

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE KIYASLANMASI

COMPARISON OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVELS WITH DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

Elif TOPTAN AKPINAR¹, Evrim EMİNOĞLU², Yavuz Selim ŞEKER³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

15.09.2022

Kabul Tarihi

15.09.2022

Anahtar Kelimeler

Okul,
Öğretmen,
Psikolojik sermaye.

Özet

Başlangıçta örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişki, çalışanın tek taraflı olarak yararlandığı örgüt şeklindeydi. Ancak bilimsel araştırmalarla birlikte bu ilişki farklı açılardan incelenmeye başlandı ve yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye böyle bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermayenin faydaları, bireysel faydalar ve örgütsel faydalar olarak iki grupta ele alınmaktadır. Ancak psikolojik sermayenin bazı kavramlar üzerinde olumlu, bazı kavramlar üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu söylenmektedir.

Çalışmada öğretmenler üzerinde psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır. Toplam 177 öğretmen üzerinde uygulanan anket sonuçlarına göre katılımcıların umut, öz yeterlilik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Article Info

Received

15.09.2022

Accepted

15.09.2022

Keywords

School,
Teacher,
Psychological
capital.

Abstract

In the beginning, the relationship between the organization and the employees was in the form of the organization that the employee benefited unilaterally. However, with scientific research, this relationship began to be examined from different angles and new concepts emerged. Psychological capital is one such concept. The benefits of positive psychological capital are discussed in two groups as individual benefits and organizational benefits. However, it is said that psychological capital has a positive effect on some concepts and a negative effect on some concepts.

In the study, the psychological capital scale was applied to the teachers. According to the results of the questionnaire applied to a total of 177 teachers, it was determined that the participants' hope and self-efficacy scores differed statistically in terms of gender.

1. GİRİŞ

Psikolojik sermaye, bir kişinin olumlu psikolojik gelişimi durumudur. Bireyin psikolojik sermayesini oluşturan dört unsur vardır; umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık. Psikolojik sermaye, çalışan tutumları, davranışları ve performansı ile olumlu yönde ilişkilidir (Avey ve ark, 2011: 127).

¹ Handan Hayrettin Yelkikanat Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: e_toptan@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7800-2485 (Sorumlu azar/Corresponding Author)

² Prof. Dr. Mustafa Zengin Ortaokulu, İstanbul, e-mail: revolinn@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0493-3716

³ Prof. Dr. Mustafa Zengin Ortaokulu, İstanbul, e-mail: y.selimsekerr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2288-1972

"Pozitif psikolojik sermaye" ifadesi, Luthans ve Joseph (2004: 46) tarafından örgütsel davranış alanındaki pozitif psikoloji hareketini tanımlamak için kullanılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, sosyal ve beşeri sermayeye ek olarak, kimi tanıdığınız ve ne bildiğiniz sorusuna cevap verir (Luthans ve Youssef, 2004: 46). Pozitif psikolojik sermaye kavramı, "insan kaynaklarının işin, uygulamaların ve günümüz çalışma hayatının gelişimi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen güçlü ve psikolojik yetenekleri" olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 59). Pozitif psikolojik sermayenin bu tanımı, ölçülebilir, iyileştirmeye açık ve artan işyeri performansıyla ilgili kriterleri tanımlar.

Bir kişinin pozitif psikolojik durumunun iyileştirilmesini ifade eden pozitif psikolojik sermaye kavramı literatürde (Luthans ve ark, 2007: 3); "Verimlilik", zor bir görevi yerine getirmek için gerekli çabayı göstermek anlamına gelir; mevcut ve gelecekteki başarıya olumlu bir gönderme, diğer bir deyişle "iyimser" bir tutum; Gerektiğinde başarılı olmak için hedefe giden yolu değiştirebilme "ihtiyaç" ve sorunları, sorunları çözmek ve başarmak için gösterilen "psikolojik dayanıklılık" olmak üzere dört boyutla karakterize edilir.

1.1. Psikolojik Sermaye

II. İkinci Dünya Savaşı öncesinde psikoloji alanının üç temel amacı olduğu düşünülmüyordu. Bunlar; ruhsal bozuklukları tedavi etmek, insanların yaşam koşullarını iyileştirmek, yeteneklerini geliştirmek ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmektir (Öz Aktepe, 2020). II. Dünya Savaşı'nın tüm dünyayı olumsuz etkilemesiyle birlikte, psikoloji alanı bu üç hedeften yalnızca birincisine, ruhsal bozuklukların kökünü kazımaya ve düzeltmeye odaklanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Bu nedenle psikoloji, yaşam kalitesini sürdüren bireylerden çok ruh sağlığı sorunları olan bireyleri ön planda tutmuştur. Pozitif psikoloji, insanların olumlu özelliklerini araştırma ve geliştirme hedefini benimseyerek bu boşluğu giderir. Psikolojik sermaye kavramına dayalı olarak, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışa dayanmaktadır (Luthans ve ark, 2007: 18-19).

Psikolojik sermaye, kişinin bilgi, donanım ve tecrübesi olan beşeri sermaye ile sosyal ağları oluşturan sosyal sermayenin dışında kalan bir olgudur. Kısaca, bireyin kim olduğu ve kendini geliştirme yoluyla kim olacağı hakkında bilgi veren gelişimsel olarak açık bir kavramdır (Luthans vd., 2006: 388).

Psikolojik sermaye; umut, öz yeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan herhangi birinin olmaması, psikolojik sermayenin de

eksik olduğu anlamına gelir. Dolayısıyla Psikolojik Sermaye, dört unsurunun toplamından daha üst düzey bir yapı oluşturmaktadır (Luthans vd., 2007: 186).

1.2. Potansiyel Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye; Özgün, ölçülebilir, gelişim kavramına açık ve eylemde etkili olduğu (Luthans ve Youssef, 2004: 152) olduğu ve umut, iyimserlik, etkililik ve dayanıklılığın temel yapısal faktörler olduğu önceki bölümlerde açıklanmıştır. Araştırmalarda psikolojik sermayenin bu dört bileşenle temsil edilmesi, bu dört kavramın tüm psikolojik sermaye faktörlerini temsil ettiği anlamına gelmez (Erkuş ve ark, 2013).

Pozitif psikolojide araştırma ve bilginin zenginleştirilmesi, psikolojik sermayenin potansiyel bileşenleri olarak yeni bireysel ve grup güçlü yönleri ve nitelikleri önerir. Bu olumlu yapıların çoğu, teorik temelleri ve işyerindeki potansiyel uygulamaları açısından çok umut verici kabul edilmektedir (Luthans ve ark, 2007: 147). Potansiyel psikolojik sermaye bileşenlerinin, gelecekteki psikolojik sermaye araştırmalarına rehberlik edeceği düşünülmektedir (Gooty ve ark, 2009).

1.3. Araştırmanın Önemi

Pozitif psikolojik sermaye, daha güçlü, daha bağlantılı, zinde ve mutlu insanlar olmak için, insanların olumlu duygularını dikkate alarak, grupların veya toplulukların işleyişini artırarak, olumsuzdan çok olumluya odaklanır.

Pozitif psikolojik sermaye terimi, diğer sermaye türlerinden anlam olarak farklıdır. Bu kavram, kişilik psikolojisinde bir gelişme olarak sunulur. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye kavramı, bireylerin kim olduğu ve gelişimin sonraki aşamalarından itibaren kim oldukları ile ilgilidir. Karşılaştıkları zorluklar ne olursa olsun pes etmeyen, hedeflerine büyük bir azim ve kararlılıkla ulaşmada ısrar eden, önüne çıkan zorlukları başarmak için çok çalışan ve başarılı olacağına inanan bireyler pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişilerdir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, karmaşık bir inovasyon sürecinde yeniliğe açık, bu yenilikçi davranışı başlatacak ve sürdürecektir yetenek, beceri ve yeteneklere sahip olarak kabul edilmektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespiti amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Psikolojik sermaye yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Psikolojik sermaye cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Psikolojik sermaye medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Psikolojik sermaye eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Psikolojik sermaye çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Psikolojik sermaye mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Mevcut durumu belirlemeye yönelik olarak tasarlanan bu çalışma, tarama modeline dayalı olarak yürütülmüş ve ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, tüm evren için geçerli olan düzenlemeler veya çok öğeli bir evrende evren hakkında genel kararlar almak için temsili bir modeldir. Korelasyon tarama modelleri, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeye çalışan araştırma modelleridir (Karasar, 2017).

Çalışmada İstanbul ilindeki 177 öğretmen üzerinde psikolojik sermaye uygulanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 177 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f	f	%
	127	50	177	100

Tablo 1 incelendiğinde 127 kadın katılımcı, 50 erkek katılımcı olmak üzere toplam 177 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Çetin ve Basım (2012), Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğini Türkçe 'ye uyarlamıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. 24 madde bulunan ölçekte 1, 9, 11, 14, 18, ve 19. numaralı maddeler iyimserlik alt boyutunu 5, 7, 8, 10, 13 ve 22. numaralı maddeler psikolojik dayanıklılık boyutunu, 2, 6, 12, 17, 20 ve 24. numaralı maddeler umut boyutunu ve 3, 4, 15, 16, 21 ve 23. numaralı maddeler ise öz yeterlilik boyutunu ölçmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu Google Form aracılığıyla öğretmenlere ulaştırılmış ve yanıtlar elektronik olarak alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Psikolojik sermayenin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Psikolojik Sermayenin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
İyimserlik	25-35	54	3,9815	,88764	,063	,939
	36-45	77	3,9459	,84442		
	46-60	46	3,9239	,70159		
Psikolojik Dayanıklılık	25-35	54	4,4877	,95871	,715	,490
	36-45	77	4,3896	,95498		
	46-60	46	4,5906	,75744		

	25-35	54	4,5556	1,15243		
Umut	36-45	77	4,5173	1,03823	,854	,428
	46-60	46	4,7572	,77117		
	25-35	54	4,6914	1,19503		
Öz yeterlilik	36-45	77	4,6061	1,12842	1,176	,311
	46-60	46	4,9167	,89149		

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Psikolojik sermayenin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Sermayenin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
İyimserlik	Kadın	127	3,9659	,84863	,383	,631
	Erkek	50	3,9133	,74706		
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	127	4,4987	,93894	,628	,476
	Erkek	50	4,4033	,82828		
Umut	Kadın	127	4,5814	1,06778	-2,208	,239
	Erkek	50	4,6167	,87043		
Öz yeterlilik	Kadın	127	4,7402	1,12680	,529	,640
	Erkek	50	4,6433	1,01743		

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Psikolojik sermayenin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermayenin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
İyimserlik	Bekar	57	3,9064	,98047	-,509	,098
	Evli	118	3,9845	,73055		
Psikolojik Dayanıklılık	Bekar	57	4,3070	1,11394	-1,803	,010
	Evli	118	4,5678	,77141		

Umut	Bekar	57	4,3626	1,27714	-2,171	,002
	Evli	118	4,7133	,83799		
Öz yeterlilik	Bekar	57	4,3830	1,37796	-2,850	,000
	Evli	118	4,8771	,89380		

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Analiz sonuçlarına göre umut, öz yeterlilik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara bakıldığında evlilerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Psikolojik sermayenin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Sermayenin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
İyimserlik	Lisans	102	3,9199	,71972	-,360	,016
	Yüksek Lisans	69	3,9662	,95767		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	102	4,5507	,77884	1,532	,012
	Yüksek Lisans	69	4,3333	1,07633		
Umut	Lisans	102	4,7271	,88216	2,256	,018
	Yüksek Lisans	69	4,3720	1,17439		
Öz yeterlilik	Lisans	102	4,8415	1,00941	1,766	,112
	Yüksek Lisans	69	4,5411	1,20267		

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Psikolojik sermayenin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik Sermayenin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
İyimserlik	1-5 yıl	81	3,8909	,81102	,405	,750
	6-10 yıl	64	3,9870	,90963		
	11-20 yıl	21	3,9683	,59071		
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 yıl	81	4,6461	1,01084	,290	,833
	6-10 yıl	64	4,5443	1,01629		
	11-20 yıl	21	4,4524	,93414		
Umut	1-5 yıl	108	3,9660	,91847	,319	,812
	6-10 yıl	30	3,9222	,83130		
	11-20 yıl	13	3,9487	,94865		
Öz yeterlilik	1-5 yıl	81	4,7922	1,05361	,390	,760
	6-10 yıl	64	4,6667	1,09391		
	11-20 yıl	21	4,5238	1,15264		

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının çalışılan okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Psikolojik sermayenin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik Sermayenin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
İyimserlik	1-6 yıl	26	4,0962	,54196	1,015	,388
	7-11 yıl	42	4,0317	,88822		
	12-19 yıl	54	3,9691	,89786		
	20 ve üzeri	55	3,8030	,79030		
Psikolojik Dayanıklılık	1-6 yıl	26	4,6603	,53225	,822	,483
	7-11 yıl	42	4,5675	,94213		
	12-19 yıl	54	4,3920	,97353		
	20 ve üzeri	55	4,3879	,95530		
Umut	1-6 yıl	26	4,8718	,61519	,807	,492
	7-11 yıl	42	4,5675	1,11230		
	12-19 yıl	54	4,5093	1,01013		
	20 ve üzeri	55	4,5576	1,08924		

	1-6 yıl	26	5,0128	,65646		
Öz yeterlilik	7-11 yıl	42	4,6548	1,12762	,774	,510
	12-19 yıl	54	4,6420	1,08129		
	20 ve üzeri	55	4,6848	1,24254		

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının çalışılan mesleki kıdem durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Psikolojik sermaye, örgütte bireylerin üretkenliğini etkileyecek, işyerinde etik olmayan davranışlarla başa çıkacak, örgütün düzenini ve yapısını bozacak, çatışmaları önleyecek, örgütün her üyesini ilgilendiren her soruna karşı farklı bir olumlu tutum gösterecektir ve sonuç üretmeye yardımcı olacaktır.

Psikolojik sermaye sadece insan ilişkileri için değil, organizasyon ve çalışan gibi gruplar için yeni, gelişimsel ve olağanüstü fırsatlar içeren tüm ilişkiler için geçerlidir. Yani sosyal sermayeden çok daha fazlasını temsil eder ve mümkün olan ilişkileri içerir. Yapılan anket uygulaması sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmanın sonuçlarının tersine Zağlı (2016) Muğla büyükşehir belediyesi çalışanlarına uyguladığı ölçekte, pozitif psikolojik sermaye ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğunu bildirmiştir. Kurt'un (2018) çalışmasında cinsiyet ile toplam pozitif psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, kadın öğretmenlerin puanları erkek öğretmenlerin öz yeterlik puanlarından anlamlı derecede düşük çıkmıştır.

İyimserlik, psikolojik dayanıklılık puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Umut, öz yeterlilik puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında evlilerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sünkür (2014) çalışmasında pozitif psikolojik sermaye ile iyimserlik ve özyeterlilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığını bulmuştur.

İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının çalışılan okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanının çalışılan mesleki kıdem durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kurt (2018) çalışmasında Ankara ilindeki ortaokullara ortaokullarda görev alan öğretmenlere pozitif psikolojik sermaye ölçeği uygulamış ve pozitif psikolojik sermaye ile hizmet yılı arasında anlamlı ilişki olmadığını bildirmişlerdir.

4.1. Öneriler

Çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri demografik özellikleriyle kıyaslanmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri pozitif psikolojinin başka dallarıyla kıyaslanabilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik düzeyleri üzerine daha fazla çalışma yapılarak araştırmalar genişletilebilir.

Katılımcı sayısı arttırılarak branş bazında çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resilience Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

Çetin, F. ve Basım, H. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.

Erkuş, A., Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2): 302–318.

Gooty J. Gavin, M Johnson, PD, Frazier ML, Snow DB, (2009). In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 15(4), 353-367.

Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Akademi Yayınları

Kurt, N. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki*. (doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Luthans F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal Of Organizational Behaviour*, 27, 387-393.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Öz Aktepe Ş, (2020). *Pozitif psikolojik bir kaynak olarak psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı ile ilişkisi, inovasyon yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Sünkür M, (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi*. (doktora tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elazığ.

Zağlı, A. (2016). *Psikolojik sermayenin çalışanın stresle başa çıkma, iş tatmini ve örgütsel bağlılığına etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği*, (yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.