

Ortaokul Öğretmenlerinde Psikolojik Sermaye ve İlişkili Faktörler

Erol KARACA¹ Sibel AKÇA² Kamile Tuba ÇATIKKAŞ³ Songül ÖZGE⁴

Leyla ÜNSAL⁵ Özcan ŞAHİN⁶

¹MEB, krc142@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-6905-2318

²MEB, s_sibelsen@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-3061-566X

³MEB, tuba_catikkas@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-4228-9212

⁴MEB, songulozge34@gmail.com, ORCID: 0009-0003-6321-2115

⁵MEB, leylaaydin2011@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-6818-1799

⁶MEB, ozcansahin1461@gmail.com, ORCID: 0009-0009-5573-1584

Özet: Bu çalışma, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan ortaokul branş öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerini ve bu düzeylerin demografik değişkenlerle ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, 2023-2024 eğitim öğretim yılında 222 öğretmenle yürütülmüştür. Veriler, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçek, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarını içermektedir. Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye ortalaması yüksek (4.785 ± 0.657) bulunmuştur. Alt boyut ortalamaları iyimserlik (4.520 ± 0.827), psikolojik dayanıklılık (4.794 ± 0.745), umut (4.857 ± 0.787) ve öz yeterlilik (4.970 ± 0.810) şeklindedir. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresine göre psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu ve demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Araştırma, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmak için bireysel ve mesleki gelişim odaklı müdahalelerin önemini vurgulamaktadır. Elde edilen sonuçlar, eğitim politikalarının ve öğretmen destek programlarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, Öğretmen, Ortaokul

Psychological Capital and Related Factors In Secondary School Branch Teachers

Abstract: This study aims to examine the psychological capital levels of secondary school branch teachers working in Bağcılar district of Istanbul and the relationship between these levels and demographic variables. The research was conducted with 222 teachers in the 2023-2024 academic year. Data were collected with the Psychological Capital Scale developed by Luthans et al. (2007). The scale includes subscales of optimism, psychological resilience, hope and self-efficacy. The teachers' general psychological capital average was found to be high (4.785 ± 0.657). Subscale averages are optimism (4.520 ± 0.827), psychological resilience (4.794 ± 0.745), hope (4.857 ± 0.787) and self-efficacy (4.970 ± 0.810). No significant difference was observed in psychological capital scores according to age, gender, marital status and length of time working in the institution. These findings reveal that teachers' psychological capital levels are generally high and do not differ significantly according to demographic characteristics. The research emphasizes the importance of individual and professional development-oriented interventions to increase teachers' psychological capital levels. The results obtained may contribute to the development of educational policies and teacher support programs.

Keywords: Psychological capital, Teacher, Secondary School

1. GİRİŞ

Psikolojik sermayenin ortaya çıkışı pozitif psikolojinin ilke ve bulgularına dayanmaktadır. Pozitif psikoloji örgütsel ortamlara erişimini genişlettikçe, olumlu örgütsel davranış kavramı merkezde yer almaktadır. Bu kavram, bireylerin zayıflıklarına veya eksikliklerine odaklanmaktan ziyade, bireylerin güçlü yönlerinin tanımlanmasını ve geliştirilmesini vurgulamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu yeni yaklaşımı benimseyen kuruluşlar, insan kaynaklarını hem bireysel hem de kurumsal hedefler doğrultusunda etkin bir şekilde yönetebilirler.

İnsanlara hizmet etmek amacıyla kurulan ve amacı insanı merkeze alan kuruluşlar, diğer örgütler karşısında rekabet güçlerini artırmak için odak noktalarını çalışanlarına öncelik vermeye yöneltmişlerdir (Keleş, 2011). İnsanoğlunun vazgeçilmez, yeri doldurulamayacak bir unsur olduğunun ortaya çıkmasıyla birlikte, örgütler arasındaki rekabet ortamında üstünlük sağlamak için eskiden uygulanan stratejiler önemini yitirmiştir (Bayat, 2008, s. 89). Örgütlerin en değerli varlıklarından biri olan insan kaynakları, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmada önemli bir rol oynamaktadır (Öğüt, Akgemci, Demirsel,

2004, s. 278-279). Organizasyonlar, insanı geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak değerlendirilerek verimlilik, kalite, kâr ve diğer faktörlere odaklanarak hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırırlar (Akın ve Çolak, 2012, s.86).

Psikolojinin bir disiplin olarak doğuşu, insan davranışlarını anlama ve bilimsel yollarla ifade etme arayışından kaynaklanmaktadır (Ertürk, 2017, s.162). Ancak psikoloji tarihsel olarak bireylerin güçlü yanlarını göz ardı ederken olumsuz yönlerine odaklanmıştır. 1990'lı yılların sonlarında Martin Seligman'ın rehberliğinde insanların zayıf yanlarından ziyade güçlü yanlarının öne çıkarılmasının önemi vurgulanmış ve pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmıştır (Kutani ve Yıldız, 2014, s.136). Daha önce psikoloji öncelikle tükenmişlik, çaresizlik ve depresyon gibi patolojik davranışların karanlık yönlerini keşfetmeye odaklanıyordu. Ancak pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla birlikte alan, dikkatini bireylerin tatmin edici bir yaşam sürmesine olanak sağlamaya yöneltmiştir (Keleş, 2011, s.345). Pozitif psikoloji mutluluğa, doyuma ve kişisel gelişime giden yolları ortaya çıkarmaya çalışır (Sarı, 2015, s.15). Esas itibarıyla amacı, bireylerin içindeki doğuştan gelen güçleri ve potansiyeli ortaya çıkarmaktır (Karairmak ve Siviş, 2008, s.105).

Günümüzün rekabetçi iş ortamında çalışanların üretkenliği ve katkıları giderek daha önemli hale gelmiştir. Performansı ve verimliliği artırmak için pozitif psikoloji, bireysel gelişimin ve çalışanların örgüt içindeki olumlu davranışlarının önemini vurgulamaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Çalışanlar bağlı oldukları örgütte olumlu bir atmosfere maruz kaldıklarında kendilerini geliştirmeye yönelik çaba gösterme olasılıkları daha yüksek olmakta, bu da örgüte karşı olumlu tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Erdem, Gökmen, Türen, 2015). Bu olumlu iklim, çalışanlar arasında aidiyet duygusunu teşvik ederek kişisel hedeflerini kurumun hedefleriyle uyumlu hale getirir. Sonuç olarak çalışanlar örgütün başarısını ve başarısızlığını kendilerininmiş gibi algılayabilirler (Tokgöz ve Seymen, 2013, s. 64).

Psikolojik sermayenin varlığı, iş tatmini, bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel performans, otantik liderlik ve dönüşümcü liderlik gibi çeşitli faktörlerle pozitif bir ilişkiye sahiptir. Bunun tersine Polatçı ve Özyer'in (2017) belirttiği gibi çalışan devamsızlığı, işten ayrılma ve tükenmişlik gibi değişkenlerle negatif ilişkilidir. Literatür, özellikle küreselleşmeyle birlikte teknolojik gelişmelerin ve rekabetin arttığı hızla gelişen bir dünyada, bireyin psikolojik durumunun örgütü doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır

(Robins ve Judge, 2019; Demir, 2017). Bu dinamik ve rekabetçi ortamda kuruluşların başarısı büyük ölçüde çalışanlarının performansına bağlıdır (Robins ve Judge, 2019). Sonuç olarak, sürekli değişen ve rekabetin yoğun olduğu bu ortamda performans beklentilerini karşılayamayan çalışanlar, stres, tükenmişlik veya örgütsel sinizm gibi örgütsel davranışlar geliştirerek örgütün verimliliğini ve etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kalağan, 2009).

Öğretmenler eğitim sistemlerinin temel bir bileşenidir ve öğrencilerin entelektüel ve kişisel gelişimlerinde önemli bir rol oynarlar. Onlar yalnızca bilginin kanalları değildir; bireylerin bütünsel gelişimine ve sosyal entegrasyonuna katkıda bulunan mentorlar olarak hizmet ederler (Ashton ve Webb, 1986). Hem iç hem de dış olmak üzere çeşitli faktörler öğretmenlerin mesleki performansını ve öğrencilerin akademik başarılarını etkiler. Eğitim bilimlerinde önemli bir çalışma alanı olan psikolojik sermaye, son zamanlarda oldukça ilgi görmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Mevcut eğitim paradigması incelendiğinde eğitimin, bireylerin ve toplumların sosyoekonomik, politik, kültürel ve teknolojik açıdan farklı ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir rol oynadığı ortaya çıkmaktadır (Şimşek, 1998). Bu ihtiyaçları etkili bir şekilde karşılayabilmek için eğitim kurumlarının insan kaynaklarını doğru yönetmesi gerekmektedir. Eğitim ortamlarındaki zorlukların çözümü, salt niceliksel önlemlerin ötesine uzanır. Diğer örgütler gibi, insan sermayesinin ön planda olduğu eğitim kurumlarında da psikolojik sermaye özel bir öneme sahiptir (Bulut, 2019).

Eğitim sürecine ilişkin çalışmalar incelendiğinde araştırmaların çoğu zaman var olan konulara odaklanılarak başladığı görülmektedir. Başka bir deyişle, sorunların belirlenmesine ve çözüm aranmasına vurgu yapılmaktadır. Ancak örgütsel değişim ve gelişimi hedefleyen örgütlerde dönüşümün birincil katalizörü kurum içindeki bireylerdir. Örgüt üyelerinin olumlu niteliklerini güçlendiren bir yaklaşımın benimsenmesiyle kişisel performansta gözle görülür bir artış, kişiler arası güçlü ilişkilerin geliştirilmesi, verimlilik artışı ve genel başarı sağlanır (Çınar, 2011). Pozitif psikoloji bireyi merkeze alır. Pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmaların özü, öğretmenlerin ve eğitim kurumlarında yer alan diğer bireylerin olumlu özelliklerinin vurgulanmasında yatmaktadır. Bu çalışma alanı Bahadır'ın (2018) belirttiği gibi özellikle bireylerin olumlu yönlerine odaklanmaktadır.

Hem ulusal hem de uluslararası literatür incelendiğinde, psikolojik sermayenin ve onun çeşitli bileşenlerinin örgütlerdeki birçok değişkenle yakından bağlantılı olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırma bulguları psikolojik sermayenin iş tatmini (Akçay, 2011; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008), iş performansı (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hatnell, 2010) ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tutarlı bir şekilde göstermektedir. , örgütsel bağlılık (Larson ve Luthans, 2006; Uygungil ve İşcan, 2018), örgütsel güven (Ergun-Özler ve Bozkurt-Yıldırım, 2015) ve örgütsel vatandaşlık (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Tersine, psikolojik sermayenin örgütsel sinizm, işten ayrılma eğilimi, iş stresi ve tükenmişlik gibi istenmeyen üye tutumları ve özellikleriyle negatif ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Eğitim örgütleri, özellikle de okullar bağlamında, ulusal çalışmalar öğretmenlerin psikolojik sermayesi, iş tatmini, örgütsel bağlılıkları (Sünkür-Çakmak ve Bakır-Arabacı, 2017), yeterlilik inançları (Kelekçi ve Yılmaz, 2015) ve politik beceriler (Özdemir ve Gören, 2016). Bunun tersine öğretmenlerin işten ayrılma niyeti (Töremen ve Demir, 2016) ve tükenmişlik (Altınkurt, Ertürk ve Yılmaz, 2015) ile olumsuz ilişkiler gözlemlenmiştir. Hem yurt içinde hem de yurt dışında yürütülen çok sayıda çalışma, psikolojik sermaye ile otantik, dönüşümsel ve hizmetkar liderlik gibi çağdaş liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Psikolojik sermaye bu araştırma çalışmalarında otantik liderlik olarak tanımlanmaktadır (Jensen ve Luthans, 2006; Keser ve Kocabaş, 2014). Bulgular, psikolojik sermaye ile hem dönüşümcü liderlik (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow, 2009; Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017) hem de hizmetkar liderlik (Günaydın, Ürü-Sarı, Atan-Tarlacı ve Yozgat, 2016) arasında pozitif bir ilişki olduğunu tutarlı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, psikolojik sermayenin örgütsel iyi oluşa katkı sağlayan değişkenlerle pozitif, örgüte zarar veren değişkenlerle ise negatif ilişki gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sermaye özü itibarıyla örgütsel pozitifliği ön plana çıkaran bir yaklaşım olarak hizmet vermektedir. Çimen (2015) tarafından öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ilişkin yapılan araştırmada, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenlerin bunu yöneticilerin sergilediği olumlu tutumlara, destekleyici davranışlara, etkili iletişim, işbirliği ve görev paylaşımına bağlılıkları bulunmuştur. Buna karşılık okul müdürlerinin öğretmenlerin işlerine müdahalesinin yanı sıra saygısız ve tutarsız davranışlarının da öğretmenlerin psikolojik

sermaye düzeylerini olumsuz etkilediği görülmüştür. Luthans, Youssef ve Avolio (2007), liderlerin çalışanların psikolojik sermayesi üzerindeki etkisini ve psikolojik sermayenin de üyelerin davranışlarını nasıl etkilediğini vurgulamaktadır.

Eğitim alanında öğretmenler yalnızca bilgi aktarıcı olarak değil, aynı zamanda öğrencilerin kişisel ve akademik gelişimini şekillendiren mentorlar olarak da hayati bir rol oynamaktadır (Ashton ve Webb, 1986). Öğretmenlerin mesleki performansını ve öğrencilerin başarısını etkileyen çok sayıda faktör vardır. Son yıllarda eğitim bilimleri alanında büyük ilgi gören psikolojik sermaye de bu faktörlerden biridir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Psikolojik sermaye, olumlu psikolojik durumları ve kişisel gelişimi teşvik eden umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi çeşitli yönleri kapsar (Luthans ve diğerleri, 2007).

Psikolojik sermaye, bireylerin zorluklardan sonra toparlanma yeteneğini artıran, hedeflerini takip etmelerini destekleyen ve yaşamdaki genel doyum duygusunu yükselten olumlu psikolojik özelliklerin bir koleksiyonunu ifade eder (Luthans ve diğerleri, 2007; Avey, Reichard, Luthans, ve Mhatre, 2011). Eğitim alanında öğretmenlerin psikolojik sermayesi, öğrencilerinin akademik ve kişisel başarılarının yanı sıra kendi mesleki gelişimlerinde de önemli bir rol oynamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015). Öğretmenler yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarında, daha fazla iş tatmini yaşarlar, mesleklerine daha güçlü bir bağlılık sergilerler ve daha iyi performans sergilerler, aynı zamanda daha düşük düzeyde tükenmişlik ve stres yaşarlar (Avey ve diğerleri, 2011; Luthans ve diğerleri, 2015).

Psikolojik sermayenin varlığı hem profesyonel hem de kişisel alanlarda başarının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşyerinde yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olan bireyler daha fazla iş tatmini yaşar, stres ve tükenmişlik azalır, performans artar ve bağlılık artar (Avey ve diğerleri, 2011). Benzer şekilde, eğitim alanında öğretmenlerin psikolojik sermayesi, öğrencilerinin akademik ve kişisel başarılarının yanı sıra kendi mesleki gelişimleri üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların zihinsel refahını etkileyen, örgütsel ortamda iyimserliğe, mutluluğa ve umutluluğa sahip olduklarında örgüte daha etkili bir şekilde katkıda bulunabileceklerini gösteren bir sermaye biçimidir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye, çalışanların organizasyon içinde başarıya ulaşmada ve organizasyonel etkinliği arttırmada becerilerinin önemini vurgulamaktadır. Sonuç olarak örgütsel performansı artırmayı

amaçlayan örgütsel bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye arasında bir bağlantı olduğuna inanılmaktadır (Yazar ve Özutku, 2019).

Eğitimin kalitesinin artırılması öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin tanınmasına ve yükseltilmesine bağlıdır. Umuda sahip olmak, kendine güven, dayanıklılık ve iyimserlik, öğretmenlere sınıf yönetimi ve öğretim çabalarında başarılı olma becerisi kazandırır (Bandura, 1997; Luthans ve diğerleri, 2015). Özellikle ortaokul düzeyinde öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, öğrencilerin ergenlik yıllarında akademik başarıları ve kişisel gelişimleri üzerinde doğrudan etki yaratabilir (Eccles ve Roeser, 2011).

Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip öğretmenler daha fazla mesleki tatmin yaşar, işlerine daha güçlü bağlılık sergiler ve daha yüksek düzeyde performans gösterirken aynı zamanda daha az tükenmişlik ve stres yaşarlar (Avey ve diğerleri, 2011; Luthans ve diğerleri, 2015). Bu gelişmiş psikolojik sermaye, öğretmenlerin öğrencilerine üstün bir eğitim vermelerini ve eğitim sürecinde daha etkili olmalarını sağlar (Bandura, 1997). Özellikle ortaokul düzeyinde öğretmenlerin psikolojik sermayesi, öğrencilerin ergenlik yıllarında akademik başarılarını ve kişisel gelişimlerini doğrudan etkiler (Eccles ve Roeser, 2011).

Avey ve arkadaşlarına göre. (2011), öğretmenlerin psikolojik sermayesinin, olumlu bir öğrenme ortamı yaratmada ve öğrencilerin motivasyonunu ve akademik başarılarını artırmada çok önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Hoffman ve Sable (2006) ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin mesleki performanslarını ve öğrencilere verdikleri eğitimin kalitesini doğrudan etkilediğini, mesleki motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırdığını vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri bir dizi demografik ve mesleki faktörden etkilenebilir. Yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, eğitim düzeyi ve medeni durum öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini etkileyebilecek demografik değişkenler arasındadır (Luthans vd., 2007). Araştırmalar, öğretmenlerin yaşlandıkça ve daha fazla mesleki deneyim kazandıkça psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeylerinin artma eğiliminde olduğunu göstermiştir (Luthans vd., 2007; Avey vd., 2011).

Cinsiyet farklılıkları söz konusu olduğunda psikolojik sermaye düzeylerinde farklılıklar vardır. Hoy ve Spero (2005) tarafından yapılan araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin belirli alt boyutlarda psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık sergiledikleri bulunmuştur. Bu nedenle, öğretmenlere yönelik eğitim politikaları ve destek

programlarının oluşturulmasında bilgi sağlamak amacıyla öğretmenlerin demografik özelliklerinin psikolojik sermaye düzeylerini nasıl etkilediğini araştırmak önemlidir.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesi mesleki gelişim yolculuklarında çok önemli bir faktördür. Öğretmenler yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarında, daha fazla iş tatmini yaşarlar ve mesleklerine daha güçlü bir bağlılık gösterirler, sonuçta mesleki tükenmişlik olasılığı azalır (Luthans ve diğerleri, 2015). Sonuç olarak öğretmenler, öğrencilerine üstün bir eğitim verme ve eğitim alanında gelişmiş etkinlik sergileme konusunda güçlendirilir (Bandura, 1997).

Ergenliğin kritik aşaması boyunca, ortaöğretim branş öğretmenleri öğrencilerin genel büyümesi ve ilerlemesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu öğretmenlerin psikolojik sermayesi, öğrencilerinin akademik başarıları ve kişisel gelişimleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Eccles ve Roeser, 2011). Öğretmenler yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarında, daha fazla iş tatmini ve bağlılık yaşarlar, bu da öğrencilerine üstün bir eğitim verilmesiyle sonuçlanır (Bandura, 1997).

Öğretmenlerin eğitim ortamında sahip oldukları psikolojik sermaye, onların kişisel gelişimleri ve öğrencilerinin hem akademik hem de kişisel zafetleri üzerinde önemli bir etki yaratır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015). Öğretmenler yüksek düzeyde psikolojik sermaye sergilediklerinde, mesleki memnuniyetlerini, mesleklerine bağlılıklarını ve genel performanslarını artırırken aynı zamanda tükenmişlik ve strese duyarlılıklarını da azaltırlar (Avey ve diğerleri, 2011; Luthans ve diğerleri, 2015). Sonuç olarak bu, öğretmenlere daha yüksek kalitede eğitim verme ve eğitim sürecini kolaylaştırmada daha fazla etkili olma gücü verir (Bandura, 1997).

Eğitimde örgütsel başarının temel katalizörlerinden biri, öğretmenlerin güçlü yönlerini ve gizli yeteneklerini tanıyarak ve besleyerek psikolojik sermayeyi geliştirmeye odaklanmak, böylece olumlu örgütsel davranış eğilimleriyle uyumlu olarak iş tatminini ve motivasyonu arttırmak ve böylece etkili örgütsel yönetime katkıda bulunmaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren

hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir.” (Karasar, 2009: 79).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 222 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 Yaş Ve Altı	66	29,7
31-40 Yaş	81	36,5
40 Yaş Üzeri	75	33,8
Cinsiyet		
Kadın	78	35,1
Erkek	144	64,9
Medeni Durum		
Evli	147	66,2
Bekar	75	33,8
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	74	33,3
6-10 Yıl	76	34,2
11 Yıl Ve Üzeri	72	32,4

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu ile birlikte psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği, ‘iyimserlik’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘umut’ ve ‘öz yeterlilik’ alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte, toplam 24 madde yer almakta ve ‘iyimserlik’ 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 (*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır). 6’lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekte; genel puan ve alt boyutlar aritmetik ortalama alınarak hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3.BULGULAR

Katılanların iş doyumu yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Psikolojik Sermaye Genel	222	4,785	0,657	1,960	5,920
İyimserlik	222	4,520	0,827	1,830	6,000
Psikolojik Dayanıklılık	222	4,794	0,745	1,830	6,000
Umut	222	4,857	0,787	1,000	6,000
Öz Yeterlilik	222	4,970	0,810	1,000	6,000

Öğretmenlerin “psikolojik sermaye genel” ortalaması 4,785±0,657 (Min=1.96; Maks=5.92), “iyimserlik” ortalaması 4,520±0,827 (Min=1.83; Maks=6), “psikolojik dayanıklılık” ortalaması 4,794±0,745 (Min=1.83; Maks=6), “umut” ortalaması 4,857±0,787 (Min=1; Maks=6), “öz

yeterlilik” ortalaması 4,970±0,810 (Min=1; Maks=6) olarak saptanmıştır.

Psikolojik sermaye puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Psikolojik Sermaye Genel	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik
Yaş		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
30 Yaş Ve Altı	66	4,768±0,699	4,533±0,815	4,735±0,818	4,864±0,862	4,939±0,855
31-40 Yaş	81	4,725±0,698	4,457±0,811	4,788±0,749	4,757±0,847	4,899±0,877
40 Yaş Üzeri	75	4,865±0,567	4,576±0,861	4,851±0,676	4,960±0,632	5,073±0,685
F=		0,914	0,411	0,429	1,299	0,967
p=		0,403	0,663	0,652	0,275	0,382
Cinsiyet		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Kadın	78	4,832±0,626	4,577±0,815	4,836±0,690	4,906±0,753	5,009±0,739
Erkek	144	4,760±0,673	4,488±0,835	4,771±0,774	4,831±0,806	4,949±0,848
t=		0,778	0,760	0,616	0,677	0,521
p=		0,437	0,448	0,538	0,499	0,603
Medeni Durum		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Evli	147	4,766±0,670	4,508±0,848	4,794±0,751	4,806±0,820	4,955±0,829
Bekar	75	4,823±0,631	4,542±0,790	4,793±0,738	4,958±0,714	5,000±0,775
t=		-0,619	-0,292	0,003	-1,360	-0,394
p=		0,537	0,771	0,998	0,175	0,694
Kurumda Çalışma Süresi		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1-5 Yıl	74	4,835±0,577	4,572±0,744	4,802±0,697	4,930±0,705	5,034±0,736
6-10 Yıl	76	4,817±0,667	4,476±0,946	4,829±0,749	4,943±0,739	5,022±0,745
11 Yıl Ve Üzeri	72	4,700±0,720	4,512±0,781	4,748±0,795	4,692±0,895	4,850±0,937
F=		0,902	0,257	0,225	2,382	1,184
p=		0,407	0,774	0,799	0,095	0,308

Öğretmenlerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.SONUÇ

Bu araştırma, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerini ve bu düzeylerin demografik özelliklere göre farklılıklarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarını içermekte olup, bu boyutlar öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır.

Bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermaye genel ortalamasının yüksek olduğunu ve alt boyutlar arasında en yüksek ortalamanın öz yeterlilikte, en düşük ortalamanın ise iyimserlikte olduğunu göstermiştir. Bu durum, öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerinin ve geleceğe yönelik umutlarının yüksek olduğunu, ancak iyimserlik düzeylerinin nispeten daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Demografik özelliklere göre yapılan analizlerde, yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresi gibi faktörlerin psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılıklara yol açmadığı belirlenmiştir. Yaşa göre yapılan analizde, 40 yaş üzeri öğretmenlerin psikolojik sermaye genel puanlarının diğer yaş gruplarına göre biraz daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Cinsiyet açısından yapılan değerlendirmede, kadın öğretmenlerin psikolojik sermaye puanlarının erkek öğretmenlerden biraz daha yüksek olduğu, ancak bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde, evli ve bekar öğretmenler arasında psikolojik sermaye düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Kurumda çalışma süresine göre yapılan analizlerde de benzer sonuçlar elde edilmiştir. 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye puanları en yüksek olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin demografik özelliklere göre belirgin bir farklılık göstermediğini, dolayısıyla psikolojik sermaye düzeylerinin daha çok bireysel

ve mesleki deneyimlerle şekillendiğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma ortaokul branş öğretmenlerinin genel olarak yüksek bir psikolojik sermaye düzeyine sahip olduğunu ve demografik özelliklerin bu düzeyler üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmaya yönelik müdahalelerin, bireysel ve mesleki gelişim süreçlerine odaklanması gerektiğini önermektedir. Ayrıca, psikolojik sermayenin öğretmenlerin mesleki tatmin ve performansları üzerindeki etkilerini inceleyen gelecekteki araştırmalar, eğitim politikalarının ve öğretmen destek programlarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

KAYNAKLAR

- Akçay H.V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *KSÜ İİBF dergisi*, 2(1), 123-140
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akın, Ö. ve Erdost Çolak, H. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 85-114.
- Altinkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement. Longman.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement. Longman.
- 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 Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bahadır, E. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.
- Bayat B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(3): 67-91. 6.
- Bulut, S. (2019). Okullarda örgütsel güç kaynakları ve psikolojik sermaye ilişkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Çınar, E. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çimen, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demir, K. (2017). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Eccles, J. S., & Roeser, R. W. (2011). Schools as developmental contexts during adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 225-241.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ergun-Özler, N. D. & Bozkurt-Yıldırım, H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 163-188.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Ertürk, E. (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7 (14), 161-180.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Günaydın, S. C., Ürü-Sarı, F. O., Atan-Tarlacı, Ö. & Yozgat, U. (2016). Hizmetkâr liderliği pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2016 (1), 25-42.
- Hoffman, N., & Sable, J. (2006). Teacher turnover in private and public schools. *Education Statistics Quarterly*, 8(2), 45-47.
- Hoy, A. W., & Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 343-356.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). The relationship between entrepreneurs' psychological capital and authentic leadership dimensions. *Journal Of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kararımak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 30(3), 102-115.
- Keleşçi, H. Ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3)
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye

- özelliklerinin karşılaştırılması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20(1), 1-22.
- Kutunis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi, 5(11), 135-154.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership & Organizational Studies, 13(1), 45-62.
<https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship, Journal of Organizational Behavior, 29 (2), 219-238.
- Öğüt A, Akgemci T ve Demirel M, T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:12.
- Polatçı, S. ve Özyer, K. (2017). 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Robins, S.P. ve Judge, T. A. (2019). Örgütsel Davranış(14. Basımdan Çeviri). (Çev. İ. Erdem.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık
- Sarıcı, D. (2015). Öğretmenlerin iş doyumuna ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir- Foça ilçesi örneği). (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology", American Psychologist, 55(3), 5-14.
- Sünkür, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Şengüllendi, M. F., & Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2), 112-126.
- Tokgöz, E. Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. Öneri Dergisi, 10 (39) , 61-76.
- Töremen, F. & Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(34), 166-179.
- Uyungül, S. & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(31), 435-453.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S.J., Avolio, B.J., & Hartnell, C.A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. Personnel Psychology, 63, 937-963.
- Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 21 (2) , 70-81.