

Makalenin geliş tarihi: 05.10.2020

1. Hakem rapor tarihi: 25.10.2020

2. Hakem rapor tarihi: 28.10.2020

Kabul tarihi: 28.10.2020

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖĞRETMEN LİDERLİĞİ İLİŞKİSİ (Araştırma Makalesi)

Hüseyin Fazlı ERGÜL (*)

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel yöntemli olup ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırma örneklemini Siirt il merkezinde görev yapan 383 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama aracı iki ölçekten oluşmaktadır. Birinci ölçek pozitif psikolojik sermaye ölçeği, ikinci ölçek öğretmen liderliği ölçeğidir. Verilerin analizinde düzeyleri belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon testine bakılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısına dair aritmetik ortalamalara bakıldığında alguların yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öğretmen liderliği algısının orta düzeyde olduğu, öğretmen liderliğine dair beklentilerin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasındaki korelasyona bakıldığında anlamlı bir ilişki görülmemektedir; fakat öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği beklentisi arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde, pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Öğretmen Liderliği, Öğretmenler, Korelasyon.

The Relationship Between Positive Psychological Capital and Teacher Leadership

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' perceptions of positive psychological capital and teacher leadership. The research has a quantitative method and has been conducted in relational scanning model. The research sample consists of 383 teachers working in Siirt city center. The data collection tool of the research consists

*) Doç. Dr., Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı
(e-posta: fazliergul@hotmail.com). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3966-677X>

of two scales. The first scale is the positive psychological capital scale, the second is the teacher leadership scale. In the analysis of the data, the arithmetic mean and standard deviation values were used to determine the levels, and the correlation test to reveal the relationship between the variables. When the arithmetic averages of teachers' perception of positive psychological capital are examined, it is seen that the perceptions are high level. On the other hand, it was observed that the perception of teacher leadership was at a medium level and the expectations for teacher leadership were high level. When we look at the correlation between teachers' positive psychological capital perceptions and their perceptions of teacher leadership, there is no significant relationship; but when we look at the relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and teacher leadership expectations. It is seen that there is a low-level positive relationship.

Keywords: *Positive Psychological Capital, Teacher Leadership, Teachers, Correlation*

1. Giriş

İnsanlara rehberlik etme ve yol gösterme açısından önemli yere sahip olan liderlik anlayışı çok eski devirlerden beri devam etmektedir. İlk devirlerden beri insanların ihtiyaç ve beklentileri değiştikçe buna bağlı olarak liderlik türleri de değişmektedir ve gelişmektedir. Bu değişimin ana faktörü; çağın gereksinimlerine göre birçok alanda değişiklik olduğu gibi liderlik alanında da değişiklik kaçınılmaz olmaktadır. Çünkü yeni gelişmelere ayak uydurabilecek ve değişimi-dönüşümü yakalayacak yeni liderlik türü ortaya koymak gerekmektedir. Aksi takdirde gelişimin ve dönüşümün gerisinde kalma ve zamanın ruhunu yakalayamama riski söz konusudur. Bu değişimin ana unsuru; çağın ihtiyacına göre insanın oluşturduğu birçok alanda olduğu gibi, liderlik oluşumunda da gelişmeler yaşanmasını sağlayarak harekete geçirip yenileme gereği duyulmasıdır.

Günümüzde her alanda yaşanan değişim, örgütlerin rekabetçi avantaj sağladığı sermaye türlerine de yansımıştır. Geleneksel olarak nitelendirebileceğimiz fiziksel, teknolojik, finansal sermaye türleri, günümüzde sürdürülebilir rekabetçilik ortamı için gereği kadar yeterli kaynak olarak görülmemektedirler. Bunun nedeni ise sürdürülebilir rekabete insan kaynakları faktörü eklenmiştir. İnsan faktörünün rekabetçi denklemi içine girmesiyle birlikte işletmelerin sahip olduğu gelenekçi rekabet anlayışı sarsılmaya başlamış ve örgütlerin rekabet ortamında insan faktörünü ön plana çıkaran yeni sermaye türü olan beşeri sermaye, sosyal sermaye ve bu bölümün ana temasını oluşturan psikolojik sermayenin önemi giderek artmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif Örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye; bireyin amaca ulaşmak için gerekli olan yeterliğe sahip olması (özyeterlik), olaylar karşısındaki pozitif çıkarımları (iyimserlik), hedefe ulaşacağına olan inancı (umut), olaylar karşısındaki esnekliği ya da negatif durumlardaki toparlanma yeteneği (psikolojik dayanıklılık)

gibi özellikler ile açıklanabilen bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008). Toplumla önderlik eden ve yol gösteren sosyal kurumlardan olan okullarda çağın getirdiği yeniliklerden nasibini almakta ve kendini değiştirmek durumunda kalmaktadır. Bu değişim sadece eğitimin bir yönüyle değil, birçok yönüyle ilişkilidir. Bunu gerçekleştirmek için, öğretmenlerin yeniliklere açık ve etkili liderlik davranışları sergilemesi ön şartların başında gelmektedir.

Günümüz okullarında artık geçmişin özelliğini kaybetmiş bürokratik temellere dayalı liderliğinin işleyebileceğini düşünmek pek mümkün görünmemektedir. Çünkü okul liderlerden artık okullarını geliştirmeleri ve dönüştürmeleri ve okulun gelişimine odaklanmış öğrenen topluluklar oluşturmaları beklenmektedir (Nichols, 2007). Eğitim yönetimi alanı artık araştırmacıları okul liderliği ve liderlik kavramlarına uzun yıllardır dikkate değer biçimde zaman ayırmalarını önermektedir. Çünkü temel işlevi her anlamda donanımlı ve başarılı öğrenciler yetiştirmek olan okulların başarısında, okul liderliğinin etkili olduğu görüşü paylaşılmaktadır (Burlingame, 1986; Lakomski, 2008; Leithwood ve Jantzi, 1999; Macinerney, 2003; Sillins ve Mulford, 2002).

1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Günümüz yönetim yaklaşımları rekabet artışında bireye ayrı bir önem vermiştir. Bireyi bir kaynak olarak görüp bunu avantaja dönüştürmeye çalışmıştır. Bireyin birçok yönünü ayrı ayrı ele almış, bunu beşeri sermayenin altında analiz etmiştir. Luthans, bireyin pozitif psikolojik durumunu, psikolojik sermaye olarak tanımlamaktadır (Luthans vd., 2004; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan tartışmalara bakıldığında, bireyin negatifliği ve pozitifliğiyle ayrıca ilgilenip pozitifliğe odaklanmak gerekliliğine vurgu yaptıkları gözlenmektedir (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye kavramının değişik bileşenlerinin olduğu söz konusudur. Bu bileşenler; öz yeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık bileşenleridir (Avey, Hughes, Norman ve Luthans., 2008; Luthans vd., 2006; Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007b; Luthans vd., 2007; Güler, 2009). Bununla birlikte Tösten (2015) kültürel faktörlerin bileşenleri şekillendireceğini iddia ederek bu bileşenlere ilaveten dışadönüklük ve güveni de ele almıştır. Genel olarak bakıldığında psikolojik sermaye, bireyin açıklanmasında olumlu psikolojik durumlar ile karakterize edilmektedir (Malone, 2010).

Pozitif psikolojik sermaye bileşenler olarak ifade edilmektedir. Bu bileşenlere kısaca yer verilmiştir.

Öz yeterlik: Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009). Bireyin öz yeterliği bir işin başarılmasında, kararların verilmesinde, planlanmasında önemli bir güç olarak kabul edilmektedir (Seferoğlu ve Akbıyık, 2005). Öz yeterlilik, bireyin işi en iyi şekilde yapabildiği yönünde kendi yeteneklerine olan inancıdır (Arslantaş ve Dursun, 2008).

Umut: Bireyin amaçlarını gerçekleştirmesine yönelik inancı ifade eder (Avey vd., 2009; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans ve Youssef, Avolio, 2007b). Bireyin umutlu olduğunun göstergesi bir hedefinin olması ve bu hedefe ulaşabilmek için alternatif yolları tercih edebilmesidir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin amaçlarının olması, amaçlarının farkında olması, nereye ulaşmak istediğinin farkında olması umudunun göstergesidir. Yine, olumsuzluklar durumunda alternatif yolları deniyor olması, vazgeçmemesi umutla ilişkilidir.

İyimserlik: İyimserlik, pozitif psikoloji hareketi içerisinde yer alan Seligman tarafından araştırılmıştır (Luthans ve Youssef, 2004) İyimserlik bileşeni konusunda birçok tanım mevcuttur. İyimserlik genel anlamda ortaya konulan olumlu tavır, olayları kavrama biçimindeki pozitiflik halidir (Met, 2010; Güler, 2009; Baltaş, 2001). İyimser insanlar olaylardaki problemlerin geçici olduğuna inanırlar ve problemin kaynağını başkalarında ararlar. Bu durum onların Pollyannacılık ya da gerçeklikten kopma konusunda eleştirilmesine neden olur (Tösten, 2015).

Psikolojik Dayanıklılık: Luthans ve diğerleri (2006a) dayanıklılığı, toparlanma, esneme, yılmama kapasitesi olarak tanımlamakta ve geliştirilebilir bir özellik olarak görmektedir. Psikolojik dayanıklılığın unsurları arasında gerçekliğin kabulü, problemlere çözüm bulma becerisi vardır (Larson, 2004).

1.2. Öğretmen Liderliği

Lider; örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için belli bir durum, zaman ve koşullar altında insanları teşvik eden, onlara deneyimlerini aktaran ve örgüt üyelerinin yönetimden memnun kalmalarını sağlayan kişi sayılırken; liderlik ise, örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesinde grupsal etkinlikleri etkileme süreci (Werner, 1993) olarak kabul edilmektedir. Bir başka anlamda liderlik, hedeflenenlerin gerçekleştirilebilmesi için belli bir amaç doğrultusunda örgütlenmiş üyeleri motive etme çabası (Vecchio, 1991) şeklinde açıklanmaktadır.

Öğretmen liderliği, öğretmenin eğitim sürecinde ilgi ve yeteneğine göre görevler üstlenebilme ve meslektaşlarını motive ederek bir amaç doğrultusunda onlara model olma kabiliyetidir. Katzenmeyer ve Moller (2001) öğretmen liderliğinin öğretmenlerin yetenekli bir lider olarak görülmesiyle başladığını belirtirken, öğretmen liderler, sadece sınıf içerisinde eğitimciler olmayıp, aynı zamanda meslektaşları arasında da teşvik edici ve bir motivasyon sağlama ve öğretme-öğrenme ortamlarının geliştirilmesine katkıda bulunmak suretiyle bir fark yaratma özelliğine sahiptir.

Silva, Gimbert ve Nolan (2000), öğretmen liderliğinin üç boyuttan oluştuğuna dikkat çekmişlerdir. Resmi rollerde gösterdikleri davranışlar, eğitimsel uzmanlıklar, okullarda değişimi sürdürme etkinliklerine katılım sağlanmasıdır. Wasley (1991) bunların yanında öğretmen liderlerin meslektaşlarına mentorlük yaptıklarını da eklemiştir. Beycioğlu ve Aslan (2010) da öğretmen liderliğini üç boyutta ele almıştır. Alınan bu boyutlar Silva

vd.'nin çalışmaları ile örtüşmektedir. Beycioğlu ve Aslan' (2010) göre bu boyutlar şunlardır: Kurumsal gelişme, mesleki gelişim ve meslektaşlarla iş birliği.

Pozitif Psikolojik Sermaye ile ilişkilendirilen çalışmaların birçoğunda liderlik faktörü önemli yer almıştır. Çoğu zaman liderlik türlerinin açıklanmasında pozitif psikolojik sermaye değişken olarak incelenmiştir. Eğitim örgütlerinde pozitif psikolojik sermayenin birçok konuda etkili olduğu görülmektedir. Ancak öğretmen liderliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki, ilişkinin yönü, düzeyi bilinmemektedir. Öğretmen liderliğinin açıklanmasında psikolojik sermayenin nasıl ve ne kadar bir rolü olabileceği sorusu merak konusudur. Bu çalışmanın ortaya çıkışındaki önemli bir sebep de budur.

1.3. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemektir. Öğretmen liderliği iki temel kapsamda incelenmiştir. Birincisi öğretmen liderliğine dair öğretmen beklentileri ya da öğretmen liderliğine dair gereklilikler; ikincisi öğretmen liderliği sergilemeleri ya da öğretmen liderliğine dair hali hazırdaki algılarıdır. Temel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve öğretmen liderliği algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Yöntem

Araştırma nicel yöntemli olup ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da şimdi var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012).

2.1. Evren örneklem

Araştırma evrenini 2017-2018 öğretim yılında Siirt il merkezinde görev yapan 4153 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmadaki zorluk, zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem grubunun seçiminde kolay ulaşılabılır örneklem yöntemi esas alınmıştır. Bu araştırma toplam 383 öğretmene uygulanmıştır. Kişisel bilgilerde 8 eksik veri bulunmaktadır.

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Kişisel özellikler		Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	154	41.1
	Kadın	221	58.9
Medeni Durum	Evli	210	56.0
	Bekâr	165	44.0
Fakülte Türü	Eğitim Fakültesi	352	93.9
	Diğer	23	6.1
Mesai Tanzimi	Normal Öğretim	193	51.5
	İkili Öğretim	182	48.5

2.2. Veri toplama aracı

Araştırmanın veri toplama aracı iki ölçekten oluşmaktadır. Birinci ölçek pozitif psikolojik sermaye ölçeği, ikinci ölçek öğretmen liderliği ölçeğidir. Bunun yanında katılımcıların kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Aşağıda ölçeklere ait bilgiler bulunmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiş olup ölçeğin orijinalinde yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda açıklanan varyansı %61,5'tir. Ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar öz yeterlik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, dışadönüklük ve güvendir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model doğrulanmıştır. Uyum indekslerinde ise RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.093 bulunmuştur. Her iki geçerlik çalışmasında da ölçek geçerli olarak kabul edilmektedir. Ölçek, 26 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi olan ölçek soldan sağa doğru 'tamamen katılıyorum', 'çoğunlukla katılıyorum', 'kararsızım', 'az katılıyorum', 'hiç katılmıyorum' şeklinde derecelendirilmiştir. Puanların yüksek çıkması pozitif psikolojik sermaye düzeyinin de yüksek olacağı anlamına gelmektedir. Bu çalışmada cronbach alpha güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Öğretmen liderliği ölçeği

Araştırmada ilköğretim okullarında öğretmen liderliği rollerinin ne düzeyde sergilendiğine yönelik algıların ve öğretmen liderliğine ilişkin beklentilerin ne düzeyde olduğuna ilişkin amaçlara ulaşmak için Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen "öğretmen liderliği" ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada cronbach alpha güvenirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Beycioğlu ve Aslan'ın (2010) geliştirdiği ölçeğin geçerliliğine ait bilgilere bakıldığında açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin üç faktörlü bir yapı-

ya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu boyutlar “Kurumsal Gelişme”, “Mesleki Gelişim” ve “Meslektaşlarla İşbirliği” olarak adlandırılmıştır. Güvenirlilik düzeyini belirlemek amacıyla elde edilen veriler üzerinden hesaplanan Cronbachalpha iç tutarlık katsayısı beklenti için “.93” algı için ise “.95” olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test analizlerinde, Pearson korelasyon katsayısı beklenti boyutu için “ $r=.80$ ”, algı boyutu için ise “ $r=.87$ ” olarak hesaplanmıştır. Beklenti kısmının %57 açıklandığı, algı kısmının %51 açıklandığı görülmüştür.

2.3. Verilerin toplanması ve Analizi

Araştırma verileri Siirt il merkezindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere doğrudan ulaşılarak toplanmıştır. Ölçme aracı 383 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlere ölçek ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış olup gönüllülük esası dikkate alınarak uygulama yapılmıştır. Verilerin analizinde düzeyleri belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon testine bakılmıştır. Korelasyon analizi için parametrik varsayımların karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır. Dağılımlar için çarpıklık basıklık değerlerine, Kolmogorov-Smirnov test değerlerine bakıldığında dağılımın normal olmadığı, dolayısıyla non-parametrik testlerden yararlanılması gerektiği anlaşılmıştır. Bu sebepten ötürü korelasyon için Spearman’ın Rho’su testinden yararlanılmıştır.

2.4. Araştırma ve Yayın Etiği

Araştırma, gönüllük esasına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılarına uygulama süreci ile ilgili bilgilendirmeler yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kimlikleri gizli tutulmuştur. Araştırmada kullanılan yöntemler, veri toplama araçları ve veri çözümlenmeleri açık ve net bir şekilde belirtilmiştir. Farklı çalışmalara yapılan atıflar APA standartlarına uygun olarak yapılmıştır. Veriler 2019 yılı öncesinde toplandıktan ötürü etik kurul raporu alınmamıştır.

3. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında elde edilen veriler tablolastırılarak yorumlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliğine dair öğretmen görüşleri ve değişkenler arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

Tablo 2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Öğretmen Liderliğine Dair Öğretmen Görüşleri Düzeyi

Boyutlar	N	X	ss
Öğretmen liderliği beklentisi	383	4,38	,55
Öğretmen liderliği algısı	383	3,73	,57
Pozitif Psikolojik Sermaye	383	4,17	,43

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısına dair aritmetik ortalamalara bakıldığında algıların yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öğretmen liderliği algısının orta düzeyde olduğu, öğretmen liderliğine dair beklentilerin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmen liderliği beklentileri ile öğretmen liderliği algıları karşılaştırıldığında beklentinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin öğretmen liderliği beklentilerinin öğretmen liderliği sergilenmesine göre daha yüksek olduğu, hali hazırda sergilenen davranışların beklentileri tam olarak karşılamadığı görülmektedir.

Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Öğretmen Liderliğine Arasındaki İlişkiler

Boyutlar		1	2	3
(1) Öğretmen liderliği algısı	r	1,00	,15**	,04
	p	.	,00	,439
	N	383	383	383
(2) Öğretmen liderliği beklentisi	r	,15**	1,00	,52**
	p	,003	.	,00
	N	383	383	383
(3) Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı	r	,04	,52**	1,00
	p	,439	,00	.
	N	383	383	383

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasındaki korelasyona bakıldığında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($r = .04$, $p > .05$). Fakat öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği beklentisi arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde, pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r = .15$, $p < .05$). Dolayısıyla öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arttıkça öğretmen liderliğine dair beklentilerin de artacağı söylenebilir. Öğretmenlerin öğretmen liderliğine dair beklentileri, başka bir deyişle öğretmen liderliğinin yapılması gerekliliğine dair algılarının psikolojik sermaye algılarıyla örtüşüyor olması ve hali hazırda sergilediğini düşündükleri öğretmen liderliği davranışlarının psikolojik sermaye ile ilişkili olmaması önemli bir durumdur. Bu kısım sonuçlar bölümünde tartışılacaktır.

4. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu bu çalışmada görülmüştür. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri okullar için avantajlı bir durumdur. Nitekim postmodern yönetim yaklaşımlarında insana verilen önemin fazla olduğu, insan kaynağının kilit bir sermaye olduğu fikri kabul görmektedir. Hatta beşeri kaynak içerisinde bireyin sosyal, kültürel, entelektüel, moral ve psikolojik yönünün dahi sermaye olarak kabul edilmesi insan kaynağının anlaşılmasında önemli rol oynamaktadır (Tösten ve Özgan, 2014; Tösten, 2015). Bu bakımdan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olması avantajlıdır.

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan eğitim alanındaki çalışmalara bakıldığında Keser'in (2013), Aslan'ın (2017), Anık'ın (2018), Yıldırım'ın (2019) çalışmalarında da öğretmenlerde psikolojik sermaye algısının yüksek çıktığı görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçlarının diğerleriyle benzerlik taşıdığı söylenebilir. Tösten (2015), psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranışlarla ilişkili bir durum olduğunu belirterek öğretmenlerde psikolojik sermaye algısının yüksek çıkmasının önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olması olumlu bir durum olarak kabul edilmektedir.

Öğretmenlerin öğretmen liderliğine dair algılarına bakıldığında bu çalışmada kullanılan ölçeğin iki ana unsuru olduğu hatırlanmalıdır. Öğretmen liderliğine dair gereklilikler algısı ile öğretmen liderliği davranışları sergilenmesine dair algılar. Öğretmen liderliği gereklilikleri beklenti olarak kabul edilmelidir. Bu çalışmada öğretmen liderliğine dair olması gerekenler, yani beklentilerin yüksek düzeyde çıktığı, fakat öğretmen liderliği sergilemeye dair algıların orta düzeyde çıktığı görülmüştür. Sadece buradan hareketle öğretmenlerin beklentileri ile liderliğe dönük algılarının yeterince uyuşmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin öğretmen liderliğine dair beklentileri, olması düşünülen gerekliliklere katılımların yüksek düzeyde olduğu, hali hazırda öğretmenlerin bu davranışların sergilenmesine yönelik algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Aradaki bu farktan hareketle öğretmen liderliği konusunun daha etraflıca incelenmesi gerektiği fikri doğmaktadır. Öğretmen liderliği olarak incelenen konular kurumsal gelişme, mesleki gelişim ve meslektaşlarla iş birliği faktörlerinde odaklanmıştır (Can, 2007; Beycioğlu ve Aslan, 2010). Dolayısıyla öğretmenlerin kurumsal gelişmelere katılması, mesleki gelişimlerini destekleme ve meslektaşlarla iş birliği konularında tutarsızlıkların olduğu, algılanan gerçek ile sergilenen gerçeğin başka olduğu görülmüştür. Belki de birçok algı araştırmasında buna benzer yanılgıların olabileceği ihtimali düşünülebilir (Korkman ve Deniz, 2014).

Tösten (2015), algı araştırmalarında yüklem karmaşıklığının olabileceğini, kimi zaman katılımcıların var olan ile olması gereken arasında kalındığında katılımcıların genellikle olması gereken yönünde eğilim gösterebileceğini belirtmektedir. Bu çalışmada benzer bir durumla karşılaşmıştır. Öğretmen liderliğine dair sergilenen davranışlarının beklentileri yeterince karşılamıyor olması bu alanda uygulamaya dönük tedbirlerin alınması gerektiğini zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenlerde psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi incelendiğinde öğretmen liderliği beklentileri ile psikolojik sermaye algısı arasında pozitif yönlü anlamlı

bir ilişki görülmüştür. Öğretmen liderliği için gereklilikler ya da beklentiler yükseldikçe öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının da yükseldiği, düştükçe diğerinin de düştüğü görülmüştür. Arasındaki ilişkinin gücünün düşük de olsa pozitif yönlü olması birbirini destekleyen arka planların olduğuna işaret olarak görülmüştür. Nitekim eğitim örgütlerinde liderlik yapacak öğretmenlerin, öğretmen liderliğine dair beklentileriyle psikolojik sermaye algılarının ilişkili olması beklenen bir durumdur.

Öğretmenlerin sergilenen öğretmen liderliği davranışları ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Sergilenen öğretmen liderliği davranışlarına yönelik algıların orta düzeyde olması, psikolojik sermaye algılarının da yüksek düzeyde olması aslında duruma ilişkin ipuçları vermektedir. Şöyle ki, öğretmenlerin öğretmen liderlik algılarıyla sergilenen liderlik davranışlarında tutarsızlıklar bulunmaktadır. Psikolojik sermaye yaklaşımının ideal beklentilerle örtüştüğü görüldüğünde ideal beklentilerden uzaklaşıldığı takdirde psikolojik sermaye algısından da uzaklaşılacağı anlaşılabilmektedir. Psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği beklentisinin ilişkili olduğu görülmüştür.

Son olarak, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarıyla öğretmen liderliğine dair beklentilerinin ilişkili olduğu görülmüştür. Bu ilişkileri ortaya koyan temellerin nitel araştırma ile derinleştirilmesi önerilir. Öğretmen liderliğinde beklenenler ile sergilenenlerin örtüşmediği görülmüştür. Tutarsızlığın temelinde mevcut uygulamaların yetersiz olduğu düşünülmektedir. Tutarsızlığa neden olan konuların tespit edilmesi ve üzerinde çalışılması önerilir. Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranış sergilemelerinin güçlendirilmesi için teşvik yoluna gidilmelidir. Kurumu güçlendirmeye, mesleki iş birliğini arttırmaya yönelik eylemlerin ödüllendirilmesi sağlanmalıdır. Mevcut durumda sadece mesleki gelişime ait ödüllendirmeler bulunmaktadır.

Kaynakça

- Anık, S. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Arslantay, C. C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Journal Leadership and Organization Development*, 29(2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.

- Baltaş, A. (2001). *Değişimin içinden geleceğe doğru ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Engle Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Beycioğlu, K. & Aslan B. (2010). Öğretmen liderliği ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 9(2), 764-775.
- Burlingame, M. (1986). Three images of leadership in effective school literature. *Peabody Journal of Education*, 63(3), 65-74.
- Can, N. (2007). Öğretmen liderliği becerileri ve bu becerilerin gerçekleştirilme düzeyi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 263-288.
- Güler, K. B. (2009). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Edt.) *Çalışma yaşamında davranış, güncel yaklaşımlar*. 1.Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*.(17. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: helping teachers develop as leaders*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama Ekonomisi Anabilim Dalı
- Korkman, H. ve Deniz, M. E. (2014). Üniversite öğrencilerinin bazı demografik değişkenlerinin yükleme karmaşıklığı, duygusal zekâ ve akıcı zekâ çerçevesinde incelenmesi. *E-Ajelü (Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction)*, 2(2).
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1),45-62.
- Lakomski, G. (2008). Functionally adequate but casually idle: w(h)ither distributed leadership. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 159-171.
- Leithwood, K. ve Jantzi, D. (1999). The relative effects of principal and teacher sources on student engagement with school. *Educational Administration Quarterly*, 35, 679-706.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. L., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b). Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior (içinde). D. L. Nelson & C. L. Cooper. (Edi.). *Positive Organizational Behavior: Accentuating the Positive at Work*. London: Sage Publications, (9-20).

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1),25-44.
- Luthans, F. & 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., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Mcinerney, P. (2003). Moving into dangerous territory? Educational leadership in a devolving education system. *International Journal of Leadership in Education*, 6, 57 – 72.
- Malone, L. D. (2010). *Individual Differences Stress Reactions as Predictors of Performance in Pilot Trainees*, Kansas State University, Master of Science.
- Nichols, M. A. (2007). A study of teacher leadership roles and their association to institutional benefits as perceived by principals and instructional facilitators (Doktora Tezi, The University of Memphis, 2007). *ProQuest Information and Learning* (UMI No. 3263708).
- Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2005). İlköğretim öğretmenlerinin bilgisayara yönelik öz-yeterlik algıları üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 89-101.
- Silva, D. Y., Gimbert, B., & Nolan, J. (2000). Sliding the doors: Locking and unlocking possibilities for teacher leadership. *Teachers College Record*, 102(4), 779-804.
- Sillins, H. & Mulford, B. (2002). Leadership and school results. In K. Leithwood & P. Hallinger (Eds.). *Second International handbook of educational leadership and administration*, (561-612), Dordrecht: Kluwer Academic.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölççeği: Geçerlik güvenirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 59, 429-442
- Vecchio, R. P. (1991). *Organizational behavior*. London: Dryden Press.
- Werner, İ. (1993). *Liderlik ve yönetim*. (Çev. Vedat Üner). İstanbul: Rota Yayınları.
- Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.