

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Karma Yöntem Araştırması*

A Mixed Methods Study on Developing Teachers' Psychological Capital

Mahmut KALMAN¹

Gaziantep Üniversitesi

M. Semih SUMMAK²

Gaziantep Üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı, Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın (PSGP) ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada ilk olarak 8 haftalık bir eğitim programı tasarlanmış ve deney grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerine uygulanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise uygulanan eğitim programına katılan öğretmenlerin programla ilgili görüşleri alınmıştır. Ayrıca, araştırmanın bütün oturumları bir kamera aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Araştırmada, nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı iç içe karma araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya deney (N=22) ve kontrol (N=22) grubunda yer alan 44 öğretmen katılmıştır. PSGP'nin etkililiğinin incelenmesi amacıyla, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Uygulanan programın katılımcı görüşlerine göre değerlendirilmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen 20 maddelik bir değerlendirme formu kullanılmıştır. Son olarak, programa katılan öğretmenlerin programla ilgili tutum ve algılarını gözlemlemek için kaydedilen videolar analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, uygulanan PSGP deney grubunda yer alan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmıştır. Hiçbir eğitimin vermediği kontrol grubunda ise psikolojik sermaye son-test puanlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Uygulanan programın "Amaç", "İçerik", "Yöntem-Teknik-Materyal" ve "Değerlendirme" boyutlarına ilişkin katılımcı algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Video analizi sonuçlarına göre ise katılımcıların uygulanan PSGP'ye ilişkin olumlu tutum ve algılara sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına dayalı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif örgütsel davranış, psikolojik sermaye, psikolojik sermaye geliştirme programı, öğretmen görüşleri

Abstract

The purpose of the present study was to examine the effect of the Psychological Capital Development Training Intervention (PCDTI) on middle school teachers' psychological capital. In the first phase of the study, an 8-week training intervention was designed, and the training intervention was administered to middle school teachers included in the experimental

*Bu araştırma, birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir

¹ Arş. Gör., Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü e-mail: mkalman@gantep.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü e-mail: summak@gantep.edu.tr

group. In the second phase of the study, teachers' views about the PCDTI were gathered. Meanwhile, all of the sessions of the PCDTI were recorded using a camera. Embedded mixed methods research design was used in the study. The sample of the research consisted of middle school teachers working at schools located in Şahinbey and Şehitkâmil districts of Gaziantep province in the academic year of 2014-2015. A total of 44 teachers were assigned to the experimental (N=22) and control groups (N=22). In order to examine the effectiveness of the PCDTI, Psychological Capital Questionnaire, which was developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007), was used as a data collection tool. The participants' views about the PCDTI were gathered using a 20-item evaluation form developed by the researcher. Videos recorded during the sessions were analyzed to observe the participants' attitudes and reveal their perceptions regarding the intervention. The findings of the research indicated that the PCDTI was effective in developing teachers' psychological capital. In the control group, however, no statistically significant differences were detected in terms of psychological capital post-test scores. It was revealed that the participants were satisfied with "Purpose", "Content", "Methods-Techniques-Materials" and "Evaluation" dimensions of the PCDTI at high levels. Video analysis results demonstrated that the participants had positive attitudes and perceptions regarding the PCDTI. The study concludes by offering some implications based on the findings.

Key Words: Positive organizational behavior, psychological capital, psychological capital development training intervention, teachers' views

Giriş

Psikoloji bilimi, İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana insan davranışlarını patolojik bir bakış açısıyla ele almış ve genel anlamda bireysel rahatsızlıkları iyileştirme üzerinde durmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Seligman'a (1999) göre, psikoloji bilimi önemli sorunlara çözüm geliştirme konusunda başarılı olmuş; fakat yaşamın pozitif yönleriyle olan bağınyı kaybetmiştir. Psikolojinin problem odaklı yaklaşımlarını ve bakış açısını eleştiren Seligman ve arkadaşları, psikologların ruhsal sorunlar ve patolojiler üzerinde çok fazla yoğunlaştığını; psikolojinin iki önemli özelliği olan a) sağlıklı insanların daha mutlu ve üretken olmasına yardımcı olma, b) insan potansiyelini gerçekleştirme üzerinde çok az durulduğunu ve bu konulara odaklanılması gerektiğini öne sürmüşlerdir (Luthans ve Youssef, 2004). Dolayısıyla pozitif psikoloji, rahatsızlık ve olumsuzlukları temel alan bu bakış açısına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Nafstad, 2015). Akademisyenlerin, psikologların ve örgüt geliştirme uzmanlarının stres, kaygı, tükenmişlik, tatmin olmama, bağlılık göstermeme ve yetersiz performans sergileme gibi konulara daha çok odaklanması; insanları mutlu eden, tatmin ve bağlılık düzeylerini arttıran durumları ise çok fazla ele almaması pozitif psikoloji akımının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Peterson, Balthazard, Waldman ve Thatcher, 2008).

Pozitif psikoloji, insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya üst düzeyde faaliyet göstermesine katkı sağlayan koşulların ve süreçlerin araştırıldığı bir alandır (Gable ve Haidt, 2005; Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006). Carr'a (2004) göre, pozitif psikoloji mutluluk ve öznel iyi oluşu anlamayı ve açıklamayı ve bunları etkileyen faktörleri ortaya çıkarmayı öngören bir yaklaşımdır. Sheldon ve King'e (2001) göre ise pozitif psikoloji; neyin işe yaradığı, neyin doğru olduğu ve neyin geliştiği konusuna vurgu yaparak insanların güçlü yönlerinin ve erdemlerinin bilimsel olarak incelenmesidir. Hefferon ve Boniwell (2011), King (2003) ve Lyubomirsky ve Abbe (2003), pozitif psikolojinin basit bir şekilde olumlu düşünme ve

olumlu duygulara odaklanma şeklinde tanımlanamayacağını; pozitif psikolojinin bireyleri ve toplumları geliştiren her şeye odaklandığını belirtmiştir.

Pozitif psikoloji akımı, ortaya çıkmasının üzerinden kısa bir süre geçmiş olmasına rağmen önemli gelişmeler kat etmiştir. Pozitif psikolojiyle ilgili dergiler (ör; *The Journal of Positive Psychology* ve *Journal of Happiness Studies*), kitaplar (ör; *Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education, and Everyday Life*; *Positive Psychology: Theory, Research and Applications* ve *Handbook of Positive Psychology*) ve konferanslar (ör; *World Congress on Positive Psychology*), pozitif psikoloji alanının hızlı bir şekilde gelişmekte olduğunu ve sadece psikoloji alanıyla sınırlı olmadığını göstermektedir. Pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler işletme, örgütsel davranış, sağlık, eğitim, yönetim ve organizasyon gibi alanlarda da kendini göstermeye başlamıştır. En önemli gelişmelerin kat edildiği alanların başında ise örgüt araştırmalarının geldiği görülmektedir. Donaldson ve Dollwet'e (2013) göre, pozitif psikolojinin çalışma alanına girmesiyle birlikte işyerinde pozitif psikoloji, pozitif işyerleri, pozitif örgütler, pozitif örgütsel davranış, pozitif örgüt araştırmaları ve pozitif iş sağlığı psikolojisi gibi konular ortaya çıkmıştır.

Bu araştırma bağlamında araştırmanın kapsamını sınırlandırmak adına sadece pozitif örgütsel davranış alanı ve psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmuştur.

Pozitif Örgütsel Davranış

Kaynağını pozitif psikolojiden alan pozitif örgütsel davranış alanı, bireylerin iş yerindeki iyi oluşu veya performans gelişimiyle ilgili olan pozitif psikolojik koşulları ve insan kaynağının güçlü yönlerini araştıran bir alandır (Bakker ve Schaufeli, 2008). Pozitif örgütsel davranış, örgüt araştırmalarında pozitif psikolojik kaynakların ve pozitif bir anlayışın oynayacağı önemli rolü vurgulamaya çalışmaktadır (Youssef ve Luthans, 2013). Pozitif örgütsel davranış alanının ortaya çıkmasında önemli katkıları olan Luthans (2002a, s.59) pozitif örgütsel davranışı (PÖD); *işyerinde performansın geliştirilmesi amacıyla ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen ve pozitif yönde ilerleyen insan kaynağının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin araştırılması ve uygulanması* olarak tanımlamıştır. PÖD, pozitif psikolojinin işyerine uyarlanmış halidir (Youssef ve Luthans, 2007). Luthans ve arkadaşları pozitif örgütsel davranışın yeni bir keşif olmadığını, örgütsel davranış alanındaki bakış açılarının ve dikkatin genel olarak olumsuzluklara odaklandığını ve bu akımla birlikte pozitif özellikler, durumlar, örgütler ve davranışlarla ilgili kuram oluşturma, araştırma ve uygulamalar yapma konusuna daha fazla vurgu yapılmasının amaçlandığını belirtmiştir (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans, 2002b; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a; Nelson ve Cooper, 2007).

Luthans'a (2002b) göre, pozitif örgütsel davranışın sadece yeni ve heyecan verici şeylerin araştırılması ve uygulanması için yeni bir yön sağlamadığını, aynı zamanda örgütsel davranış alanının içinde yaşadığımız ve çalıştığımız zamanda gitmesi gereken doğru yolu gösteren bir adım olduğunu öne sürmüştür. French ve Holden (2013), pozitif örgütsel davranışın özellikle kriz dönemlerinde örgütlerin panik olmaması için onlara yardımcı olabileceğini, bu akımın örgütteki kötü haberleri okumak için pozitif bir çerçeve sunduğunu ve böylelikle işyerlerinin daha iyimser, dayanıklı ve insancıl olabileceğini vurgulamıştır.

PÖD, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynaklarının güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini uygulayan bir alan olma özelliği taşımaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranışın mikro düzeyde bireyle ilgilendiğini vurgulayan Luthans, Youssef ve Avolio (2007a), PÖD'e dâhil edilecek pozitif bir kaynağın veya kapasitenin şu şartları taşıması gerektiğini belirtmiştir:

- Olumlu/pozitif ve örgütsel davranış alanı için göreceli olarak benzersiz olması,
- Kuram ve araştırma temelli olması,
- Ölçülebilir olması,
- Durumsal (state-like) veya gelişime açık olması,
- İş performansı ile ilgili çıktılarla ilgili olması (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015).

Luthans (2002a) ve Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2007b) göre, pozitif örgütsel davranış pozitif örgüt araştırmaları ve pozitif psikolojiden ayıran en temel özellik durumsal (state-like) özellik taşıyan kapasitelerin PÖD kapsamına alınmasıdır. Pozitif örgütsel davranış, durum özelliği taşıyan, değişime ve gelişmeye açık yapıları incelemektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a; Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015). Luthans ve Youssef (2004), yukarıda belirtilen kriterlere uyan pozitif kaynakların veya kapasitelerin öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olduğunu belirtmiş ve bu kapasiteleri "pozitif psikolojik sermaye" olarak adlandırmıştır. Öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın yanı sıra öznel iyi oluş, hikmet (wisdom), akış (flow), mizah, affedicilik, duygusal zekâ ve minnettarlığın gelecekte pozitif psikolojik sermaye kapsamında ele alınabileceği belirtilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b).

Pozitif Psikolojik Sermaye

Negatif yönelimli örgüt kuramları ve uygulamaları, etkili olmayan liderlere, etik dışı davranışlar sergileyen yönetici ve çalışanlara, strese, tükenmişlik ve çatışmaya, işlevsel olmayan tutum ve davranışlara ve verimsiz örgütsel kültür, strateji ve yapılara odaklanmıştır. Bu durum performansın ve işlevselliğin nasıl arttırılacağı konusunun anlaşılmasını zorlaştırmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a). Pozitif psikoloji ve onun örgütlere uyarlanmış hali olan pozitif örgüt araştırmalarını temel referans noktası olarak alarak Luthans ve arkadaşları pozitif örgütsel davranışın ve psikolojik sermayenin temelini atmıştır (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015). Psikolojik sermaye, Luthans, Youssef ve Avolio (2007b, s.3) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır:

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin pozitif psikolojik gelişme durumunu yansıtan ve 1) zor işlerin üstesinden gelmek için gereken gayreti gösterme ve sürdürme konusunda kendine güven duymak (öz yeterlik), 2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu düşünmek (iyimserlik), 3) hedeflere ulaşmak için azmetmek ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflerle ilgili yollar geliştirmek (umut), 4) sorun ve zorluklarla karşılaşıldığında yola devam etmek ve başarıyı yakalamak için kendini toparlamak ve ilerlemek (dayanıklılık) ile nitelendirilen psikolojik bir kapasitedir.

Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang (2011), psikolojik sermayenin insan motivasyonu, bilişsel olarak eyleme geçme, başarı için çaba sarf etme ve işyerinde ortaya çıkan performans için kritik öneme sahip olduğu varsayılan ortak bir temel kapasite olduğunu ileri sürmektedir. Psikolojik sermaye, iş yerinde pozitifliği bireysel düzeyde incelemektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b). Bu yeni sermaye türü, çalışanların davranışlarını ve bilişsel süreçlerini yönlendirmekte ve taklit edilmesi zor bir unsur olma özelliği taşımaktadır (Akçay, 2011). Psikolojik sermaye, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans etkisi ve rekabet avantajı için yönetilebilir güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri karşılayan kriterlerden oluşturulmuştur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b). Bireylerin psikolojik kaynaklarının bütünü temsil eden psikolojik sermaye (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow, 2009); insan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda şu açılardan farklı bir bakış açısı ve yaklaşım geliştirmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a, b):

- Psikolojik sermaye (PS), insan sermayesinin ötesine geçmiştir.
- PS, sosyal sermayenin ötesine geçmiştir.
- PS, pozitifdir.
- PS, benzersizdir.
- PS, kuram ve uygulama temeline dayanır.
- PS, ölçülebilir.
- PS, durumsaldır (state-like) ve bundan dolayı gelişmeye açıktır.
- PS, iş performansı üzerinde etkilidir.

Pozitif psikolojik sermaye kuramı, Whetten, Felin ve King'in (2009) önerdiği "kuram aktarma" (theory-borrowing) yöntemi kullanılarak geliştirilmiştir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011). Psikolojik sermaye kuramı temelini ve açıklayıcı mekanizmalarını iş motivasyonu (Stajkovic, 2006), pozitif psikoloji (Lopez ve Snyder, 2009), Bandura'nın sosyal biliş (1986, 1997) ve etkinlik (agency) kuramları (2008), psikolojik kaynak kuramları (Hobfoll, 2002), Diener'in (2000) mutluluk ve öznel iyi oluşla ilgili çalışmaları ve Fredrickson'ın (2001) genişlet ve inşa et kuramından (broaden and build theory) almaktadır (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011; Youssef-Morgan ve Hardy, 2014; Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015; Youssef ve Luthans, 2013).

Psikolojik Sermayenin Unsurları

Luthans ve arkadaşları (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b; Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a), umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılığın pozitif örgütsel davranış için belirlenen kriterlere (ör., değişime açık olma, pozitif olma vb.) uygun olduğunu belirtmiştir. Bu dört yapının bir araya getirilerek, sinerjik bir etki oluşturduğu bir üst yapı ise psikolojik sermaye olarak adlandırılmıştır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006).

Öz-yeterlik

Psikolojik sermayenin temel unsurlarından biri olan öz-yeterlik inançları Bandura'nın (1986, 1997) bu alandaki kuram ve araştırmalarına dayanmaktadır (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015). Bandura (1997, s.3), öz-yeterlik

inançlarını; *insanların istedikleri sonuçlara ulaşmak için gereken eylemleri organize edebilme ve bunları başarılı bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendi becerileriyle/kapasiteleriyle ilgili inançları* olarak tanımlamıştır. Bandura'nın öz-yeterlik kavramını işyerleri için tanımlayan Stajkovic ve Luthans (1998, s.66) öz-yeterliği, *bireyin belirli bir bağlamdaki bir işi yerine getirebilmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylemleri harekete geçirebilme yeteneği konusundaki inancı* şeklinde tanımlamıştır. Algılanan öz-yeterlik, sadece doğrudan insan davranışlarını etkilemez, aynı zamanda hedefler, istekler, sonuç beklentileri, duygusal eğilimler ve sosyal çevredeki engeller ve zorluklara ilişkin algılar yoluyla da insan davranışları üzerindeki etkisini gösterir (Bandura, 2000).

Öz-yeterliliği yüksek olan insanlar, beş özellikleriyle diğerlerinden ayrılırlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b):

- Kendileri için yüksek hedefler belirlerler ve sınırlarını zorlayan işler seçerler.
- Zorlukları severler ve bunlara karşı mücadele ederler.
- Öz motivasyonları yüksektir.
- Hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı sarf ederler.
- Güçlüklerle karşılaştıklarında azimli olurlar.

Umut

Günlük yaşamda çok sık kullanılan ve farklı araştırma alanlarında inceleme konusu olan umut, pozitif psikoloji bağlamında farklı bir şekilde ele alınmıştır. Psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden bir olarak kabul edilen umut, C. Rick Snyder'in (1995, 2000) bu konudaki çalışmalarına dayanmaktadır (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015). Snyder, Irving ve Anderson'a (1991, s.287) göre umut, pozitif, motivasyonel bir durumdur ve 1) hedef yönelimli enerji (agency) ve 2) amaçlara ulaşma yollarını ifade eder (Akt. Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b, s.66). Umudun, bireyin amaçları doğrultusunda ilerlemesi, çabalaması ve enerji harcamasına yönelik kararlılığını ve amaçlara ulaşmak için en iyi yolu bulma konusundaki kapasitesini ifade etmektedir (Peterson, Balthazard, Waldman ve Thatcher, 2008). Youssef ve Luthans (2006) ise, umudu amaçları gerçekleştirme konusunda kararlılık ve enerji ve ilk yol tıkandığında amaçları gerçekleştirmek için alternatif yollar bulma kapasitesi olarak tanımlamaktadır.

Umudun örgütsel yaşamdaki rolüne değinen Adams, Snyder, Rand, King, Sigmon ve Pulvers (2002), umut düzeyi yüksek olan çalışanların, kendileri için açık iş hedefleri belirlediklerini, iş performansları konusunda bilinçli olduklarını, çalıştıkları kurumda bir problemle karşılaştıklarında, hemen bir suçlu aramaya çalışmadan, çözüm üretmek için çabalarını iki katına çıkardıklarını belirtmektedir. Bu insanların, özellikle zor zamanlarda kendilerini motive ettiklerini ve istenen hedeflere ulaşmak için iyi ve çok yönlü yollar belirlediklerini ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Peterson ve Byron (2008), umut düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla, yüksek umut düzeyine sahip olanların iş performansını arttıracak düşünce ve davranışlara yoğunlaştığını ortaya çıkarmıştır. Çalışanların umut düzeyi, onların iş performansındaki varyansın %5-9'unu açıklamaktadır.

İyimserlik

İyimserlik ve kötümserlikle ilgili sözlük tanımları ve bilimsel yaklaşımlar, insanların gelecekle ilgili beklentilerine dayanmaktadır. Beklentilerle ilgili kuramsal temellendirmeler, iyimserlik ve kötümserlik kavramlarını motivasyonla ilgili beklenti-değer modelleriyle ilişkilendirmektedir (Carver ve Scheier, 2002). İyimserlik ve kötümserlik, sorunlarla karşılaşmaları durumunda insanların kendilerini nasıl hissettikleri konusunda etkili olmaktadır (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010). Peterson ve Chang'a (2002) göre, iyimserlik kavramına yönelik iki farklı bakış açısı sunan iki yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşım, iyimserliğin gelecekte iyi olayların kötü olaylardan daha fazla meydana geleceğine ilişkin pozitif beklentileri öne çıkaran bir kişilik özelliği olduğunu vurgulayan Scheier ve Carver'ın (1985) yaklaşımıdır. Diğer yaklaşım ise Seligman (2006) tarafından öne sürülen ve açıklayıcı stil olarak adlandırılan yaklaşımdır. Açıklayıcı stil, insanların olayların neden meydana geldiğine dair yaptığı açıklama şekline denir. Olayları açıklama şekli, insanların günlük yaşamda sıkıntılarla karşılaşmaları durumunda ne kadar çaresiz veya enerjik olabileceğini belirlemektedir (Seligman, 2006).

Literatürde iyimserlik ve umudun birbiriyle karıştırılan ve bazen birbirinin yerine kullanılan kavramlar olduğu görülmektedir. Lazarus'a (1999) göre umut genel olarak koşulların iyiye gideceğine dair bir inançtır. Bu inanca eşlik eden olumsuz bir sonucun ortaya çıkabileceğine dair bir kaygı da söz konusudur. İyimserlik kavramında ise şüpheye neredeyse hiç yer yoktur. Bryant ve Cvenegros (2004), iyimserlik ve umudun iki farklı, fakat ilişkili yapı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Onlara göre, iyimserlik elde edilen kişisel çıktılarla ilgili bilişsel değerlendirmelere odaklanırken, umut daha çok kişinin sahip olduğu yeterliklerle ilgili kişisel inançlarına vurgu yapar.

Dayanıklılık

Dayanıklılık (resilience), yüzyıllardan beri incelenen kavramlardan biri olsa da, psikolojik bir yapı olarak son yıllarda büyük rağbet görmeye başlamıştır (Bonanno, Romero ve Klein, 2015). Psikolojik dayanıklılıkla ilgili araştırmalar ilk olarak çocuk gelişimi alanında gerçekleştirilmiş (Day, 2014), daha sonra ise psikoloji, yönetim, organizasyon ve eğitim gibi alanlarda araştırmacıların ilgisini çeken konulardan biri olmuştur. Psikolojik dayanıklılıkla ilgili araştırmalar, 1960 ve 1970'li yıllarda şizofren ailelerin çocuklarına yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmalara dayanmaktadır (Luthar, 2006). Psikolojik dayanıklılıkla ilgili yapılan kavramsallaştırmalar ve araştırmalar incelendiğinde, psikolojik dayanıklılıkla ilgili çok fazla değişkenliğin olduğu görülmektedir (Griffiths, 2014). Bunun nedeni, dayanıklılık kavramının karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olmasıdır (Nolan, Taket ve Stagnitti, 2014).

Klinik psikoloji bakış açısına göre dayanıklılık, zorluk veya risk karşısında pozitif adaptasyon örüntüleriyle nitelenen bir dizi olgu olarak tanımlanmaktadır (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Yönetim bilimi açısından Luthans (2002b) dayanıklılığı, zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık veya pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında kendini toparlamaya ve tepki vermeye (rebound) yardımcı olan pozitif psikolojik bir kapasite olarak tanımlamıştır. Dayanıklılık, insanların önemli değişimler, olumsuzluklar, risk ve hatta artan sorumluluklarla başarılı bir şekilde baş edebilme konusundaki kapasitesidir (Peterson, Balthazard, Waldman ve Thatcher, 2008). Noble ve Mcgrath (2013), dayanıklılıkla ilgili pek çok tanımın olduğunu, ama bu tanımların hepsinin bireyin zorlukların üstesinden gelmek

ve sıkıntılı durumlardan kurtulabilmek için gereken kişisel güçlülükleri gösterme kapasitesine vurgu yaptığını belirtmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi ilgili alan yazında psikolojik sermayenin durumsal özellik taşıyan unsurları kapsadığı ve bunların bir takım mikro eğitim programları yoluyla geliştirilebileceği vurgulanmıştır. Bu çalışmada, "Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisi nedir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Psikolojik sermayeyle ilgili yurtdışında birkaç deneysel araştırma yapılmış olsa da, Türkiye'de bu konuya ilişkin deneysel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmayla, bu konuda ortaya çıkan boşluğu doldurmak konusunda önemli bir katkının sağlanması hedeflenmektedir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu çalışmada, 8 haftalık Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'na katılan öğretmenler ile bu programa katılmayan öğretmenlerin psikolojik sermayelerindeki farklılığı ortaya koymak amacıyla nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bir arada veya art arda kullanılmasına olanak tanıyan iç içe karma desen kullanılmıştır (Creswell, 2012; Creswell ve Plano Clark, 2014). 8 haftalık Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın (PSGP) öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırma konusundaki etkililiğini test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden öntest-sontest kontrol gruplu seçkisiz desen kullanılmıştır. Deneysel araştırmalar, belli bir değişkeni doğrudan etkilemeye çalışan, neden-sonuç ilişkilerinin belirlenebildiği ve araştırmacının bağımsız değişkeni kontrol edebildiği en güçlü araştırma yöntemlerinden biridir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Öntest-sontest kontrol gruplu seçkisiz desende, iki tane katılımcı grubu bulunur. Katılımcılar, deney ve kontrol gruplarına seçkisiz olarak atanır. Her iki grup için ön-test ve sontest olmak üzere iki tane ölçüm veya gözlem yapılır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012; Schreiber ve Asner-Self, 2011). Uygulanan programla ilgili katılımcı görüşlerinin incelenmesi amacıyla betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan deneysel araştırma deseni, Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. *Deneysel araştırma deseni*

	Gruplar	Ön-test	İşlem	Son-test
R	Deney (22 öğretmen)	PSÖ	Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı	PSÖ
R	Kontrol (22 öğretmen)	PSÖ	-	PSÖ

R (Random), PSÖ (Psikolojik Sermaye Ölçeği)

Nicel araştırma yönteminin yanı sıra, Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'yla ilgili katılımcıların görüşlerini incelemek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, geleneksel araştırma yöntemlerine kıyasla bakış açıları, düşünme süreçleri ve duygular gibi aktarılması veya öğrenilmesi güç olan olgularla ilgili daha fazla detayın elde edilmesine olanak tanıyan bir araştırma türüdür (Strauss ve Corbin, 1998). Bu nedenle bu çalışmada, Psikolojik Sermaye

Geliştirme Programı'nın deney grubunda yer alan katılımcıların programla ilgili tutum ve algılarını incelemek amacıyla nitel araştırma yaklaşımlarından durum çalışması yöntemi (örnek olay incelemesi) kullanılmıştır; çünkü nitel veriler, genel veya deneysel araştırma desenleri gibi nicel araştırma yöntemlerinin güçlendirilmesi amacıyla kullanılabilir (Leech ve Onwuegbuzie, 2007).

Örnek olay incelemesi, sınırları belirlenmiş bir sistemi derinlemesine incelemek amacıyla bir dizi nitel prosedürün kullanıldığı araştırma türüdür. Söz konusu sistem, bir program, bir olay ve insanların katıldığı bir etkinlik olabilir. Araştırmacı, araştırmak istediği şeyi, kendi doğal ortamı/bağlamı içinde (Hancock ve Algozzine, 2006) zaman, mekân ve bazı fiziksel özellikler açısından sınırlandırarak inceler (Plano Clark ve Creswell, 2015). Genellikle açılımcı bir özelliğe sahip olan (Hancock ve Algozzine, 2006) örnek olay incelemesinin amacı, incelenen olay veya olgular hakkında kapsamlı, sistematik ve derinlemesine bilgi toplamaktır (Luck, Jackson ve Usher, 2006; Patton, 2002; Saldaña, 2011). Bu çalışmada, yapılandırılmamış gözlem tekniği kullanılarak katılımcıların PSGP hakkındaki tutum ve algıları incelenmiştir.

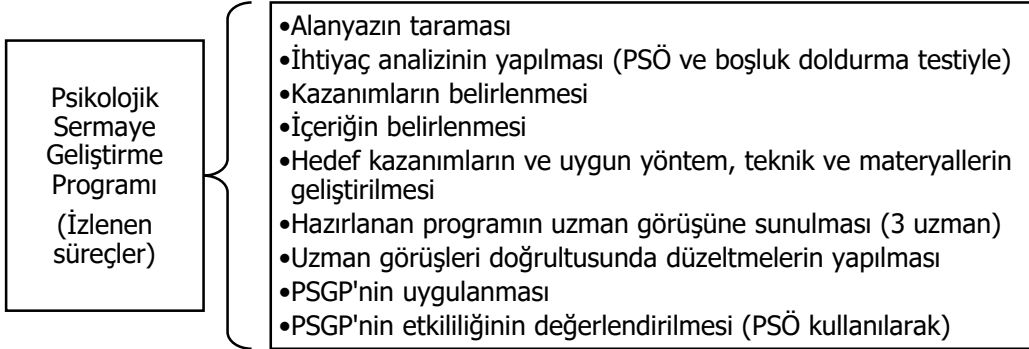
Çalışmada, deney grubunda yer alan öğretmenlere Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı uygulanırken, kontrol grubunda yer alan öğretmenlere yönelik herhangi bir program uygulanmamıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni, deney grubundaki öğretmenlere yönelik olarak uygulanan Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'dır. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise, ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermaye algılarıdır. Araştırma kapsamında, program başlamadan önce ve program başladıktan sonra hem deney hem de kontrol grubunda yer alan öğretmenlere Psikolojik Sermaye Ölçeği uygulanmış ve öğretmen algılarındaki değişim incelenmiştir.

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı

Psikolojik sermaye konusunda yapılan deneysel araştırmalar (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Avey ve Patera, 2008; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010), psikolojik sermayenin gelişmeye açık bir yapı olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik sermaye geliştirme uygulamalarında insan sermayesi, kaynak-temelli bir bakış açısıyla (Barney, 1991) ele alınarak bu sermayenin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırma kapsamında geliştirilen Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'yla, öğretmenlerin öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklıktan oluşan psikolojik kapasitelerindeki gelişmenin/farklılaşmanın gözlemlenmesi amaçlanmıştır.

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın tasarlanmasında izlenen süreçler aşağıdaki Şekil 1'de belirtilmiştir.

Şekil 1: Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın tasarlanmasında izlenen süreçler



Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın geliştirilmesi sürecinde örgütsel davranış, işletme, psikoloji ve eğitim gibi farklı alanlarda yapılan araştırmalar taranmıştır. Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın daha önce psikolojik sermayenin geliştirilmesi amacıyla hazırlanan ve uygulanmış olan programlardan farkı, psikolojik sermaye ve unsurlarını eğitim bilimleri bakış açısıyla ele alması ve daha uzun süreli bir program olmasıdır. Psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik olarak hazırlanmış olan uygulamaların genellikle mikro ölçekli olduğu görülmektedir. Örneğin, Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006) tarafından uygulanan program, katılımcı özelliklerine göre 1-3 saat sürmektedir. Luthans, Avey ve Patera (2008), 2 saatlik web tabanlı bir program geliştirmiştir. Yine Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) tarafından 2 saatlik bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılara uygulanan Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın geliştirilmesi sürecinde yararlanılan kaynaklar şu şekildedir:

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın geliştirilmesi sürecinde yararlanılan kaynaklar

Yazar/Yıl	Kaynak	Alan
Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006)	<i>Psychological capital development: Toward a micro-intervention.</i>	Örgütsel davranış
Luthans ve Youssef (2004)	<i>Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage</i>	Örgütsel davranış
Bandura (1997)	<i>Self-efficacy: The exercise of control.</i>	Psikoloji
Luthans, Youssef ve Avolio (2007b)	<i>Psychological capital</i>	Örgütsel davranış
Snyder (2000)	<i>Handbook of hope</i>	Psikoloji
Seligman (2006)	<i>Learned optimism: How to change your mind and your life</i>	Psikoloji
Locke (2002)	<i>Setting goals for life and happiness</i>	Psikoloji
Bobek (2002)	<i>Teacher resiliency: A key to career longevity</i>	Eğitim
Gu ve Day (2007)	<i>Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness</i>	Eğitim
Castro, Kelly ve Shih	<i>Resilience strategies for new teachers in high-</i>	Eğitim

(2010)	<i>needs areas</i>	
Masten ve Reed (2002)	<i>Resilience in development (Handbook of positive psychology)</i>	Psikoloji
Bullough (2011)	<i>Hope, happiness, teaching, and learning</i>	Eğitim
Coutu (2002)	<i>How resilience works</i>	İşletme
	<i>Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness</i>	Eğitim
Choudhury (2013)	<i>Managing workplace stress: The cognitive behavioural way</i>	Psikoloji
Weis ve Speridakos (2011)	<i>A meta-analysis of hope enhancement strategies in clinical and community settings</i>	Psikoloji

Yukarıda verilen kaynaklar taranarak, programda yer alması düşünülen konular ve bunlara yönelik kullanılacak yöntem ve teknikler belirlenmiştir. Edinilmesi beklenen kazanımlar ve katılımcıların özellikleri göz önünde bulundurularak 8 haftalık bir program tasarlanmıştır. Her hafta, umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılık boyutlarının ele alındığı ve bir psikolojik kapasitenin geliştirilmesini amaçlayan bir başlık belirlenmiştir. Belirlenen başlıklar, bu başlıkların ilgili olduğu hedef kazanımlar ve hedef kazanımların ilgili olduğu psikolojik sermaye boyutuyla ilgili bir belirtke tablosu hazırlanmıştır. Tablo 3'te belirtke tablosundan örnekler sunulmuştur.

Tablo 3. PSGP'nin hedef kazanımları ve ilgili oldukları PS boyutu

PSGP'nin Hedef Kazanımları ve İlgili Oldukları PS Boyutu					
Hafta/konu ve hedef kazanımlar	Öz-yeterlik	Umut	İyimserlik	Dayanıklılık	
1. Hafta: Etkili öğretmenin özellikleri: İdealler ve mevcut durum analizi					
▪ Katılımcılar, etkili bir öğretmenin sahip olması gereken özellikleri açıklar.	✓	-	-	-	
▪ Katılımcılar kendilerinin "ideal öğretmen" profiline ne kadar uyduğunu değerlendirir.	✓	-	-	-	
▪ Katılımcılar, gösterdikleri performans ve bu konudaki beklentilerin farkına varır.	✓	-	-	-	
4. Hafta: Hedef belirleme-5N 1K					
▪ Katılımcılar, hedef belirlemenin neden önemli olduğu konusunda farkındalık oluşturur.	-	✓	-	-	
▪ Katılımcılar, hedef belirlemenin aşamalarını açıklar/sıralar.	-	✓	-	-	
▪ Katılımcılar, kendi meslekleriyle ilgili özel hedefler oluşturur.	-	✓	-	-	
▪ Katılımcılar, mevcut hedeflerini gerçekleştirme konusunda ne kadar başarılı olduğu konusunda farkındalık oluşturur.	-	✓	-	-	

6. Hafta: *İyimserlik: Geçmişe, bugüne ve geleceğe odaklanmak*

▪ Katılımcılar, geçmişte yapılan hataları ve bunların nedenlerini inceler.	-	-	✓	-
▪ Katılımcılar, şuan sahip olunan olumlu durumların farkına varır.	-	-	✓	-
▪ Katılımcılar, gelecekte daha olumlu bir öğrenme ortamı oluşturma konusunda sorumluluk üstlenir.	-	-	✓	-

8. Hafta: *Örgütsel stres ve baş etme yolları: Güçlü yönlerin farkına varmak*

▪ Katılımcılar, bireysel ve örgütsel stresin etkileri konusunda farkındalık geliştirir.	-	-	-	✓
▪ Katılımcılar, okuldaki stres kaynaklarıyla nasıl baş edileceği konusunda farkındalık geliştirir.	-	-	-	✓
▪ Katılımcılar, örgütsel stresin yönetilmesiyle ilgili modelleri öğrenir.	-	-	-	✓

8 haftalık oturumlar tamamlandıktan sonra, Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın (PSGP) değerlendirildiği bir toplantı yapılmıştır (9. hafta). Değerlendirme toplantısı sonrasında katılımcılara katılım belgesi verilmiştir.

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın uygulanması sürecinde, araştırmacı tarafından belirlenen başlıklara uygun sunumlar yapılmış, katılımcıların sunum yapmalarına ve fikirlerini açıkça belirtmelerine olanak sağlayan grup çalışmalarına sıkça yer verilmiştir. Belirlenen konulara özgü videolar, örnek olaylar ve senaryolar incelenmiştir. Ayrıca, program başladıktan sonra 3. oturumda öz yeterlikle ilgili belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi için dışardan bir uzmanın katılımı sağlanmıştır. Programın 8. oturumunda ise alanında uzman bir psikolojik danışman tarafından katılımcılara yönelik olarak stres ve stres yönetimiyle ilgili etkinlikler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Süresi ve Yeri

Bu araştırmada, deney grubunda yer alan öğretmenlerin katıldığı Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi C Blok'taki seminer salonlarında, haftada 2 saat olmak üzere toplamda 8 haftada gerçekleştirilmiştir. PSGP, araştırmacı tarafından yürütülmüştür.

Çalışma grubu

Bu araştırma, 2014-2015 öğretim yılı bahar döneminde Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu, Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan 44 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde, araştırmacı tarafından yapılan ihtiyaç analizi sonuçları belirleyici olmuştur. 150 ortaokul öğretmeninden toplanan ihtiyaç analizi sonuçlarına göre PSGP'ye katılma konusunda gönüllü olan öğretmenlerle

görülmüş; görüşmeler sonucunda deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcılar belirlenmiştir. Katılımcıların seçilmesinde ikili öğretim yapan bir okulda görev yapma, branş öğretmeni olma ve en az bir yıldır aynı okulda görev yapma gibi ölçütler göz önünde bulundurulmuş; katılımcılar ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. İhtiyaç analizi sonuçlarına göre, 70 öğretmenin çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğu görülmüştür. Fakat öğretmenlerden bazıları, ders saatlerinin çok yoğun olması ve bazı özel durumlardan dolayı programa katılmak istemediğini belirtmiştir. Kalan 51 öğretmen seçkisiz olarak deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Bu öğretmenler arasından daha sonra zorunlu yer değiştirme (tayin) ve programa katılmaktan vazgeçme gibi nedenlerden ötürü 7 öğretmen daha araştırmaya katılmamıştır. Araştırma, 44 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. PSÖ, araştırmacı tarafından deney grubundaki katılımcılara programın gerçekleştirildiği yerde uygulanmış; kontrol grubundaki katılımcılara ise kendi okullarında uygulanmıştır. Deneysel desende yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Deneysel desende yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri

Değişken	Gruplar	Deney Grubu		Gruplar	Kontrol Grubu	
		N	%		N	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	11	50,0	<i>Kadın</i>	10	45,5
	<i>Erkek</i>	11	50,0	<i>Erkek</i>	12	54,5
	Toplam	22	100,0	Toplam	22	100,0
Yaş	<i>21-25 yaş</i>	8	36,4	<i>21-25 yaş</i>	1	4,5
	<i>26-30 yaş</i>	7	31,8	<i>26-30 yaş</i>	6	27,3
	<i>31-40 yaş</i>	6	27,3	<i>31-40 yaş</i>	12	54,5
	<i>41 ve üzeri yaş</i>	1	4,5	<i>41 ve üzeri yaş</i>	3	13,6
Branş	<i>İngilizce</i>	2	9,1	<i>İngilizce</i>	2	9,1
	<i>Türkçe</i>	1	4,5	<i>Türkçe</i>	9	40,9
	<i>Fen Bilimleri</i>	7	31,8	<i>Fen Bilimleri</i>	2	9,1
	<i>Matematik</i>	4	18,2	<i>Matematik</i>	5	22,7
	<i>Din Kültürü</i>	3	13,6	<i>Din Kültürü</i>	2	9,1
	<i>Bilgisayar Tekn.</i>	2	9,1	<i>Teknoloji Tas.</i>	1	4,5
Mesleki kıdem	<i>Sosyal Bilgiler</i>	3	13,6	<i>Sosyal Bilgiler</i>	1	4,5
	<i>1-5 yıl</i>	15	68,3	<i>1-5 yıl</i>	5	22,7
	<i>6-10 yıl</i>	4	18,0	<i>6-10 yıl</i>	6	27,3
	<i>11-15 yıl</i>	1	4,5	<i>11-15 yıl</i>	9	41,0
	<i>16-20 yıl</i>	2	9,2	<i>16-20 yıl</i>	-	-
	<i>21 ve üstü yıl</i>	-	-	<i>21 ve üstü yıl</i>	2	9,0

Tablo 4'te deney ve kontrol gruplarında yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, deney grubunda yer alan öğretmenlerin

%50'sinin kadın, %50'sinin erkek olduğu ve öğretmenlerin çoğunun 21 (%36,4) ve 30 (%31,8) yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların branşları dikkate alındığında ise en çok Fen Bilimleri (%31,8), Matematik (%18,2), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (%13,6) ve Sosyal Bilgiler (%13,6) branşındaki öğretmenlerin araştırmaya katıldığı saptanmıştır. Mesleki kıdeme bakıldığında ise, araştırmaya en fazla katılım gösteren grubun 1-5 yıl (%68,3) öğretmenlik kıdemine sahip olan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Kontrol grubundaki öğretmenlerin demografik özelliklerine göre ise öğretmenlerin %45,5'i kadın ve %54,5'i erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %54,5'inin 31-40 yaş, %27,3'ünün 26-30 yaş, %13,6'sının 41 ve üzeri yaş ve %4,5'inin 21-25 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların branşları incelendiğinde, en çok Türkçe (%40,9) ve Matematik (%22,7) branşına sahip öğretmenlerin programa katıldığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %22,7'sinin 1-5 yıl, %27,3'ünün 6-10 yıl, %41'inin 11-15 yıl ve %9'unun 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak, Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından öğretmenlerin demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş ve mesleki kıdemleriyle ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerini ölçek amacıyla Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire) kullanılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (PSÖ) geliştirilmesinde, Parker'ın (1998) öz-yeterlik, Snyder ve arkadaşlarının (1996) umut, Scheier ve Carver'in (1985) iyimserlik ve Wagnild ve Young'un (1993) dayanıklılıkla ilgili ölçekleri ve tanımları dikkate alınmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b; Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015). PSÖ, öz-yeterlik (6 madde), iyimserlik (6 madde), umut (6 madde) ve dayanıklılık (6 madde) olmak üzere 4 boyuttan oluşan 24 maddelik Likert-tipi bir ölçektir. Psikolojik Sermaye Ölçeği, örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar tarafından geliştirilmiş, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, pek çok farklı alanda yoğun bir şekilde kullanılmıştır (Bknz. Barteel, 2011; Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011; Luthans, Youssef ve Rawski, 2011; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010; Luthans, Avey ve Patera, 2008).

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin, Türkçe versiyonunun güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans tezinde Büyükgöze (2014) Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni, doğrulayıcı faktör analizi yaparak yeniden incelemiştir. Araştırmada, ölçeğin orijinal formunda yer alan 4'lü faktör yapısı doğrulanmıştır. Sonuçta bu ölçeğin, Türk kültürü için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Bu araştırmada PSÖ'nün güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Ölçek Gaziantep ili şahinbey ve şehitkâmil ilçelerinde görev yapan 277 ortaokul öğretmenine uygulanmıştır. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre, PSÖ'nün tüm maddeleri için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının .864 olduğu görölmüştür.

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı Değerlendirme Formu

Bu araştırma kapsamında uygulanmak üzere araştırmacı tarafından deney grubunda yer alan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Programı'na ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı Değerlendirme Formu hazırlanmıştır. Formun geliştirilmesi sürecinde daha önce deneysel bir araştırmada kullanılmış olan bir program değerlendirme formundan (Külekçi, 2015) yararlanılmıştır. Form hazırlandıktan sonra, formun kapsam geçerliği için Eğitim Programları ve Öğretim alanındaki bir uzmanın görüşleri alınmıştır. Formda, uygulanan programın amaç, içerik, öğretim yöntemleri, teknikleri ve materyal ve değerlendirme boyutları göz önünde bulundurulmuş ve bu boyutlara yönelik olarak toplam 20 maddelik bir form oluşturulmuştur. Formda kullanılan boyutlar ve boyutlara ilişkin maddeler şu şekildedir:

- Amaç boyutu: 3, 13, 14, 17
- İçerik boyutu: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
- Yöntem-teknik-materyal: 11,12, 15,16
- Değerlendirme: 18, 19, 20

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı Değerlendirme Formu, 5'li Likert tipinde hazırlanmış bir ankettir. Bu formda yer alan maddeler için yanıtlanan seçenekler ve puan aralıkları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Seçenekleri ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20-5.00
Katılıyorum	4	3.40-4.19
Biraz katılıyorum	3	2.60-3.39
Katılmıyorum	2	1.80-2.59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.79

Verilerin analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri, SPSS 20.0 istatistik programı kullanılarak gerçekteştirilmiştir. Araştırma verileri parametrik olmayan (non-parametrik test) testler uygulanarak analiz edilmiştir. Deney grubu ve kontrol grubu öntest ve sontest puanları arasında anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Deney grubuna ait ön-test ve son-test, kontrol grubuna ait ön-test ve son-test arasındaki farkı belirlemek amacıyla Wilcoxon Sıralı İşaretler testi kullanılmıştır. Anlamlılık derecesi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Katılımcıların PSGP'ye ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla toplanan verilerle ilgili betimsel istatistikler incelenmiştir. Kamera kayıtları araştırmacı tarafından incelenmiş; oturumlarda katılımcıların nasıl tutumlar sergiledikleri konusunda gözlemlere dayalı olarak notlar alınmıştır. Programla ilgili olan katılımcı

algıları bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Katılımcı algılarından doğrudan alıntılar yapılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Araştırmada ilk olarak, deney grubu ve kontrol grubu öntest ve sontest puanları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 6. *Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) öntest puanlarının grup değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları*

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
PSÖ Öntest	Deney	22	17,61	387,50	134,50	-2,527	,012
	Kontrol	22	27,39	602,50			
	Toplam	44					

Tablo 6 incelediğinde, deney grubunda yer alan öğretmenlerin ön-test puanlarıyla, kontrol grubunda yer alan öğretmenlerin ön-test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir (U=134,50, p<.05). Deney grubunda yer alan öğretmenlerin ön-test puanlarının, kontrol grubunda yer alan öğretmenlerin ön-test puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Fark puanlarının sıra ortalamaları dikkate alındığında, farkın kontrol grubu lehine olduğu görülmektedir. Her iki grubun psikolojik sermaye puanlarının, program uygulanmadan önce birbirinden farklı olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. *Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) sontest puanlarının grup değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları*

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
PSÖ Sontest	Deney	22	22,91	504,00	233,00	-,211	,832
	Kontrol	22	22,09	486,00			
	Toplam	44					

Tablo 7’ye göre, deney grubunda yer alan öğretmenlerin son-test puanları ile kontrol grubundaki öğretmenlerin son-test puanları arasında istatistiksel açıdan

anlamli bir fark bulunmamaktadır ($U=233,00$, $p>.05$). PSGP uygulandıktan sonra deney ve kontrol gruplarının psikolojik sermaye ölçeği puanları arasındaki farkın ortadan kalktığı görülmektedir.

Deney ve kontrol gruplarında Psikolojik Sermaye Ölçeği puanları açısından anlamli bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirlemek amacıyla hem deney grubu hem de kontrol grubu için öntest sonuçlarıyla son-test puanlarının karşılaştırıldığı Wilcoxon Sıralı İşaretler testi sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 8. *Psikolojik Sermaye Ölçeği deney grubu öntest-sontest puanları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Wilcoxon Sıralı İşaretler testi sonuçları*

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
	Azalanlar	6	5,92	35,50		
PSÖ (Öntest-Sontest)	Artanlar	14	12,46	174,50	-2,596	,009
	Eşit	2				
	Toplam	22				

Tablo 8'de verilmiş olan analiz sonuçlarına göre, deney grubuna katılan öğretmenlerin deney öncesi ve deney sonrası psikolojik sermaye puanları arasında anlamli bir farklılığın olduğu görülmektedir ($z=-2,596$, $p<.05$). Fark puanlarının sıra ortalamaları dikkate alındığında gözlenen anlamli farkın artanlar, yani son-test lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak, PSGP'nin deney grubundaki öğretmenlerin psikolojik sermayelerini arttırma konusunda etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 9. *Psikolojik Sermaye Ölçeği kontrol grubu öntest-sontest puanları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Wilcoxon Sıralı İşaretler testi sonuçları*

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
	Azalanlar	14	10,89	152,50		
PSÖ (Öntest-Sontest)	Artanlar	7	11,21	78,50	-1,288	,198
	Eşit	1				
	Toplam	22				

Tablo 9'da verilmiş olan analiz sonuçları, kontrol grubuna katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye puanları arasında anlamli bir farklılığın olmadığını göstermektedir ($z=-1,288$, $p>.05$). Kontrol grubundaki katılımcıların psikolojik sermaye puanlarında herhangi bir farklılık oluşmamıştır.

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı Değerlendirme Formu aracılığıyla toplanan Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'na ilişkin katılımcı görüşleri Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. *PSGP değerlendirme formundaki maddelere ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar*

No	Maddeler	N	\bar{X}	Ss
1.	Verilen eğitimin psikolojik sermayenin geliştirilmesi açısından yeterli olduğunu düşünüyorum.	22	4.22	.751
2.	Verilen eğitim mesleğimle ilgili önemli sorunları/konuları meslektaşlarımla birlikte daha iyi analiz etmeme yardımcı oldu.	22	4.31	.646
3.	Verilen eğitim mesleki olarak kendimi nasıl değerlendirdiğim konusunda bir farkındalık geliştirmemi sağladı.	22	4.59	.503
4.	Verilen eğitim mesleki olarak kendimi neden geliştirmem gerektiği konusunda fikir edinmeme katkı sağladı.	22	4.54	.509
5.	Verilen eğitim mesleğimle ilgili yakın ve uzak amaçlar belirlemenin önemini anlamamı sağladı.	22	4.36	.726
6.	Verilen eğitim okulda strese yol açan etkenlerin neler olduğunu fark etmemi sağladı.	22	4.22	.751
7.	Verilen eğitim okulda strese yol açan etkenlerle nasıl baş edebileceğim konusunda bir farkındalık geliştirmemi sağladı.	22	4.27	.631
8.	Verilen eğitim öğretmenlik mesleğinde kendim için belirlediğim hedeflere ulaşmada farklı alternatifler bulma konusunda farkındalık geliştirmeme katkı sağladı.	22	4.45	.670
9.	Verilen eğitim okulda işbirliği yapmanın önemini anlamamı sağladı.	22	4.40	.734
10.	Verilen eğitim okulda yaşadığım olaylarla ilgili farkındalık geliştirmeme yardımcı oldu.	22	4.45	.595
11.	Verilen eğitim okulda karşılaştığım sorunları tanımlama ve bu sorunlara yönelik çözümler bulma konusunda neler yapabileceğime ilişkin bir fikir verdi.	22	4.40	.734
12.	Eğitim süresince kullanılan materyallerin (video, sunum vb.) psikolojik sermayenin geliştirilmesine uygun materyaller olduğunu düşünüyorum.	22	4.54	.670
13.	Eğitim süresince kullanılan yöntemlerin (örnek olay incelemesi, günlük sayfaları, anlatım vb.) psikolojik sermayenin geliştirilmesine uygun yöntemler olduğunu düşünüyorum.	22	4.50	.597
14.	Eğitimi alan katılımcıların, kendi okullarında bu programın yürütücüsü olabileceğine inanıyorum.	22	3.95	.722
15.	Katıldığım 8 haftalık eğitimin psikolojik sermayenin geliştirilmesi açısından yeterli olabileceğini düşünüyorum.	22	3.90	.811
16.	Eğitim programı boyunca kazandırılması gereken her konuyla ilgili pekiştirici nitelikte yeterli çalışmaların	22	4.27	.702

	yaşadığını düşünüyorum.			
17.	Verilen eğitimin okulda kendimi daha iyi hissetmeme yardımcı olacağını düşünüyorum.	22	4.63	.492
18.	Eğitim sürecinde yeterli dönütlerin verildiğini düşünüyorum.	22	4.27	.702
19.	Program süresince uygun formlarla değerlendirme yapıldığını düşünüyorum.	22	4.54	.595
20.	Değerlendirme formlarının amaca uygun olarak hazırlandığını düşünüyorum.	22	4.63	.492

Tablo 10'da sunulmuş olan PSGP'yle ilgili katılımcı görüşlerine ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar incelendiğinde, öğretmenlerin iki madde için "Katılıyorum"; diğer maddeler içinse "Kesinlikle katılıyorum" seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bu bulguya göre, eğitim programına katılan öğretmenlerin programdan memnun kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmen değerlendirmelerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, en yüksek ortalamaya "17. Verilen eğitimin okulda kendimi daha iyi hissetmeme yardımcı olacağını düşünüyorum (\bar{X} = 4.63)" ve "20. Değerlendirme formlarının amaca uygun olarak hazırlandığını düşünüyorum (\bar{X} = 4.63)" maddelerinin sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öte yandan, en düşük ortalamaya ise "15. Katıldığım 8 haftalık eğitimin psikolojik sermayenin geliştirilmesi açısından yeterli olabileceğini düşünüyorum (\bar{X} = 3.90)" maddesine ait olduğu görülmüştür.

PSGP değerlendirme formunda yer alan boyutların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. PSGP ile ilgili değerlendirme formunda yer alan boyutların ortalamaları ve standart sapmaları

Boyutlar	N	\bar{X}	Ss	Min.	Max.
Amaç (4 madde)	22	4.42	.445	3.50	5.00
İçerik (9 madde)	22	4.36	.466	3.11	5.00
Yöntem-Teknik-Materyal (4 madde)	22	4.28	.552	3.25	5.00
Değerlendirme (3 madde)	22	4.49	.551	3.33	5.00
Toplam	22	4.37	.449	3.35	4.95

Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'na katılan öğretmenlerin programda yer alan alt boyutlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin aldıkları eğitimden yüksek düzeyde (\bar{X} = 4.37) tatmin olduğu görülmektedir. En yüksek puana sahip alt boyutun "Değerlendirme" boyutu (\bar{X} = 4.49) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, öğretmenlerin PSGP için kullanılan değerlendirme araçlarının yeterli olduğunu düşündüğü söylenebilir. Öte yandan en düşük ortalama sahip alt boyutun da "Yöntem-Teknik-Materyal" (\bar{X} = 4.28) olduğu görülmüştür. "Amaç" boyutunun ortalamasının (\bar{X} = 4.42) olduğu, "İçerik" boyutunun ortalamasının ise (\bar{X} = 4.36) olduğu gözlemlenmiştir. Her ne kadar en yüksek ortalama "Değerlendirme" boyutunda ortaya çıkmışsa da, "Amaç", "İçerik" ve

"Yöntem-Teknik-Materyal" boyutlarının da yüksek ortalamalara sahip olduğu ve katılımcıların programın bütün boyutlarından memnun kaldıkları söylenebilir.

Son olarak kamera kayıtlarının incelenmesi sonucunda, katılımcıların uygulanan eğitim programıyla ilgili tutumları ve algıları incelenmiş, program esnasındaki tutumları ve paylaştıkları deneyimleri incelemek amacıyla sadece ilgili yerler yazıya aktarılmıştır. Böylelikle PSGP hakkında daha detaylı verilerin elde edilmesine çalışılmıştır. Video analizi sonuçlarına göre:

- Uygulanan eğitim programı süresince öğretmenlerin;
- ✓ Bütün oturumları dikkatli bir şekilde dinledikleri,
 - ✓ Sunumlarda önemli gördükleri konularla ilgili notlar tuttukları,
 - ✓ Sorulan sorulara içtenlikle cevap verdikleri,
 - ✓ Oturumlarda sunulan örnek olay ve senaryolarla ilgili tartışmalara katıldıkları,
 - ✓ Programda sunulan konularla ilgili kendi okullarında karşılaştıkları durumlardan örnek verdikleri,
 - ✓ Verilen ev ödevlerini yaptıkları,
 - ✓ Grup çalışmalarına aktif bir şekilde katılım sağladıkları,
 - ✓ Grup çalışmalarında verilen grup liderliği ve grup üyeliği görevlerini yerine getirdikleri,
 - ✓ Katılımcıların yaptıkları sunumlara ilişkin görüşlerini belirttikleri görülmüştür.

Programın farklı oturumlarında (3. ve 5. oturum) programla ilgili görüşlerini belirten üç öğretmen görüşlerini şöyle dile getirmişlerdir:

"Aslında hep bildiğimiz, içimizde doğru olan şeyler vardı. Ama şimdi, ... hocamla da konuştuk. 'Daha fazla BEP'li öğrencilere gidelim, daha farklı davranalım' diye düşünmeye başladık. İlk hafta geldim ya... çok yaramaz bir öğrencim vardı. Ama hep ona şey yapıyordum... böyle... azarlıyor gibiyim. Tamam git başımdan falan yapıyordum. O da hep üstüme geliyordu... yine de hiç vazgeçmiyordu benden... ben de ilk gittiğim hafta hemen onu sevmeye başladım. Daha anlamaya... ya da ne bileyim... Bir öğrencim vardı saçlarını kısa kestirmiş, çok kısa... Rahatsız oluyor bundan... kız öğrenci ve sürekli kapşon takıyordu kafasına ve gittim ona şey söyledim... Ona: 'Bak sen bu saçlarınla çok güzelsin... sana çok yakışmış ve bence böyle kafanı kapatarak daha fazla dikkat çekiyorsun... ve bence açmalısın, çünkü sana çok yakışıyor' dedim... Ve o günden sonra her gün beni gördüğünde kafası kapalı olduğunda hemen açıyor böyle... gülümsüyor geçiyor. Bu bile bir farkındalık... Yani öğrencilere.. hep iyi öğrencilere değil de... problemlili ya da tembel de olabilir... o öğrencilere karşı daha iyi niyetli olmaya, daha böyle onları sevmeye başladım. Ve hakikaten onlar da mutlu oluyorlar ve bunu görebiliyorum." (K1).

Başka bir öğretmen ise;

"Ben de çocuklar bazında bir grup çalışması verdim. Hani kolektif öz-yeterlik açısından... şimdiye kadar 2 senedir derslerine giriyorum. Ev ödevi olarak hiçbir şeyi yapmamış bir çocuk grup içinde yer aldı. Gruba iyi çalışanlarla hiç ödev yapmayanları yerleştirdim. Ortaya o kadar güzel bir şey çıktı ki. Ben oturdum öğretmen masasında... Adeta bir program... çocuklar hazırladılar ödevi, süsleyip masama koydular... sonra teker teker sunum yaptılar. Şiir okudular, o 40 dakika bütün öğrencilerin katıldığı bir program gibiydi. O kadar hoşuma gitti ki. En tembel, hiçbir şey yapamaz dediğim çocuk çıktı ezber yaptı. Hem ben çok mutlu oldum hem de çocuk o grubun içinde mutlu olmuştu... Şimdi derslere daha coşkuyla giriyorum. Çocukları gördüğüm zaman mutlu oluyorum" (K8) şeklinde görüşlerini belirtmiş,

programda anlatılan kollektik öz-yeterliğe ilişkin olarak kendi derslerinden bir örnek vermiştir.

Uygulanan programın kendisinde oluşturduğu farklılığı dile getiren bir öğretmen; *"Bakış açımın farklılaştığını görüyorum. Daha rahatım artık. Özellikle de öğrencilere karşı."*(K9) şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Bu araştırmada elde edilen nicel ve nitel araştırma bulgularına göre, uygulanan PSGP öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin artması konusunda olumlu yönde bir etkiye yol açmıştır. Oluşan olumlu etki istatistiksel açıdan ortaya konulmuş, katılımcıların tutum ve algılarıyla desteklenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Elde edilen araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik olarak hazırlanan Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'nın (PSGP) deney grubunda yer alan katılımcıların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi/arttırılması bakımından etkili olduğu saptanmıştır. Uygulanan PSGP, deney grubunda yer alan katılımcıların psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilemiş ve program başlamadan önce ve program başladıktan sonra grup içinde psikolojik sermaye düzeyleri/algıları açısından anlamlı bir değişimin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kontrol grubunda yer alan katılımcılara yönelik herhangi bir eğitim programı düzenlenmemiştir. Elde edilen bulgular, kontrol grubunda yer alan katılımcıların psikolojik sermaye son-test puanlarında anlamlı bir farklılığın oluşmadığını göstermiştir. Uygulanan PSGP, deney grubunda yer alan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi konusunda olumlu bir etkinin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular, psikolojik sermaye kapsamında incelenen güçlü yönlerin ve kapasitelerin durumsal özellik taşıdığını ve geliştirilebilir olduğunu (Luthans, 2002a; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a; Luthans ve Avolio, 2009; Luthans, Avolio, Avey ve Norman; 2007) vurgulayan araştırmalarla tutarlıdır. Bu araştırma, psikolojik sermaye yapısının uygulanan eğitim programı yoluyla geliştirilebileceğini göstermiştir.

Psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir yapı olduğunu öne süren kuramsal araştırmaların yanı sıra ilgili alan yazında deneysel olarak tasarlanmış ve bir takım mikro eğitim programlarının uygulandığı araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmaların önemli bir kısmı psikolojik sermayenin uygulanan eğitim programları yoluyla geliştiğini göstermiştir. Bu araştırmaların sonuçları bu araştırmada bağlamında elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir yapı olup olmadığının sınındığı ilk deneysel araştırmalardan biri Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Luthans vd. (2006) tarafından geliştirilen bir psikolojik sermaye eğitim programı deney grubunda yer alan katılımcılara uygulanmış; kontrol grubundaki katılımcılara yönelik olarak ise farklı bir konuyla ilgili bir program uygulanmıştır. Uygulanan mikro eğitim programı sonrasında, deney grubunda yer alan katılımcıların psikolojik sermayelerinde olumlu yönde bir artış olduğu, kontrol grubunda ise herhangi bir değişimin oluşmadığı gözlemlenmiştir. Bu araştırma sonuçlarını doğrulayan diğer bir araştırma ise Luthans, Avey ve Patera (2008) tarafından hazırlanan web-tabanlı bir eğitim programının farklı alanlarda çalışan katılımcılara (kamu, hizmet sektörü vb.) uygulandığı araştırmadır. Bu araştırmada, 2

saat süren çevrimiçi psikolojik sermaye eğitim programının, katılımcıların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Amerika'da yapılan bu iki araştırmanın yanı sıra, sonraki yıllarda yine Amerika'da ve Bulgaristan'da gerçekleştirilen araştırmalarda psikolojik sermayenin geliştiği görülmüştür (Russo ve Stoykova, 2015; Bauman, 2014; Demerouti, van Eeuwijk, Snelder ve Wild, 2011).

Russo ve Stoykova (2015) tarafından gerçekleştirilen bir yinleme (replication) çalışmasında Bulgaristan'daki 40 öğrenci ve eğitmeniye Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye programı uygulanmış ve program sonrasında psikolojik sermayenin geliştiği gözlemlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerini arttırmak amacıyla yaptığı araştırmada Bauman (2014), uygulanan psikolojik sermaye eğitim programının üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye puanlarında anlamlı bir artışa yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak psikolojik sermayenin eğitim programları yoluyla geliştirilebileceğini gösteren araştırmalardan biri de Demerouti, van Eeuwijk, Snelder ve Wild'in (2011) uyguladığı kişisel etkililik programdır. Uygulanan kişisel etkililik programının katılımcıların psikolojik sermayelerini arttırma konusunda etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermayeyi bir bütün olarak ele alan bu deneysel araştırmalar psikolojik sermaye kavramının gelişmeye açık durumsal bir nitelik gösterdiğini doğrulamıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin geliştirilebilir/değişime açık bir kavram olduğunu gösteren önceki araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Araştırmanın eğitim bilimleri alanında yapılması, psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış alanı için bir dış geçerlik kanıtı sağlamıştır (Youssef-Morgan, 2014).

Psikolojik sermayenin bir takım eğitim programları yoluyla geliştirildiğini gösteren araştırmaların yanı sıra, uygulanan programların psikolojik sermayeyi geliştirmede etkili olmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen iki araştırma, hem önceki deneysel araştırma sonuçlarıyla hem de bu araştırma bağlamında elde edilen bulgularla tutarlılık göstermeyen sonuçlara ulaşılmıştır. Hodges (2010) tarafından yöneticilerden oluşan katılımcılara uygulanan psikolojik sermaye eğitim programı katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı bir artışa yol açmamıştır. Ancak araştırmacı, eğitim programına katılan yöneticilerin astlarında psikolojik sermaye açısından bir gelişimin olduğunu, bunun da psikolojik sermayenin bulaşıcı etkisinden (contagion effect) kaynaklanmış olabileceğini vurgulamıştır. Larson (2004) tarafından gerçekleştirilen diğer araştırmada uygulanan eğitim programının deney grubundaki katılımcıların öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ortalamaları üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Daha önce gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları ile bu araştırma bağlamında ulaşılan bulgularla tutarsız sonuçlar veren araştırmaların olması psikolojik sermaye yapısının gelişmeye açık olduğunu vurgulayan yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Uygulanan eğitim programlarının başarılı ve başarısız olma nedenlerinin ortaya çıkarılması psikolojik sermayeyle ilgili gelecekte yapılması planlanan yeni araştırmalara rehberlik edebilir.

Psikolojik sermayeyi bir bütün olarak ele alan ve bu yapıyı değiştirmek için hazırlanan eğitim programlarının uygulandığı araştırmaların yanı sıra, öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın geliştirilmesi amacıyla uygulanan araştırmalar da

mevcuttur. Bu araştırmalar, psikolojik sermaye dâhil edilen bu dört kapasitenin durumsal bir niteliğe sahip olduğuna ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır. Bu araştırmaların, genel olarak öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıkla ilgili olarak ayrı ayrı yapılan araştırmaların ve meta analiz çalışmalarının sonuçlarının raporlaştırıldığı araştırmalar olduğu görülmüştür (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli ve Blonk, 2015; Feldman ve Dreher, 2012; Lioşsis, Shochet, Millear ve Biggs, 2009; Millear, Lioşsis, Shochet, Biggs ve Donald, 2008; Vanhove, Herian, Perez, Harms ve Lester, 2015; Robertson, Cooper, Sarkar ve Curran, 2015; Shimazu, Kawakami, Irimajiri, Sakamoto ve Amano, 2005; Taylor, Harrison, Haimovitz, Oberle, Thomson, Schonert-Reichl ve Roeser, 2015; Meiklejohn, Phillips, Freedman, Griffin, Biegel vd., 2012; Weis ve Speridakos, 2011).

Kamu okullarında çalışan öğretmenlere yönelik olarak gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen bulguların, ilgili alan yazında var olan araştırma sonuçları göz önüne alındığında öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimi açısından önemli katkılar sağlama potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Nitekim gerek örgütsel davranış, yönetim ve işletme gibi alanlarda, gerekse de eğitim alanında yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin örgütsel davranış alanının önemli değişkenleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmada uygulanan eğitim programı yoluyla ilgili alan yazında psikolojik sermayenin olumlu yönde ilişkili olduğu saptanan değişkenler üzerinde bir takım istendik etkiler ortaya çıkarılabilir. Psikolojik iyi oluş (Siu, 2013), iş doyumunu (Cheung, Tang ve Tang, 2011), çalışanların bağlılığı (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011), iş performansı (Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010), iş mutluluğu (Choi ve Lee, 2014:133), işle bütünleşme (Nigah, Davis ve Hurrell, 2012) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Jung ve Yoon, 2015) gibi değişkenler psikolojik sermayenin olumlu yönde ilişkili olduğu ve öğretmenlerin bireysel ve mesleki yaşamlarına önemli katkılar sunma potansiyeline sahip olan değişkenler arasında yer almaktadır. Bu nedenle psikolojik sermayeyi geliştirmeyi amaçlayan eğitim programları yoluyla hem öğretmenlerin kendilerini okulda daha iyi hissetmesi hem de daha verimli çalışabilmesi sağlanabilir. Nitekim durumsal kapasitelerden oluşması sebebiyle psikolojik sermaye eğitim alanında insan kaynaklarının yönetilmesi ve geliştirilmesi konusunda umut vadeden bir yapı özelliği taşımaktadır. Zira sürekli karşılaşılan ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik değişimler, okul çalışanlarına yüklenen yeni roller ve sorumluluklar, uygulanan eğitim politikaları ve benzeri pek çok konu eğitimcilerin bazen karşılaştıkları sorunlar karşısında pes etmelerine, kendi kabuklarına çekilmelerine, mesleki açıdan çok fazla çaba sarf etmemelerine ve içsel enerjilerini kaybetmelerine yol açabilmektedir. Eğitimcilerin yaşadığı bu sorunlar, doğrudan veya dolaylı olarak öğrencileri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum sonuç olarak nihai amacı öğrencilerin başarılı olması olan okulların (Bush, 2008) amaçlarına ulaşmasını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Hayata ve iş yaşamına yeni bir bakış açısı getiren psikolojik sermaye okullarda yaşanan olumsuzlukların giderilmesi amacıyla bir okul geliştirme aracı olarak kullanılabilir.

PSGP'ye yönelik katılımcı görüşlerine ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar, katılımcıların genel olarak programdan memnun kaldıklarını göstermiştir. Formda yer alan 20 madde arasından sadece iki tanesi için "Katılıyorum" seçeneği, geriye kalan 18 madde içinse "Kesinlikle katılıyorum" seçeneği işaretlenmiştir. Katılımcıların en çok görüş birliğine vardıkları maddeler, uygulanan programın kendilerini okulda iyi hissetmelerine yardımcı olması ve kullanılan değerlendirme

formlarının amacına uygun olarak hazırlanması olmuştur. Bununla birlikte, en az katıldıkları madde ise verilen 8 haftalık eğitimin psikolojik sermayenin geliştirilmesi için yeterli olduğu maddesidir.

Değerlendirme formunda yer alan boyutlar bazında ise katılımcıların en fazla tatmin olduğu boyutun "Değerlendirme" boyutu olduğu, en az tatmin oldukları boyutun ise "Yöntem-Teknik-Materyal" boyutu olduğu görülmüştür. "Değerlendirme" boyutundan sonra en fazla tatmin olunan boyutlar, "Amaç" ve "İçerik" boyutları olmuştur. Değerlendirme formundaki madde ve boyutlarla ilgili ortalamalara göre, katılımcılar uygulanan programdan yüksek düzeyde tatmin olduklarını ifade etmişlerdir. Bu formdan elde edilen sonuçlar, uygulanan PSGP'nin katılımcılar üzerinde olumlu bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, deneysel desende elde edilen sonuçlarla tutarlıdır.

Programın bütün boyutlarına ilişkin ortalamalar yüksek olsa da, uygulanan programın süresinin yeterli olmadığı belirtilmesi ve program süresince uygulanan ve kullanılan yöntem-tekni-materyallerin katılımcı görüşlerine göre en düşük ortalamaya sahip olması, uygulanan PSGP'nin süresinin uzatılması ve nispeten düşük ortalamaya sahip olan yöntem-tekni-materyallerin geliştirilmesi ve uygulamaya daha fazla ağırlık verecek şekilde yeniden tasarlanması gerektiği söylenebilir. Söz konusu programın, düşük ortalamaya sahip olan boyutlarının geliştirilmesi psikolojik sermaye programının istenen etkiyi daha fazla göstermesine katkı sağlayabilir.

Son olarak araştırmada çekilen videoların analizi sonucunda, programa katılan öğretmenlerin PSGP'ye ilişkin olumlu tutum ve algılara sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin, bütün oturumlara katılmaya çalışmaları, bütün oturumları dikkatli bir şekilde dinlemeleri, sunumlarda önemli gördükleri konularla ilgili notlar tutmaları, sorulan sorulara içtenlikle cevap vermeleri, oturumlarda sunulan örnek olay ve senaryolarla ilgili tartışmalara katılmaları, ev ödevlerini düzenli bir şekilde yapmaları, programda sunulan konularla ilgili kendi okullarında karşılaştıkları durumlardan örnekler vermeleri ve grup çalışmalarına aktif bir şekilde katılmaları PSGP'ye ilişkin olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin grup çalışmalarında verilen grup liderliği ve grup üyeliği görevlerini yerine getirdikleri ve katılımcıların yaptıkları sunumlara ilişkin görüşlerini belirttikleri görülmüştür. Uygulanan programla ilgili katılımcı görüşleri, gösterdikleri olumlu tutumlarla paralellik göstermektedir. Katılımcılar, uygulanan programın kendilerinde özellikle de öğrencilere yönelik tutumlarında bir farkındalığa yol açtığını belirtmişlerdir. Katılımcı görüşleri, PSGP'nin olumlu bir katkısının olduğunu desteklemektedir. Video çekimlerinden elde edilen sonuçlar, programın etkililiğinin sınındığı deneysel araştırma sonuçları ve programla ilgili katılımcı görüşleriyle tutarlı sonuçlar sunmaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuçlardan hareketle, PSGP'nin katılımcıların psikolojik sermayelerini geliştirme/arttırma konusunda etkili olduğu söylenebilir.

Öneriler

Çok fazla maddi olanak gerektirmeden hazırlanabilecek bir takım eğitim programları yoluyla öğretmenlerin psikolojik kapasitelerinin harekete geçirilmesi mümkün olabilir. Daha da önemlisi, eğitim örgütlerinde iş doyumunu, iyi oluş, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu örgütsel çıktılarının elde edilmesi ve tükenmişlik, stres, sinizm ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması amacıyla

bu tür programlar düzenlenebilir ve böylelikle eğitim alanındaki insan kaynağından maksimum düzeyde verim elde edilebilir. Psikolojik sermaye, performans, iş doyumunu ve işle bütünleşme gibi pek çok olumlu örgütsel çıktıyla ilişkili bir sermaye türüdür. Bu nedenle eğitim örgütlerinde uygulanacak programlarla okul çalışanlarının psikolojik sermayeleri geliştirilebilir ve bu şekilde söz konusu olumlu çıktıların elde edilmesi kolaylaştırılabilir. Okul çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olmasına katkı sağlamak amacıyla psikolojik sermayeye yönelik programlar, her eğitim-öğretim yılının belirli dönemlerinde uygulanabilir. Psikolojik sermayenin geliştirilmesini amaçlayan programların, okullarda uygulanan seminer dönemlerde gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Psikolojik sermayenin pozitif motivasyonel bir durum olması sebebiyle bu tür programlar okul çalışanlarının dönem başında motive olmasına katkı sağlayabilir. Okullarda psikolojik sermayenin gelişmesine katkı sağlayan stratejilere (stres yönetme teknikleri, iletişim, profesyonel öğrenme toplulukları vb.) başvurulabilir. Öğretmenlerin psikolojik olarak yılmalarına neden olan faktörlerin belirlenmesi ve bunların ortadan kaldırılması sağlanabilir. Psikolojik sermaye konusunda ülkemizde yapılan deneysel araştırmaların sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Yeni deneysel araştırmaların yapılması yoluyla psikolojik sermaye yapısının değişime açık olma özelliği konusunda destekleyici kanıtlar elde edilebilir.

Kaynaklar

Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K.L., King, E.A., Sigmon, D.R., and Pulvers, K.M. (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone and C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, (pp. 367-377). New York: Sharpe.

Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W.B., and Blonk, R.W. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54(4), 533-551.

Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., and Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.

Avey, J.B., Nimnicht, J.L., and Pigeon, N.G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.

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

Avey, J.B., Wernsing, T.S., and Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2008). Editorial: Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.

Bandura A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Bandura A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, 9, 75-78.

Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In Lopez, S.J. (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people* (Vol. 1, pp. 167-196). Westport, CT: Greenwood Publishing Company.

Barney, J. (1991). Firm resources and competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.

Bartee, L.M. (2011). *The relationship between teachers' implicit theories of intelligence and psychological capital in urban high schools*. Unpublished doctoral dissertation, Walden University.

Bauman, L.V. (2014). *The impact of a psychological capital intervention on college student well-being*. Unpublished doctoral dissertation, Azusa Pacific University.

Bobek, B.L. (2002). Teacher resiliency: A key to career longevity. *The Clearing House*, 75, 202-205.

Bonanno, G.A., Romero, S.A., and Klein, S.I. (2015). The temporal elements of psychological resilience: An integrative framework for the study of individuals, families, and communities. *Psychological Inquiry*, 26(2), 139-169.

Bryant, F.B. and Cvenegros, J.A. (2004). Distinguishing between hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302.

Bullough, R.V. (2011). Hope, happiness, teaching and learning. In C. Day and J.C.K. Lee (Eds.), *New understandings of teacher's work: Emotions and educational change* (pp. 17-32). New York: Springer.

Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. London: Sage.

Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Carr, A. (2004). *Positive psychology*. New York: Brunner-Routledge.

Carver, C.S. and Scheier, M.F. (2002). Optimism. In C.R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford, UK: Oxford University Press.

Carver, C.S., Scheier, M.F., and Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.

Castro, A.J., Kelly, J., and Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching and Teacher Education*, 26, 622-629.

Cheung, F., Tang, C.S., and Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.

Choi, Y. and Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2),122-140.

Choudhury, K. (2013). *Managing workplace stress: The cognitive behavioural way*. New Delhi: Springer.

Coutu, D.L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(3), 46-55.

Creswell, J.W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson Education.

Creswell, J.W. and Plano Clark, V.L. (2014). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi* (2. baskıdan çeviri). (Çeviri ed., Y. Dede ve S.B. Demir), Ankara: Anı Yayıncılık.

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

Day, C. (2014). Resilient principals in challenging schools: The courage and costs of conviction. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 20(5), 638-654.

Demerouti, E., van Eeuwijk, E., Snelder, M., and Wild, U. (2011). Assessing the effects of a "personal effectiveness" training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.

Donaldson, S.I. and Dollwet, M. (2013). Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In A. Bakker (Ed.) *Advances in positive organizational psychology*, (Vol. 1, pp. 1-21), Emerald Group Publishing Limited.

Feldman, D.B. and Dreher, D.E. (2012). Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of a single-session goal-pursuit intervention for college students. *J Happiness Stud*, 13, 745-759.

Fraenkel, J., Wallen, N., and Hyun, H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.), New York: McGraw-Hill.

Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.

French S.L. and Holden T.Q. (2013). Positive organizational behavior: A buffer for bad news. *Business Communication Quarterly*, 75, 208-220.

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

Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M.L., and 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.

Griffiths, A. (2014). Promoting resilience in schools: A view from occupational health psychology. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 20(5), 655-666.

Gu, Q. and Day, C. (2007). Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23,1302-1316.

Hancock, D.R. and Algozzine, B. (2006). *Doing case study research: A practical guide for beginning researchers*. New York, NY: Teachers College Press.

Hefferon, K. and Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. Berkshire, England: Open University Press.

Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.

Hodges, T.D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska-Lincoln.

Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.

King, L.A. (2003). Some truths behind the trombones? *Psychological Inquiry*, 14(2), 128-131.

Külekçi, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik deneysel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Larson, M.D. (2004). *Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska-Lincoln.

Lazarus, R.S. (1999). Hope: An emotion and a vital coping resource against despair. *Social Research*, 66(2), 653-678.

Leech, N.L. and Onwuegbuzie, A.J. (2007). An array of qualitative data analysis tools: A call for data analysis triangulation. *School Psychology Quarterly*, 22(4), 557-584.

Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S., and Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.

Liossis, P.L., Shochet, I.M., Milliar, P.M., and Biggs, H. (2009). The promoting adult resilience (par) program: The effectiveness of the second, shorter pilot of a workplace prevention program. *Behaviour Change*, 26(2), 97-112.

Locke, E.A. (2002). Setting goals for life and happiness. In C.R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp.299-312). Oxford, UK: Oxford University Press.

Lopez, S.J. and Snyder, C.R. (Eds.) (2009). *Handbook of positive psychology* (2nd ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.

Luck, L., Jackson, D., and Usher, K. (2006). Case study: A bridge across the paradigms. *Nursing Inquiry*, 13(2), 103-109.

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

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

Luthans, F. and Avolio, B.J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.

Luthans, F. and 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. and Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

Luthans, F., Avey, J.B., and Patera, J.L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.

Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., and Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-66.

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

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., and Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. Nelson and C.L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*, (pp. 9-24), Thousand Oaks, CA: Sage.

Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, England: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C.M., and Rawski, S.L. (2011). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(4), 333-350.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. and Avolio, B.J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford, England: Oxford University Press.

Luthar, S.S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In D. Cicchetti and D.J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology, Vol 3: Risk, disorder, and adaptation* (2nd ed.), (pp. 739-795). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.

Lyubomirsky, S. and Abbe, A. (2003). Positive psychology's legs. *Psychological Inquiry*, 14(2), 132-136.

Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.

Masten, A.S. and Reed, M.G.J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford, UK: Oxford University Press.

Meiklejohn, J., Phillips, C., Freedman, M.L., Griffin, M.L., Biegel, G., Roach, A., ... and Saltzman, A. (2012). Integrating mindfulness training into K-12 education: Fostering the resilience of teachers and students. *Mindfulness*, 3(4), 291-307.

Milliar, P., Liopsis, P., Shochet, I.M., Biggs, H., and Donald, M. (2008). Being on PAR: outcomes of a pilot trial to improve mental health and wellbeing in the workplace with the promoting adult resilience (PAR) program. *Behaviour Change*, 25(4), 215-228.

Nafstad, H.E. (2015). Historical, philosophical and epistemological perspectives. In S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd Ed.), (pp. 9-30). Hoboken, NJ:Wiley.

Nelson, D. and Cooper C.L. (2007). Positive organizational behavior: An inclusive view. In D. Nelson and C.L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*, (pp. 3-8). Thousand Oaks, CA: Sage.

Nigah, N., Davis, A.J., and Hurrell, S.A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: an empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905.

Noble, T. and Mcgrath, H. (2013). Well-being and resilience in education. In S.A. David, I. Boniwell, and A.C. Ayers (Eds), *The Oxford handbook of happiness*, (pp. 563-578). Oxford University Press, Oxford:UK.

Nolan, A., Taket, A., and Stagnitti, K. (2014) Supporting resilience in early years classrooms: The role of the teacher. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 20(5), 595-608.

Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.

Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*, (3rd ed.). Thousand Oaks, California: Sage.

Peterson, C. and Chang, E. (2002). Optimism and flourishing. In C. Keyes and J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 55-79). Washington, DC: American Psychological Association.

Peterson, S.J. and Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785-803.

Peterson, S.J., Balthazard, P.A., Waldman, D.A., and Thatcher, R.W. (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353.

Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., and Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.

Plano Clark, V.L. and Creswell, J.W. (2015). *Understanding research: A consumer's guide*. (2nd Ed.). Boston, MA: Pearson.

Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar, M. and Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533-562.

Russo, S.D. and Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329-347.

Saldaña, J. (2011). *Fundamentals of qualitative research*. Madison Avenue, NY: Oxford University Press.

Scheier, M.F. and Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.

Schreiber, J.B. and Asner-Self, K. (2011). *Educational research. The interrelationship of questions, sampling, design, and analysis*. NJ: Wiley.

Seligman, M.E.P. (1999). Positive social science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181-182.

Seligman, M.E.P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: First Vintage Books Edition.

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

Sheldon, K.M. and King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.

Shimazu, A., Kawakami, N., Irimajiri, H., Sakamoto, M., and Amano, S. (2005). Effects of web-based psychoeducation on self-efficacy, problem solving behavior, stress responses and job satisfaction among workers: A controlled clinical trial. *Journal of Occupational Health*, 47, 405-413.

Siu, O.L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: A cross-lagged analysis. *J. Pers. Psychol.*, 12(4), 170-181.

Snyder, C.R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.

Snyder, C.R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press.

Snyder, C.R., Irving, L., and Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C.R. Snyder and D.R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*, (pp. 285-305), Elmsford, NY: Pergamon.

Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., and Higgins, R.L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.

Stajkovic, A.D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1208-1224.

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

Strauss, A. and Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Procedures and techniques for developing grounded theory* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B., and Luthans, B. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.

Taylor, C., Harrison, J., Haimovitz, K., Oberle, E., Thomson, K., Schonert Reichl, K., and Roeser, R.W. (2015). Examining ways that a mindfulness-based intervention reduces stress in public school teachers: A mixed-methods study. *Mindfulness*, pp. 1-15. Advance online publication, DOI 10.1007/s12671-015-0425-4.

Vanhove, A.J., Herian, M.N., Perez, A.L., Harms, P.D., and Lester, P.B. (2015). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Advance online publication, sDOI:10.1111/joop.12123.

Wagnild, G. and Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.

Weis, R. and Speridakos, E.C. (2011). A Meta-analysis of hope enhancement strategies in clinical and community settings. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 1(5).

Whetten, D., Felin, T., and King, B. (2009). The practice of theory borrowing in organization studies: Current issues and future directions. *Journal of Management*, 35, 537-563.

Youssef, C.M. and Luthans, F. (2006). Positivity in the Middle East: Developing hopeful Egyptian organizational leaders. In W. Mobley and E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership* (Vol. 4, pp. 283-297). Oxford, UK: Elsevier Science/ JAI.

Youssef, C.M. and Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Youssef, C.M. and Luthans, F. (2013). Developing psychological capital in organizations: Cognitive, affective, conative, and social contributions of happiness. In S.A. David, I. Boniwell and A.C. Ayers (Eds.), *Oxford handbook of happiness* (pp. 751-766). New York, NY: Oxford University Press.

Youssef-Morgan, C.M. (2014). Kişisel iletişim (Mail yoluyla, 17.12.2014).

Youssef-Morgan, C.M. and Hardy, J. (2014). A positive approach to multiculturalism and diversity management in the workplace. In J.T. Pedrotti and L.M. Edwards (Eds.), *Perspectives on the intersection of multiculturalism and positive psychology*, (pp. 219-233). Dordrecht, the Netherlands: Springer.