzeri olanların ortalamaları 3,98' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyim süresi 11-15 yıl arası olanların örgütsel adalet toplam tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

#### **4.12 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular:**

##### **4.e. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi**

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin okuldaki görev süresi değişkenlerine göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin okuldaki görev süresi değişkenine göre incelenmiştir. Analiz kapsamında görev süresi değişkeni (5 yıldan az, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası) dört gruplu olduğundan, bu değişkenin ölçek ve alt boyut puanları açısından karşılaştırılırken üç ve daha fazla gruplu değişkenlerin karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testine göre,  $p<,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır,  $p>,05$  ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin mesleki deneyim değişkenine göre yapılan ANOVA testi analiz değerleri tablo 4.12.1'de verilmiştir.

**Tablo 4.12.1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Veriler**

		N	$\bar{x}$	S	df	F	p
<b>Amirlerle ilişkiler</b>	0-5	118	3,97	,74	GA:3	<b>,48</b>	<b>,69</b>
	6-10	151	3,91	,68	Gİ:372		
	11-15	83	3,95	,77			
	16-20	24	3,78	,86			
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	0-5	118	4,12	,66	GA:3	<b>,44</b>	<b>,72</b>
	6-10	151	4,05	,63	Gİ:372		
	11-15	83	4,13	,65			
	16-20	24	4,04	,76			
<b>Örgütsel Adalet Toplam</b>	0-5	118	4,00	,69	GA:3	<b>,48</b>	<b>,69</b>
	6-10	151	3,94	,63	Gİ:372		
	11-15	83	3,99	,71			
	16-20	24	3,84	,82			

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan amirlerle ilişkiler puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında amirlerle ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,97, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 3,91, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 3,95, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 3,78' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 5 yıldan az olan öğretmenlerin amirlerle ilişkiler tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan çalışanlarla ilişkiler puanına

ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında çalışanlarla ilişkiler tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,12, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 4,05, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 4,13, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 4,04' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin çalışanlarla ilişkiler tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından olan örgütsel adalet toplam puanına ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları görülmektedir. İlk ve ortaokul öğretmen grupları arasında örgütsel adalet toplam tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>,05$ ). İlk ve ortaokul öğretmenleri olarak çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,00, 6-10 yıl arası olanların ortalamaları 3,94, 11-15 yıl arası olanların ortalamaları 3,99, 16-20 yıl arası olanların ortalamaları 3,84' dir. Buna göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul görev süresi deneyimi 5 yıldan az olan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam tutumu puan ortalamaları en yüksektir.

#### **4.13 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasında ki Anlamlı İlişki Durumunun İncelenmesi**

Tablo 4.11.1'de algılanan örgütsel adalet ve pozitif psikolojik sermaye ve bunun alt boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak için uygulana korelasyon testinin sonuçları sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0.29 arasında olması durumunda zayıf; 0.30-0.64 arasında olması durumunda orta; 0.65-0.84 arasında olması durumunda güçlü; 0.85-1 arasında olması durumunda da çok güçlü şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, s.244).

**Tablo 4.13.1 :Korelasyon Analizi**

		Özyeterlilik	Umut	İyimserlik	Psik. dayanıklılık	Amirlerle ilişkiler	Çalışanlarla ilişkiler	Psik. Sermaye Topl.	Örg. Adalet Toplamı
<b>Özyeterlilik</b>	r	1	,668**	,518**	,654**	,199**	,225**	,835	,214
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>Umut</b>	r	,668**	1	,596**	,681**	,281**	,279**	,861	,294
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>İyimserlik</b>	r	,518**	,596**	1	,593**	,512**	,433**	,812	,519
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
<b>Psik. dayanıklılık</b>	r	,654**	,681**	,593**	1	,345**	,345**	,869	,361
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
<b>Amirle. İlişkiler</b>	r	,199**	,281**	,512**	,345**	1	,731**	,403	,989
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
<b>Çalışanlarla ilişkiler</b>	r	,225**	,279**	,433**	,345**	,731**	1	,385	,822
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>Psik. Sermaye Toplamı</b>	r	,835**	,861**	,812**	,869**	,403	,385	1	,418
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>Örgütsel Adalet Toplamı</b>	r	,214**	,294**	,519**	,361**	,989	,822	,418	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

N= 376

Özyeterlilik ve umut arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik ve iyimserlik arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal

bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik ve amirlerle ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik ve çalışanlarla ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik ve psikolojik sermaye toplam arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik ve örgütsel adalet toplam arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik tutumunun pozitif psikolojik sermaye boyutlarından olan umut tutumu ve psikolojik dayanıklılık tutumuyla ilişkisinin yüksek olması ilk ve ortaokul öğretmenlerinin meslekte kendine güvenmesi kendisinin yeterli olduğunu hissetmesiyle umudunun artacağını ve bir sorunla karşılaştığı zaman ağlamak yerine çözüm üretmeye çalışması gerektiği psikolojik olarak sağlam olduğunu yani psikolojik dayanıklılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Özyeterlilik tutumunun örgütsel adalet boyutlarından olan çalışanlarla ilişkiler ve amirlerle ilişkiler boyutlarıyla arasındaki ilişkinin zayıf olması yöneticilerin öğretmenlerin motivasyonu yükseltmek adına bir şeyler yapmaması, çalışanlar arasında akademik olarak bilgi alışverişinin olmaması ve meslek içi gelişimin çalışanlar arasında yaygın olmaması öğretmenlerin kendine olan güven duygusunu azaltmakta ve özyeterlilik algısının düşmesine neden olmaktadır.

Umut ve iyimserlik arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Umut ve psikolojik dayanıklılık arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Umut ve amirlerle ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Umut ve çalışanlarla ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Umut ve psikolojik sermaye toplam arasında çok güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Umut ve örgütsel adalet toplam arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Umut boyutu ile psikolojik dayanıklılık boyutu karşılaştırıldığında psikolojik dayanıklılık boyutunun yüksek düzeyde çıkmasının nedenleri arasında şunları söyleyebiliriz; şartlar ne kadar kötü olursa olsun ilk ve ortaokul öğretmenleri her zaman umutla düşünme yollarını benimsemeli ve zorlukların ortasında bile hedeflerini belirleme ve sürdürme kapasitesini korumalı ancak bu şekilde hayatın getirdiği kaçınılmaz fırtınaları atlatması için cesaret, güç ve psikolojik dayanıklılık gereklidir diyebiliriz. Umut boyutu ile örgütsel adalet boyutlarında olan çalışanlarla ilişkiler ve amirlerle ilişkiler boyutları arasında zayıf bir ilişki vardır o halde yöneticiler, çalışanların umut düzeyini arttırmak için liyakat sahibi olmalı, ödül

paylaşımını eşit şekilde yapmalı ve motivasyon yükseltecek etkinlikler düzenlemelidir bu sayede boyutlar arasındaki ve çalışanlar arasındaki ilişki güçlenecektir.

İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İyimserlik ve amirlerle ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İyimserlik ve çalışanlarla ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İyimserlik ve psikolojik sermaye toplam arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İyimserlik ve örgütsel adalet toplam arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İyimserlik boyutu ile psikolojik dayanıklılık, çalışanlarla ilişkiler ve amirlerle ilişkiler boyutları arasında orta düzeyde bir ilişkinin olması çalışanların her olaya veya düşünceye iyi, olumlu bakabilme fikrinden kaynaklanmakta ve tutumlar arasındaki ilişki standart bir şekilde ilerlemektedir.

Psikolojik dayanıklılık ve amirlerle ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ve çalışanlarla ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye toplam arasında çok güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet toplam arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile örgütsel adalet boyutları arasında orta düzeyde ilişki görülmekte bunun sebebi olarak yöneticinin çalışana kötü davranması, çalışanlar arasında ayırım yapması, kişiye göre davranılması ve eşitlik kavramının bozulması çalışanın psikolojik dayanıklılık tutumunun zedelenmesine ve amirlerle ilişkiler tutumu ile arasında orta düzeyde bir ilişki olmasına sebep olmaktadır.

Amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Amirlerle ilişkiler ve psikolojik sermaye toplam arasında orta, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Amirlerle ilişkiler ve örgütsel adalet toplam arasında çok güçlü, pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet boyutlarından olan çalışanlarla ilişkiler ve amirlerle ilişkiler boyutları arasında güçlü bir ilişkinin olmasını incelendiğinde; önceki dönemlerde karşımıza çıkan mesafeli ve katı kuralları olan yöneticilerin aksine alanında uzman, iletişim becerisi yüksek, yeni çağa ayak uyduran yöneticiler, yeni yönetici profilinin bir yansıması olarak çalışan yönetici ilişkisini üst düzeye çıkarmışlardır ve aralarında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışanlarla ilişkiler ve psikolojik sermaye toplam arasında orta, pozitif yönde

anlamli dogrusal bir iliski bulunmaktadir. Calisanlarla iliskiler ve orgütsel adalet toplam arasinda güçlü, pozitif yönde anlamli dogrusal bir iliski bulunmaktadir. Calisanlarla iliskiler ile orgütsel adalet boyutlari arasinda yer alan amirlerle iliskiler boyutu arasindaki iliskinin yüksek düzeyde olması arastirildiginda, tüm calisanlara eşit mesafede olmak, calisanlari dinlemek, yol gösterici davranmak, gerektiğinde takdir etmekten çekinmemek, kişisel gelişimlerine destek vermek, calisanlari çok yönlü olmalarina olanak tanimak yöneticilerin calisanlarla iliskilerle arasindaki iliskinin yüksek düzeyde olması için gereken özellikler arasında sayilabilir.

Psikolojik sermaye toplam ve orgütsel adalet toplam arasinda orta, pozitif yönde anlamli dogrusal bir iliski bulunmaktadir. Pozitif psikolojik sermaye davranışının orgütsel adalet ile arasindaki iliskiyeye bakildigi zaman, pozitif psikolojik sermayenin pozitif yönde anlamli dogrusal olarak artmasi durumunda, orgütsel adalete iliskin tüm boyutlarında arttigi görülmekte; o halde kişilerde pozitif psikolojik sermaye boyutlarından olan umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklilik tutumlarının arttirilmasi gerektiği bu sayede calisanlarla iliskiler ve amirlerle iliskiler boyutlarında da artış görüleceği saptanmiştir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine yönelik toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

#### 5.1 Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın sonuçları temel değişkenlere bağlı olarak sırasıyla maddeler halinde şöyledir;

#### 1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeyleri Ne Durumda Olduğuna İlişkin Sonuçlar

Antalya ili merkez ilçelerde ilk ve orta türü okullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik algı durumlarına baktığımızda öğretmenlerinin; pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin özyeterlilik ortalaması 5,18 olduğundan özyeterlik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir alt boyut olan umut alt boyutu incelendiğinde pozitif psikolojik sermayeye ilişkin umut ortalaması 5,10 olduğundan umut algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü alt boyut olan iyimserlik boyutu incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin iyimserlik ortalaması 4,50 olduğu tespit edilmiştir ve bu sonuç iyimserlik algı durumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer bir alt boyut olan psikolojik dayanıklılık alt boyutu incelendiğinde pozitif psikolojik sermayeye ilişkin psikolojik dayanıklılık ortalaması ise 4,50 olduğundan psikolojik dayanıklılık algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar genel olarak incelendiğinde pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin psikolojik sermaye toplam ortalaması 4,94 olduğu tespit edilmiştir ve öğretmenlerin en çok özyeterlilik boyutunda algılarının yüksek olduğu gözlenmektedir. En az ise öğretmen katılımına yönelik psikolojik dayanıklılık algıları olduğu tespit edilmiştir ve sonuç olarak

öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin alt boyutların yüksek düzeyde olmasını şu şekilde ifade edebiliriz, öğretmenlerin umut tutumu için motivasyonlarının yüksek düzeyde olması, iyimserlik boyutu için öğretmenlerin çevresindeki bireylere iyi duygularla yaklaşması, iyimserlik tutumunun öğrenilebilir ya da sonradan geliştirilebilir olması, özyeterlilik boyutu için akademik donanımının yüksek düzeyde olması ve kendine güvenmesi tüm şartlar altında sonuca ulaşmaya çalışması, psikolojik dayanıklılık tutumu için ise yaşam kalitesinin yüksek olması, zorluklara rağmen çıktılarının başarılı bir şekilde sonuçlandırılması, yüksek düzeydeki risklere karşı ilerleme göstermek, stres altında dahi çalışmaya devam edebilmek gibi sonuçlar gösterilebilir.

## **2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet,Öğrenim Durumu, Mesleki Deneyim, Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Sonuçlar**

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak öğretmenlerin erkek ile kadın grupları arasında pozitif psikolojik sermayeye yönelik özyeterlilik tutumu; umut tutumu; iyimserlik tutumu; psikolojik dayanıklılık tutumu ve psikolojik sermaye toplam tutumu pozitif psikolojik sermaye açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak erkeklerin özyeterlilik tutumunun; umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye toplam tutumundan daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. İlk ve ortaokul öğretmenleri için pozitif psikolojik sermaye alt boyutları incelendiğinde cinsiyet değişkeninin, öğretmenin iyi niyetini değiştirmedeği ya da sınıfta bir olay olması halinde koruması gereken soğukkanlı duruşunu ve çözüm üretme kabiliyetini bozmadığını, her zaman umudunu korumakta olduğunu göstermektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye alt boyutları düzeyinin öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kadın ve erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Alanyazına bakıldığında Aslan (2017), Tösten ve Özgan (2017), Büyükgöze ve Kavak (2017) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmalar

sonucunda; Oruç (2015), Berberoğlu (2013), Yıldız Çakır (2015) farklı örneklem grupları üzerinde yapmış oldukları araştırmalar sonucunda benzer şekilde pozitif psikolojik sermaye düzeyinin katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Söz konusu araştırmaların sonuçları bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak lisans ve yüksek lisans grupları arasında pozitif psikolojik sermayeye yönelik özyeterlik tutumu; umut tutumu; iyimserlik tutumu pozitif psikolojik sermaye açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak öğretmenlerin lisans ve yüksek lisans grupları arasında psikolojik dayanıklılık tutumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < ,05$ ). Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 4,92 iken yüksek lisans mezunlarının 5,11'dir. Buna göre yüksek lisans psikolojik dayanıklılık tutumu puan ortalamaları daha yüksektir. O halde şunu söyleyebiliriz, öğretmenler arasında yüksek lisans mezunu olanların lisans mezunu olan öğretmenlere göre psikolojik dayanıklılığın daha yüksek olması yüksek lisans mezunu öğretmenlerin akademik olarak daha donanımlı olması ve yeni bilgileri takip etmesi, sınıf yönetiminde yenilikçi yöntemleri kullanması, kendini geliştirdiği için dersin sıkıcı geçmemesi gibi özelliklerden kaynaklı olarak kendilerine olan öz güvenleri arttığı için psikolojik dayanıklılıkları da yüksektir denilebilir.

Bu araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye alt boyutları düzeyinin öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı fark göstermediği görülmüştür. Ancak alanyazın incelendiğinde Önay'ın (2018) araştırmasına göre çalışanların pozitif psikolojik sermaye iyimserlik, pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye umut ve pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu davranışları çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç mevcut araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Eğitim durumları farklı olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu davranışları, psikolojik dayanıklılık

boyutu davranışları ve umut boyutu davranışları öğretmenlerin sahip olduğu mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye özyeterlilik boyutu davranışlarının 21 yıl ve üstü yıl deneyime sahip öğretmenlerin lehine olacak şekilde 0-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerden anlamı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyimlerine bakıldığında tecrübesi olan mesleğe yıllarını vermiş öğretmenlerin alana katkıda bulunacak çok fazla deneyimleri bulunmaktadır, bu da 21 yıl ve üzeri meslekte yılını geçirmiş olan öğretmenlerimizin mesleğe henüz yeni başlamış olan 5 yıldan daha az tecrübeye sahip olan öğretmene göre özyeterlilik algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler daha donanımlı bilgilerle gelmesine karşın 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenin her anlamda çok fazla bilgisi ve sorun çözüme yöntemi bulunmaktadır.

Tösten ve Özgan (2017) pozitif psikolojik sermaye iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarının mesleki deneyime göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık boyutu ortalamalarının 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalamasından yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Aynı araştırma 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu ortalamalarının 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olduğu sonucunu göstermiştir. Araştırma sonuçları kısmen benzerlik göstermektedir. Mevcut araştırma sonucunda öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları 21 yıl ve üstü deneyime sahip öğretmenlerin puan ortalamalarının 0-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin puan ortalamalarından fazla olmasının nedeni öğretmenlerin zaman içerisinde farklı durumlarla karşılaşarak tecrübe edindikçe mesleki sorunlar karşısında daha dayanıklı olabilmelerinin yollarını öğrenmiş olmaları olabilir. Bu çalışmada Öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu davranışlarının 21 ve üstü yıl deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puanının 0-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puanından yüksek çıkmasının sebebi öğretmenlerin daha fazla deneyime sahip oldukları için kendilerini daha yeterli hissedebilecek tecrübeye sahip olmaları olabilir.

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin okuldaki görev süresi

değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye özyeterlilik boyutu davranışları ve psikolojik dayanıklılık boyutu davranışları öğretmenlerin sahip olduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu davranışları ve umut boyutu davranışlarının 0-5 yıl deneyime sahip öğretmenlerin lehine olacak şekilde 16-20 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerden anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Okuldaki görev süresi 5 yıldan az olan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin yeni hayal ve ümitlerle yeni okulunda çalışması, akademik ve teknolojik anlamda kendini geliştirmesi, hizmet içi eğitimlere katılması söylenirken, okuldaki görev süresi 16-20 yıl olan öğretmenler için durum tam tersi olmakta umutlarını ve iyimserlik kavramlarını yavaş yavaş kaybetmektedirler.

Çakır'ın (2015) yapmış olduğu araştırmaya göre çalışanların bulunduğu birimdeki çalışma süresine göre pozitif psikolojik sermaye puanları anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Çakır'ın birlikte çalışmış olduğu örneklem kitlesi ile mevcut araştırmanın örneklem kitlesinin farklı mesleki gruplardan olması bu nedenlerden biri olabilir. Bulunduğu okulda yeni çalışmaya başlamış olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu davranışlarının toplam puanının düşük olması beklenebilen bir sonuçtur. Bulunduğu okul iklimini tanımıyor olması, birlikte çalışacağı öğretmen, idare, öğrenci ve veli kitlesine yabancı olması mesleğini yaparken nasıl davranış sergileyeceği konusunda kararsız kalmasına ve dolayısıyla öz yeterlilik boyutu davranışlarının düşük sergilenmesine sebep olabilir. Ancak diğer meslek gruplarında çalışma ortamı bu durumun daha farklı seyretmesine sebep olabilir.

### **3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri Ne Durumda Olduğuna İlişkin Sonuçlar**

Antalya ili merkez ilçelerde ilk ve orta türü okullarda görev yapan öğretmenlerin amirlerle ilişkiler algı durumlarına baktığımızda öğretmenlerinin; örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin amirlerle ilişkiler ortalaması 3,93 olduğundan amirlerle ilişkiler algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir alt boyut olan çalışanlarla ilişkiler alt boyutu incelendiğinde örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin çalışanlarla ilişkiler ortalaması 4,09 olduğundan çalışanlarla

ilişkiler algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar genel olarak incelendiğinde örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin örgütsel adalet toplam ortalaması 3,96 olduğu tespit edilmiştir ve öğretmenlerin en çok amirlerle ilişkiler boyutunda algılarının yüksek olduğu gözlenmektedir. En az ise öğretmen katılımına yönelik çalışanlarla ilişkiler algıları olduğu tespit edilmiştir ve sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin üstleriyle ilişkilerini zedelememek istemesi, hiyerarşinin bozulmaması, yöneticinin öğretmenlerle arasının çalışanların kendi arasından daha iyi olduğunu göstermektedir.

M. Cömert, H. Demirtaş, M. Üstüner, N. Özer'in (2008) yapmış olduğu araştırmaya göre ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerimiz, okullarının örgütsel adaletini, hem ölçeğin amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler alt boyutları hem de tamamı için "çoğunlukla" aralığında değerlendirmektedirler. Bir başka ifadeyle lise öğretmenleri okullarını çoğunlukla adil olarak algılamaktadırlar

#### **4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Cinsiyet,Öğrenim Durumu, Mesleki Deneyim, Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Sonuçlar**

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak öğretmenlerin erkek ile kadın grupları arasında örgütsel adalet algı düzeylerine yönelik amirlerle ilişkiler tutumu; çalışanlarla ilişkiler tutumu ve örgütsel adalet toplam tutumu örgütsel adalet algı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak kadınların çalışanlarla ilişkiler tutumu; amirlerle ilişkiler ve örgütsel adalet toplam tutumundan daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. İlk ve ortaokul öğretmenleri arasında cinsiyet boyutuna ilişkin şunları söyleyebiliriz, kadın öğretmenlerin; okul içerisinde, öğretmenler odasında ya da özel hayatlarında daha samimi olduğunu sürekli diyalog halinde bulunduğunu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çalışanlarla ilişkiler tutumunun daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Alanyazında yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde Aktay ve Ekşi'nin (2009), Titrek, Zafer ve Bayrakçı'nın (2009), Karaduman'ın (2013), Baş ve Şentürk'ün (2011) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmalar sonucunda

benzer şekilde örgütsel adalet algılarını sergileme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Berberoğlu (2013), İpek (2016), Kalkan (2013) ve Kaplan (2011) çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmalarda çalışanların örgütsel adalet algılarını sergileme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçlarının bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak lisans ve yüksek lisans grupları arasında örgütsel adalet algı düzeylerine yönelik amirlerle ilişkiler tutumu; çalışanlarla ilişkiler tutumu ve örgütsel adalet toplam tutumu örgütsel adalet algı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Lisans mezunlarının söz konusu tutum için puan ortalamaları 3,96 iken yüksek lisans mezunlarının 4,00' dir. Buna göre örgütsel adalet algı düzeylerine yönelik çalışanlarla ilişkiler tutumu yüksek lisans puan ortalamaları daha yüksektir.

Baş ve Şentürk (2011), Karaduman (2013), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Aktay ve Ekşi (2009) benzer şekilde öğretmenler üzerinde araştırma yapmış ve sonucunda öğretmenlerin sergilemiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaların sonuçları bu araştırmanın sonucunu destekler nitelik taşımaktadır. Öğrenim durumu düzeyi farklı olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını sergileme düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin mesleki deneyim değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel adalet algı düzeylerinden amirlerle ilişkiler boyutu; çalışanlarla ilişkiler tutumu ve örgütsel adalet toplam tutumu örgütsel adalet algı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu araştırmada öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel adalet algı düzeyleri çalışanlarla ilişkiler boyutu davranışlarının 11-15 yıl deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puanının 0-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puanından yüksek çıkmasının sebebi öğretmenlerin daha fazla deneyime sahip oldukları için kendilerini daha yeterli hissedebilecek tecrübeye sahip olmaları olabilir. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki deneyimlerine bakıldığı zaman öğrencilerle diyalogu, öğrenciye davranış şekli, ders anlatma

yöntemleri, ders dışı etkinlikleri, sınıf yönetimi 11-15 yıl arası görev yapmış olan öğretmenlerde tam anlamıyla gelişmiş ve deneyim oluşmuşken, mesleğe yeni başlamış olan görev süresi 5 yıldan az olan öğretmenin daha uzun yılları olduğu ve mesleki deneyimi 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Benzer bir örneklem grubu olan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde araştırma yapmış olan Aktay ve Ekşi (2009) mesleki deneyimi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin mesleki deneyimi daha az olan öğretmenlere göre örgütsel adalet algı davranışları sergileme düzeyinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucu, bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Ancak alanyazında örgütsel adalet algı davranışı boyutlarından hiç birinin mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmış Kaplan (2011), Kalkan (2013), Berberoğlu (2013), Erdoğan (2018) gibi araştırmacıların çalışmaları da mevcuttur.

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre elde edilen bulgularda sonuç olarak öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel adalet algı düzeyi amirlerle ilişkiler boyutu davranışları, çalışanlarla ilişkiler boyutu davranışları ve örgütsel adalet toplam boyutu davranışları öğretmenlerin sahip olduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye amirlerle ilişkiler boyutu davranışlarının 0-5 yıl deneyime sahip öğretmenler, çalışanlarla ilişkiler boyutu davranışları 11-15 yıl deneyime sahip öğretmenlerin ortalama puan tutumu daha yüksektir. Okulda geçirilen görev süresi az olan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin yöneticilerle arasını daha iyi tutmak istemesi, bir zorluk karşısında sorununu çözmek amacıyla okuldaki görev süresi değişkenine göre çalışma süresi 5 yıldan az olan öğretmenlerin, 11-15 yıl okulda görev süresi olan öğretmenlere göre amirlerle ilişkiler tutumu daha yüksektir.

## **5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasında ki Anlamlı İlişki Durumuna İlişkin Sonuçlar**

Antalya ili merkez ilçelerde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye toplam ile örgütsel adalet toplam algıları arasında anlamlı



bir ilişki vardır. Okullarına ilişkin örgütsel adalet algıları arttıkça pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri artmakta; örgütsel adalet algıları azaldıkça pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeyleri azalmaktadır. Bu da öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet algılarının önemli olduğunu göstermektedir. Ancak, Türk eğitim sisteminde ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını zedeleyen uygulamalar bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı liyakat, yükselme, okul yöneticilerinin yetersiz olmaları, okul müdürlerini iletişim yetersizlikleri, sendikalar gibi. Okul müdürlerinin öğretmenlerin sendikalarına göre davrandığını bunun da örgütsel adalet algılarını zedelediğini söyleyebiliriz.

İçerli' nin (2010) yapmış olduğu araştırmaya göre çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan örgütsel adalet, yöneticiler tarafından da üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü çalışanların buldukları örgütü ya da yöneticileri adil olarak değerlendirmemeleri çalışanların tepkisel davranışlar geliştirmelerine sebep olabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışanların adalet algılamaları, farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; örgütte ücret, terfi, mesaiye uyma, ödül ve ceza gibi disiplin işlemlerinde bir adaletsizlik algılanması durumunda, çalışanlar bu sonuçlara yönelik tepkiler gösterirken, alınan kararlarda süreçleri adil olarak algılayamadıklarından örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirirler. Ayrıca kişiler arası etkileşimden kaynaklanan sorunlarda ise yöneticiye karşı bir takım tutum ve davranışlar geliştirebilirler. Durum bu açılardan ele alındığında, çalışma ortamında adalet konusunun öneminin daha da fazla gündeme geldiği ifade edilebilir. Örgütsel adalet konusu üzerinde yapılacak farklı çalışmalarda çalışmanın kuramsal açıdan yol gösterici nitelikte olabileceği düşünülmektedir.

## 5.2 Öneriler

Araştırmalardan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde,

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler;

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu düzeyi ile örgütsel adalet algıları tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamı ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. Buna sonuç doğrultusunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye iyimserlik boyutu düzeylerinin yükseltilebilmesi için öğretmenlere kendilerini

geliştirebileceği, sosyalleşebileceği, hobilerini gerçekleştirebileceği ortamlar oluşturulabilir.

2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye umut boyutu düzeyleri artırılabilirse örgütsel adalet algıları tüm alt boyutlarında artış olacaktır. Buradan hareketle öğretmenlerin çalışmalarının karşılığında kariyerlerinde yükselebileme imkanı, daha iyi şartlarda çalışabilme imkanı veya maddi olarak daha iyi olanaklar sağlanırsa öğretmenlerin gelecekle ilgili bir amaç edinerek pozitif psikolojik sermaye umut boyutu düzeylerinin yükseltilmesi dolayısıyla örgütsel adalet algıları düzeylerinin artırılması sağlanabilir.

3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu düzeyinin artırılması örgütsel adalet algıları tüm alt boyutlarında artış sağlanmasıyla sonuçlanacaktır. Bu noktada öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının güçlendirilmesi için öğretmenlerin başarıları desteklenebilir ve öğretmenlerin okulda yeteneklerini geliştirebileceği koşullar oluşturulabilir.

4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel adalet algıları tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek tutulması amacıyla okul yöneticilerinin öğretmenlerin bir problemle karşılaşması durumunda öğretmenlerin sorunlarıyla içtenlikle ilgilenmesi faydalı olabilir.

5. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri artırılırsa örgütsel adalet algıları düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda okul yöneticilerinin öğretmenlere güncel konularla ilgili bilgi desteği sağlayabilmek amacıyla idari kadroya yönelik hizmet içi eğitimlere katılabilir.

#### Araştırmacılara Yönelik Öneriler;

1. Bu araştırma Antalya ili merkez ilçeleri ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma sonuçları Türkiye evrenini temsil edecek şekilde yeni araştırmalarla genişletilebilir.

2. Öğretmenlerin mesleki deneyim süresi ile pozitif psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık ve pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutları arasındaki ilişkiyi ve nedenlerini derinlemesine inceleyen nitel bir araştırma yapılabilir.

3. Öğretmenlerin okuldaki görev süresinin artması ile meydana gelen pozitif psikolojik sermaye boyutlarından olan umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık

boyutlarının giderek azalmasına neden olan konular için araştırma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Aktan, C. C. (2001). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. C. C. Aktan (Ed.), *Yolsuzlukla mücadele stratejileri* (s. 51 – 69) içinde. *Ankara: Hak – İş Yayınları*.
- Araslı, H., Bavik, A. & Ekiz, EH (2006). Nepotizm'in İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri: Kuzey Kıbrıs'ta Üç, Dört ve Beş Yıldızlı Oteller Örneği. *Uluslararası Sosyoloji ve Sosyal Politika Dergisi*.
- Altıntaş, F.Ç. (2002), “Örgütsel Adalet Kavramı ve Örgüt Yapısının Çalışanların Adalet Algılamaları Üzerindeki Etkisi”, *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*, Bursa: *Ezgi Kitabevi*, ss. 31-43.
- Aydın, M. S. (1994, Ekim). İnsan Yetiştirme Modelimiz ve Değer Eğitimi. Sözel bildiri, *Türkiye I. Eğitim Felsefesi Kongresi*, Van.
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish educational system: Nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*.
- Altınay, A., Mercan, N., Yaşar, A., Sert, S. (2012). İşletme Körlüğü, *Silo Sendromu Ve Çözüm Önerisi Olarak*.
- Acaray, A., Çekmecelioğlu, H. ve Akturan, A. (2015). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social*

- Acar, M. (2011). Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.*
- Arslan, İ. (2017) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Siirt Üniversitesi.*
- Balay, R. (2003). 2000’li Yıllarda Sınıf Yönetimi (2. Baskı). Ankara: *Sandal Yayınları.*
- Bakan, İ. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.*
- Baydar, T. (2004) yönetim etiği açısından ingiltere’deki kamu yönetimi uygulamaları. Ankara Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.*
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel davranış. Ankara: *Ekinoks Eğitim Danışmanlık*
- Beugre (1998). Managing Fairness in Organizations, Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books *Westport, Connecticut, London.*
- Berkman, Ü. (1983). Az gelişmiş ülkelerde kamu yönetiminde yolsuzluk ve rüşvet (Cilt 203), Ankara. *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.*
- Budan, N. Y. ve Gökçakan, N. (2012). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi özyeterlik inançları ve fen öğretimine yönelik tutumları. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 267-280.*

- Babaoğlan, E. ve Ertürk, E. (2013) Öğretmenlerin Öğrgütsel Adalet Algısı ile Öğrgütsel *Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.*
- Bursal, M. (2017). SPSS ile temel veri analizleri. Ankara; *Anı yayıncılık.*
- Bies, R.J. ve Moag, J.S. (1986), “Interactional Justice: Communication Criteria For Fairness”, B.H. Sheppard (eds), *Research on Negotiation in Organizations*, Greenwich: *JAI Press*, ss. 43-55.
- Clark, U.A. (2006). Social Justice, Education Schooling. *Some Philosophical Issues*, 54 (3), 272-287.
- Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng (2001); Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan (2005), Takımlarda Adalet: Kolektif Bağlamlarda Adalet Etkilerinin İncelenmesi. Martocchio, JJ (Ed.) *Personel ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Araştırma ( Personel Araştırması) ve İnsan Kaynakları Yönetimi.*
- Chambers, B.A. (2002), “Applicant Reactions and Their Consequences: Review, Advice and Recommendations for Future Research”, *International Journal of Management Reviews*, Vol.4(4), pp. 317-333.
- Çayır, K. (2012). Gruplararası İlişkiler Bağlamında Ayrımcılık, s.5-17, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar Kitabı İçinde, der. (Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan), *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.*
- Çakar, N. D. - Yıldız, S. (2009), “Öğrgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Öğrgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çetin F., Hazır K. ve Basım H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.

- Çakır, S. (2014). Öğrenen Örgüt Profili Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Şekerli Şeker ve Güvenirlik Çalışması. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Çetin, F. ve Basım, H. (2012) Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137*.
- Çoroğlu, Ç. (2003). İş dünyasında geleceğin yönetimi, İstanbul: *Alfa Basım Yayımları*.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F.G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Douglas, J. M. (1985), A Hierarchical Decision Procedure For Process Synthesis.
- Demir, M. (2011). İş Görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakı*.
- Doğan, A. (2008). İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. *Elazığ: Fırat Üniversitesi*.
- Dicle, Ü. (1974). Bir Yönetim Aracı Olarak örgütsel Haberleşme. *Ankara Milli Produktivite Merkezi Yayınları, No: 169, 1974*.
- Erkmen, T, ve Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi. 9(2)*.
- Eroğlu, F., İrdem, Ş. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları”, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*.
- Eroğlu, K. (2018). Ortaokul 7. ve 8. Sınıf öğrencilerinin sosyal kaygıları ile benlik

saygısı, anne-baba tutumları, mükemmeliyetçilik özellikleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.*

Erdem, F. ve Özen, J. (2003), Niklas Luhmann'ın tanıdıklık, emin olma ve güven ayrımı, (Ed.) F. Erdem, *Sosyal Bilimlerde Güven içinde, Ankara: Vadi Yayınları, 53- 59.*

Eren, E. (2010). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. *İstanbul: Beta Yayıncılık.*

Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.*

Frankfurt, H. (1997). Equality and Respect. *Social Research, 64 (1), 1-15.*

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.*

Folger ve Greenberg (1985). Süperkritik Çarpışma Sistemlerinden Anormal Pozitron Zirveleri. *Amerikan Fizik Derneği.*

Foley, S., Kidder, D.L. ve Powell, G.N. (2002). The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates. *Journal of Management, 28(4), 471-496.*

Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and Why) is positive psychology? *Review of General Psychology, 9(2), 103–110.*

Gabarro, J.J. (1978), "The development of trust, influence, and expectations", (Eds.) A. G. Athos ve J.J. Gabarro, *Interpersonal Behavior Communication an Understanding in Relationship, New Jersey: Prentice Hall Inc.*

Greenberg (2004), Emotion–Focused Therapy. *Clinical Psychology and*



*Psychotherapy.*

Greenberg, Jerald and Robert J. Bies; (1992), “Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics”, *Journal of Business Ethics*, Vol.11, Issue.5/6, ss.433-444.

Greenberg, Jerald; (1990), “Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow”, *Journal of Management*, Vol.16, No.2, ss. 399-432.

Göregenli, M. Karakuş, P. ve Bierhoff, H. W. (2012). The values and attitudes towards TEU in a cross-cultural sample, *Psychology Research*.

Hodges, T. D. & Clifton, D. O. (2004), Strengths-based development in practice. In Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Han, Y., Brooks, I., Kakabadse, N. K., Peng, Z., & Zhu, Y. (2012). A grounded investigation of chinese employees' psychological capital. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 669-695.

Halis, M. ve Akova, O. (2008), “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Adalet”, Fevzi Okumuş ve Umut Avcı (Eds.) *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2008, ss. 459-486.

İçerli, L. (2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (5:1), 67-92.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

Karaeminoğulları, A. (2006), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul

*Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

- Kaplan, İ. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya emniyet teşkilatı üzerinde bir uygulama. (Yayımlanmamış doktora tezi). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.*
- Karatepe O. M. (2006), “Consumer Complaints And Organizational Responses: The Effects Of Complainants’ Perceptions Of Justice On Satisfaction And Loyalty”, *.International Journal of Hospitality and Management, Vol.25, ss. 69-90.*
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.*
- Kilmann, Saxton ve Serpa (1985). Issues in Understanding and Changing Culture. *California Management review.*
- Konovski, (2000). Prosedürel adaleti ve bunun ticari kuruluşlar üzerindeki etkisini anlamak. *Yönetim Dergisi.*
- Leventhal G.S. (1980), “What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches To The Study of Fairness in Social Relationships”, K. J. Gergen, M. S. Greenberg ve R. H. Willis (eds.), *Social Exchange: Advances in Theory And Research, Edi:, New York: Plenum, ss. 27-55*
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive. 16(1), 57-72.*
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior (pp. 244-255). London: Sage.*
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive. 16(1), 57-72.*

- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695–706.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luo, Yadong, (2005). “Yolsuzluğun Örgütsel Bir Perspektifi”, *Yönetim ve Organizasyon İncelemesi*, 1 (1), 119-154.
- Masten, A. & M.J. Reed. (2002). “Resilience in development”, in: Rick Synder ve Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: *Oxford University Press*.
- Masterson vd. (2000). Adalet ve Sosyal Değişimi Bütünleştirme: Adil Prosedürler ve Muamelenin İş İlişkileri Üzerindeki Farklı Etkileri. *Yönetim Akademisi Dergisi*
- Özkalp, E., Kırel, Ç. (2001) Örgütsel davranı. *Anadolu Üniversitesi Eitim, Salık ve Bilimsel Aratırma Çalımları Vakfı Yayın No : 149, Eskiehir*.
- Özsemerci, K. (2002). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar: Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, *Sayıştay Yayını, Ankara*.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y. ve Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (1), 17 -33.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, 18 (2), 109-126.
- Özler, D. E., and Büyükarslan, B. (2011), The overall outlook of favoritism in organizations: *A literatür review*, *International Journal of Business and*

*Management Studies*, 3(1), 275 - 285.

Unutkan, G.A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi Ve Örgüt Kültürü*, Ankara: *Türkmen Kitabevi*.

Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*, (çev.: A. ÖZTÜRK), *Etam. Eskişehir*.

Robinson (2004), *Kleptokrasi ve Böl ve Yönet: Bir Kişisel Yönetim Modeli*. *Avrupa Ekonomik Birliği Dergisi*.

Rowe, (1990). *Strategic Management: A methodological Approach 4th ed. New York: Addison-Wesley*.

Sağlam-Arı, G. (2011). Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 105-120.

Sağlam Arı, G., Güneri Tosunoğlu, N. (2011). Geleceğin yöneticileri astlarına güvende hangi özelliklere öncelik veriyor? *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18 (2): 85-103.

Sargut, A. S. (2003), “Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü”, (Ed.) F. Erdem, *Sosyal Bilimlerde Güven, Ankara: Vadi Yayınları*.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007) Eğitim, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2) 621-636.

Sarcı, D. (2015). Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.

Snyder, C. R. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and*

*Clinical Psychology, 19, 11-28.*

Snyder, C. R., Rand, K. L. and Sigmon, R. S. (2002), Hope Theory: A Member of the Positive Psychological Family. In Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), 168 Handbook of Positive Psychology. New York, NY: *Oxford University Press.*

Steers, R. M., Porter, L. W. (1991). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior.*

Stauffer, J. F.(1949), Nutrition of the European Corn Borer, *Pyrausta Nubialis* (Hbn.) I. Development of a Satisfactory Purified Diet for Larval Growth . *Annals of the Entomological Society of America.*

Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998), Social cognitive theory and self- efficacy: *Going beyond traditional motivational and behavioral approaches, Organizational Dynamics, 26(4), 62-74.*

Şahin, A. (2007). Türk kamu yönetiminde yönetsel iletişim ve bu konuda düzenlenen bir anket çalışmasının sonuçları. *Maliye Dergisi, 152, 81-102.*

Şahin, R. ve Kavas, E.(2016) Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi.*

Özkanan, A. & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.*

Polat, S. & Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi.*

Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven

düzeyleleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış doktora tezi). *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.*

Polatçı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Prendergast, C. ve Robert H. T. (1996). Örgütlerde Kayırmacılık. *Politik Ekonomi Dergisi.*

Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermaye geliştirilmesi üzerine bir uygulama ve performans üzerindeki etkileri. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, *Sakarya Üniversitesi Yayınları, 476-480.*

Topaloğlu, T; Özer, P. S. (2014). Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1).*

Thibaut ve Walker (1978). A Theory of Procedure. *Prosedür Teorisi.*

Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi, *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.*

Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep: *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.*

Taşkıran, E. (2010), “Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Türk Dil Kurumu, (2017). [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama)

=gts&guid=TDK.GTS.56a9a99b561511.02681466. (25.05.2022)

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.

Jacob, W.J. (2006). Social Justice in Chinese Higher Education. *Regional Issues of Equity and Access*, 52, 149- 169.

Uludağ, O. , Aktaş, İ. Ve Özdoğaç Özgüt, H. (2019) Eğitim çalışanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerindeki etkileri: Örgüt Kültürünün Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (1), 3-16.

Yurdakul, B. (2015). Perceptions of Elementary School Teachers Concerning the Concept of Curriculum. *Educational Sciences: Theory & Practice*.

Yıldırım, İ. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*.

Yıldız, H. (2015). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması. Yayınlanmamış doktora tezi, *Balıkesir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.

Yürür, Ş. (2008), “Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Vol.13(2), ss. 295-312.

Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in

predicting work attitudes. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.

Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. ve Oke, A. (2011). Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.

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. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.



## Ek- 1 Anket Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2022-279488



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-36380087-302.08.01-279488  
Konu : Şerife Feyza KAYA' nın Tez Çalışması

28.01.2022

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 27.01.2022 tarihli ve 50913635-605.01-274703 sayılı yazı,

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof.Dr. Kemal KAYIKÇI danışmanlığındaki 20195413018 numaralı öğrencisi Şerife Feyza KAYA'nın "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Pozitif Psikolojik Sermayelerine Etkisi" isimli araştırmasında Konyaaltı, Muratpaşa, Kepez ilçelerinde bulunan resmi ilköğretim ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlere uygulayabilme isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 19.01.2022 tarih ve 41626722 sayılı yazısı Ek'te gönderilmiştir.

Ayrıca araştırmanın bitiminde, sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında başvuru sahibinin İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün ekte örneği bulunan dilekçe ile Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA  
Müdür Yardımcısı

Ek: Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün Yazısı.

Dağıtım:  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına  
Sayın Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: BSDEDA4VAZ Pın Kodu : 13882

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebs/eK-3543&cD=BSDEDA4VAZ&cS=279488>

Akdeniz Üniversitesi Enstitüler Binası A Blok 3. Kat ANTALYA  
Telefon No:0 242 227 00 85 Faks No:0 242 226 19 30  
e-Posta:ebe@akdeniz.edu.tr Elektronik Ağ:<http://ebe.akdeniz.edu.tr>  
Kep Adresi:akdenizunivresinasi@tu01.kep.tr

Bilgi için: Yusuf ULGER

Ünvan: Bilgisayar İşletmeni

Telefon No: 3577



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

## Ek- 2 Çalışmada Kullanılan Örgütsel Adalet ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

### ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın meslektaşım, bu anket Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Pozitif Psikolojik Sermayelerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup araştırmamın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Anket formunda isim beyanına gerek yoktur. Anket formu 1. bölüm katılımcı bilgilendirme ve katılımcı bilgileri formu, 2. bölüm pozitif psikolojik sermaye ölçeği, 3. bölüm örgütsel adalet ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

#### KATILIMCI BİLGİLERİ

#### FORMU

1. Cinsiyetiniz nedir? ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız kaç? (.....)
3. Öğrenim durumunuz nedir?  
( ) Lisans  
( ) Yüksek Lisans  
( ) Doktora-Uzmanlık
4. Öğretmenlik mesleğinde kaç yılınızı doldurdunuz? (.....)
5. Bu okulda çalışmaya başladığınızdan beri kaç yılınızı doldurdunuz? (.....)
6. Branşınız nedir? (.....)

## Ek- 2 Çalışmada Kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği

Boyut	Madde
<b>I.Boyut: Amirlerle İlişkiler</b>	1. Okulumda çalışanların yaptıkları iyi işler takdir edilir.
	2. Okulumda yöneticiler çalışanlara bağırır.
	3. Okulumda yöneticiler adam kayırır.
	4. Okulumda çalışanlara güvenilir.
	5. Okulumda çalışanların şikâyetleri etkin bir şekilde çözülür.
	6. Okulumda çalışanlar küçümsenir.
	7. Okulumda çok çalışanın kıymeti bilinir.
	8. Okulumda yaşanan sorunlara çabuk çözüm bulunur.
	9. Okulumda çalışanlara yalan söylenir.
	10. Okulumda çalışanların önerileri göz önüne alınmaz.
	11. Okulumda yöneticiler çalışanlara rencide eder.
	12. Okulumda çalışanlara saygılı davranılır.
	13. Okulumda yöneticiler çalışanları cezalandırmakla tehdit ederler.
	14. Okulumda çalışanlara adil davranılır.
<b>II. Boyut: Çalışanlarla İlişkiler</b>	15. Okulumdaki çalışanlar birbirlerine yardım ederler.
	16. Okulumda çalışanlar birbirleriyle münakaşa ederler
	17. Okulumda çalışanlar birbirlerini aşağılarlar.
	18. Okulumda çalışanlar birbirlerine saygılı davranırlar.

## Ek- 2 Çalışmada Kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

	Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum					Tamamen katılıyorum
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6

21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

## Ek- 3 Ölçek İzin Belgesi

MEHMET ÜSTÜN

Sayın Feyza KAYA, yapacağınız araştırmada bahsi geçen ölçeği (Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği) kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim, hoşçakalın.

Feyza KAYA -  
2021 Çar, 00:22 tarihinde şunu yazdı:

[Alıntılanan metni göster](#)

—  
**Mehmet ÜSTÜNER, Prof. Dr.**  
İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri  
Bölümü  
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı

Feyza KAYA

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI ile yapmakta olduğum Örgütsel Adalet ve Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine Etkisi konulu yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanmış olan "Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin" kullanımına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle anketinizin kullanım iznini talep ediyorum. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Fatih Çetin

Feyza merhabalar,

Ölçeği çalışmada kullanabilirsin.  
Ölçeğin yer aldığı makaleyi, makalenin sonunda yer alan ölçeğin word ortamındaki halini ekte gönderiyorum.  
Kolaylıklar dilerim.

Fatih Çetin

Profesör  
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Yönetim ve Organizasyon ABD

## Ek- 4 BİLDİRİM SAYFASI

### BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[Tarih ve İmza]

[Öğrencinin Adı Soyad]

## İNTİHAL RAPORU

### ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORJİNALLİK RAPORU

% <b>25</b>	% <b>24</b>	% <b>6</b>	% <b>10</b>
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	acikerisim.akdeniz.edu.tr İnternet Kaynağı	% <b>9</b>
<b>2</b>	www.eyuder.org İnternet Kaynağı	% <b>3</b>
<b>3</b>	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% <b>3</b>
<b>4</b>	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	% <b>2</b>
<b>5</b>	Submitted to Inonu University Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>6</b>	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>7</b>	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>8</b>	acikerisim.alanya.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>9</b>	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>



## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Şerife Feyza KAYA

### **Eğitim Durumu**

Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

### **İş Deneyimi**

Stajlar :

Projeler :

### **İletişim**

**Tarih :**