



# ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİNE İLİŞKİN ALGILARININ İNCELENMESİ<sup>1</sup>

## EXAMINATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS ON POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Rasim TÖSTEN<sup>2</sup>

Habib ÖZGAN<sup>3</sup>

### Öz

Pozitif psikolojik sermaye, temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan, çalışan verimliliğinin artışıma olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri özgüven, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışadönüklüktür. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan verimliliğine ve örgütsel davranışlara etkisi büyüktür. Dolayısıyla öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının ortaya konması önemli görülmektedir. Yapılan bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarını incelemektir. Araştırma nicel yöntemle desenlenmiş betimsel tarama modelindedir. Araştırmada öğretmen algılarını belirlemek amacıyla Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye geneli, yedi coğrafi bölgeden en az ikişer il; gelişmişlik düzeyine göre alt, orta ve üst sınırdan oluşan beşer il gözetilerek toplam 15 ilde 1750 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan fakülte türünün, okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye Algıları

### Abstract

Positive psychological capital, which took its basics from the approaches of positive psychology and positive organizational behavior, is a kind of capital which is defined as a set of qualities that affect the increase of the employee productivity positively. The impact of positive psychological capital on employee productivity and organizational behavior is immense. The components of positive psychological capital are self-efficacy, optimism, trust, extraversion, resiliency and hope. The main aim of this research is to examine the teachers' perceptions of positive psychological capital. The research is designed as quantitative method. In the research, used a scale was developed by Tösten and Ozgan (2014). The study group consists of total 1750 teachers from 15 provinces which were taken two provinces from each geographical regions and five provinces according to their development level (low, middle and high) from the sample of Turkey (as of 2014). The results of the study show that the teachers' perceptions of positive psychological capital are high; the teachers' positive psychological capital is inversely proportional to the provinces' developmental levels; marital status, seniority, age, salary satisfaction, the kind of graduated faculty and school size affect psychological capital.

**Keywords:** Psychological Capital, Positive Psychology, Perceptions of Psychological Capital

<sup>1</sup> Bu çalışma Rasim TÖSTEN'in 2015 yılında Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamlanmış olduğu doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Siirt Üniversitesi, BESYO, [rasimtosten@hotmail.com](mailto:rasimtosten@hotmail.com)

<sup>3</sup> Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, [ozgan@gantep.edu.tr](mailto:ozgan@gantep.edu.tr)

## 1. Giriş

Son yıllarda rekabet edilebilirlikte insan faktörünü ön plana çıkaran beşeri, sosyal, kültürel ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermaye kavramı, işletmelerde, kamu kurum ve kuruluşlarında performans artışı için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin olarak yönlendirilebilen insan kaynağı potansiyelinin ve psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2011). Psikolojik sermayenin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde ne derece etkili olduğu pek çok çalışmaya konu olmaktadır. Uluslararası alanda pozitif psikolojik sermayeyi inceleyen çalışma sayısı oldukça fazla olmasına rağmen Türkiye’de bu alanda yapılan çalışma sayısı son derece sınırlıdır. Yapılan çalışmalar ise işletme ve yönetim alanlarında görülmektedir. Eğitim Bilimleri alanında yapılan çalışmaların daha sınırlı olduğu görülmüştür. Türkiye’de Eğitim Bilimleri alanında psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar 2010 yılından itibaren başlamaktadır.

Türk Milli Eğitim Sistemine bakıldığında öğretmenleri etkileyen birçok problemin olduğu bilinmektedir. Bu problemlerin çözümüne dair sürdürülen çeşitli çabalar olmasına karşın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine odaklanılmamaktadır. Bireyin pozitif yönleri harekete geçirilerek performans artışı sağlanabilir. Pozitif psikolojik sermayenin güçlendirilmesiyle bu mümkün görünmektedir. Zorlu şartlar altında çalışan öğretmenlerin umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik, güven ve dışadönük gibi psikolojik sermayesinin güçlü olması bu zorluklarla mücadelede önemlidir. Yapılan çalışmanın öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını ortaya koyması bu bağlamda önemli görülmektedir.

### Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojik sermaye temellerini pozitif psikoloji akımından almaktadır. Pozitif psikoloji akımı, psikolojik çalışmaların genellikle başarısızlık, patoloji, tükenmişlik ve çaresizlik gibi insan davranışının olumsuzluklarına yönelmesine karşılık, modern yaşamın bireyler için sağladığı olanaklar ve mutlu yaşama erişebilme üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003). İkinci Dünya Savaşı'nın travmatik kalıntılarından sonra küresel ölçekte oluşan ruhsal problemler psikoloji bilimine olan ilgiyi arttırmıştır. Psikoloji, 1950’lerden sonra büyük ölçüde iyileştirici bir bilim haline gelmiştir. Bu dönemlerde psikoloji, insan fonksiyonunun bir hastalık modeli içinde hasar tamiri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Patolojiye olan bu özel ilgi, bireysel ve gelişen toplumun ihmaline sebep olmuştur. Pozitif psikolojinin amacı ise sadece hayatın en kötü şeyleriyle uğraşan psikolojide olumlu niteliklerle de uğraşı için bir odak değiştirmeyi başlatmaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Çalışanların verimlilikleri, sahip olunan eğitim, deneyim ve bilişsel yeteneklerle donanmış insan sermayesinin yanı sıra yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen ve kişiliklerinin bir yönünü oluşturan pozitif psikolojilerine de bağlı olduğunu göstermektedir (Goldsmith, Darity ve Weum, 1998: 15).

Pozitif psikolojinin odağında üç temel nokta vardır. Birincisi, geçmiş yaşantılardan doyum alma, geçmişe ve geleceğe dönük iyi oluş hali, bireyin umudu, iyimserliği ve mutluluğu gibi bireyin pozitif deneyimleri; ikincisi dışadönük olma, cesaret, kadirşinaslık, sevgi, affetme gibi bireyin pozitif özellikleri; üçüncüsü ise iyi vatandaş oluşturma, sorumluluk, özgecilik, sivilleşme, modernleşme gibi konularda çalışarak pozitif kuramlara odaklanmaktır (Eryılmaz, 2014). Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermayeye dönük çalışmalar ilk olarak Luthans (2002) tarafından literatüre girmiştir. İşletmelerde rekabet avantajı elde etmek amacıyla kullanılan insan sermayesinin yanı sıra psikolojik sermayenin de önemi artmaktadır. Psikolojik sermaye, temelde bireylerin ne olduklarına ve gelecekte ne olacaklarına odaklanmaktadır (Erkuş ve

Fındıklı, 2013: 304). Psikolojik sermaye, geleneksel sermaye çeşitlerinden “neye sahip olduğuna” odaklanan “finansal-ekonomik sermaye” den, “neyin bilindiğine” yoğunlaşan “beşeri sermaye” den ve “kimlerin tanındığını” içeren “sosyal sermaye” den farklıdır. Çalışma psikolojisindeki yeni kavramsallaşma bireyin “kim” olduğuna dikkat çeken “psikolojik sermaye” üzerinde yoğunlaşmaktadır (Luthans, 2002a).

Pozitif psikolojik sermaye bileşenler bütünüdür. Psikolojik sermayede; umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik vs. gibi bileşenlerin her birinin özerk etkisinin toplamıyla etkileşime girip sinerji oluşturmakta ve beklenilenden daha üst düzeyde yarar sağlamaktadır. Bu şekilde çalışanların performansında, iyi oluş halinde, örgütsel iklim ve davranışlarda istenilen düzeye daha kolay ulaşma imkânı tanımaktadır. Psikolojik sermaye kavramının alt bileşenlerine bakıldığında temelde dört bileşenin olduğu (Luthans, 2002), yalnız bu bileşenlerin bu kadarla sınırlı kalmadığı ve farklı ortamlara, kültürlere hatta ülkelere göre değişebildiği görülmektedir (Han, Brooks, Kakabadse, Peng ve Zhu, 2012). Yapılan bu araştırma kapsamında Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ölçekte temelde kabul gören dört bileşenin (umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik) yanı sıra “güven” ve “dışadönüklük ” bileşenleri de yer almıştır. Bu bileşenlere kısaca yer vermekte yarar vardır:

**Umut.** Umut kavramı geçmişte çoğunlukla hümanist psikoloji tarafından kullanılan bir kavram olmasına rağmen, pozitif psikoloji alanında kullanılması Snyder’in (2000) çalışmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Snyder (2000) yapmış olduğu çalışmada umut kavramını, etkileşimli biçimde (1) temsil (amaca odaklanmış enerji) ile (2) metotlardan (amaçları karşılaması planlanan) ortaya çıkan ve başarı duygusuna dayanan pozitif bir durum olarak açıklamaktadır. Umudla ilgili araştırmalara Jerome Frank (1968) öncülük etmiştir. Frank umudu “iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik” olarak ele almıştır (Akt. Akman ve Korkut, 1993: 193). Bu açıdan umut yalnızca amaca odaklı enerji olarak istemeyi değil; aynı zamanda amacın başarılması için bir yol olan metodu da içermektedir (Çetin ve Basım, 2012: 123). Yüksek düzeyde umutla hedeflere başarıyla ulaşabilmek için hem irade gücüne hem de belirlenmiş yollara (ya da patikalara) sahip olmak gerektiği söylenebilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 63). Bu bakımdan umut ölçekleriyle, bireyin bu hedeflerine giden yolları açıp bu yollarda kararlılıkla ilerleyebilme kapasitesinin olduğuna inancı ölçülmek istenir (Feldman ve Snyder, 2005: 418).

**Özyeterlilik.** Özyeterlilik kavramı Bandura’nın (1997) teori ve araştırmalarının iş hayatına uygulanmasına dayandırılarak, çalışanların belli bir görevi başarı ile gerçekleştirmek için motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni veya inancı olarak tanımlanmaktadır. “Özyeterlilik, bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini ve bunları güdülemeye bağlı olarak, bir işi tanımlanmış kapsam dâhilinde en iyi biçimde yerine getirebilme becerisidir” (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Özyeterlilik, bireyin kendisiyle ilgili öğrendiği ve zaman içerisinde geliştirdiği bir kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 34). Dolayısıyla özyeterlilik; kişisel başarıyı, stresi ve depresyon hassasiyetini etkilemektedir (Bandura, 1994: 71-81). Özyeterliliği düşük ve yüksek bireylerde birtakım farklılıklar vardır. Düşük özyeterlilik düzeyine sahip bireyler, tehdit olarak gördükleri zor görevlerden kaçma eğilimindedirler. Hırslı değildirler ve belirledikleri hedeflere zayıf bağlılık gösterirler. Güçlü bir özyeterlilik hissi, bireysel başarıyı ve öznel iyi oluşu birçok yönden artıracaktır. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireyler, tehlikelerden kaçınmaktansa, zorlayıcı görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih etmektedir (Bandura, 1993: 144).

**İyimserlik.** İyimserlik kavramı, bireylerin pozitif yaşantılarını açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif yaşantılarını açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır. Dolayısıyla iyimser olan bireyler, gelecek için fazla endişeli değildirler. Kötümser bireyler ise, iyimserlerin aksine, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; negatif olayları ise içsel kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlarlar (Akçay, 2011; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). İyimser bireyler, yaşadıkları mağlubiyetlerin kendi hatalarından kaynaklanmadığına inanmaktadırlar. Yaşanan olumsuzluklarda, içinde bulunulan şartların, kötü şansın ve diğer bireylerin de etkisi olduğunu düşünmektedirler. Böyle bireyler yenilgiden etkilenmemekte aksine bunu bir meydan okuma olarak algılayarak yeniden denemektedir. Kötümser bireyler ise çabuk pes ederek, morallerini daha çabuk bozmaktadır (Seligman, 2006: 5). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan iyimserlik, sadece gelecekte iyi şeylerin olacağını beklemek şeklinde algılanmamalıdır. İyimserlik, kesin olarak meydana gelmiş olayın; olumlu veya olumsuz, geçmişte, şuan veya gelecekte olmasına bakılmaksızın, nedenlerini açıklarken bireyin kullandığı nedenlere ve dayanak noktalarına bağlıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 87). İyimser olmayı öğrenen bireyler, daha motive olmuş bir şekilde çalışarak, önlerine çıkan engelleri aşma eğiliminde olacaktır (Seligman, 2006: 256-258).

**Psikolojik Dayanıklılık.** Psikolojik dayanıklılık kavramı bireyin belirli risk ve olumsuz şartlar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu olarak tanımlanabilir (Masten ve Reed, 2002: 75). Başka bir görüşe göre dayanıklılık, bireyin tüm zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir. Dayanıklılık daha çok hayat boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009). Dayanıklılığın zorluklarla beslenen bir kişilik özelliği olmasından dolayı, son yıllarda bu kavrama verilen önem giderek artmaktadır. Tanımsal olarak dayanıklılık, yaşanan güçlükler göre pozisyon alır; bir başka deyişle, dayanıklılık gösterilebilmesi için, zor bir durumla karşılaşılması gerekir (Richardson, 2002: 307). Dayanıklılık kavramı, pozitif örgüt davranışının diğer boyutlarından farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşır. Dayanıklılık biraz daha esneklikle ilgilidir. Pozitif psikolojide bu kavram bireyin belirli risk ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu şeklinde tanımlanmaktadır (Masten ve Reed, 2002: 75). Bu anlamda dayanıklılık, travmatik bir olaya maruz kalan ya da yaşayan çalışanların, işlerine tam anlamıyla ve kısa sürede dönebilmelerini sağlayan, çalışma ortamındaki travmatik olaylar ve benzeri zorluklarla daha iyi mücadele edilebilmesini mümkün kılan yetkinliklerin kazanılması ile gerçekleşebilir (Freeman ve Carson, 2006: 115,116). Örgütsel davranış açısından bakıldığında ise psikolojik dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık hatta olumlu değişim, süreç ve sorumluluk artışı karşısında kendini toparlayabilmek olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik dayanıklılık konusunun iş yerlerine uygulanmasındaki amaç; liderler, çalışanlar ve örgütlerde mevcut olan böylesine güçlü bir kapasiteyi ortaya çıkarabilmektir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 112).

**Dışa dönüklük.** Bu kavram, pozitif psikolojide önemli bir yere sahip olup (Eryılmaz, 2014), yaşam dolu, girişken, konuşkan, hareketli, sosyal ve heyecanlı olma gibi özellikleri içinde barındırmaktadır. Dışa dönüklüğü yüksek kişilerin iyimserlik düzeylerinin yüksek olduğu, coşkuyu sevdikleri, diğer kişi veya topluluklarla pozitif ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Dışa dönüklüğü düşük kişiler ise yalnız kalmayı tercih eden ve içine kapanık, sessiz ve bağımsız kişiler olarak tanımlanmaktadırlar (Çetin ve Varoğlu, 2009).

**Güven.** Kendine değer verme duygusu ile başlayan ve zaman içinde, tıpkı bir dairenin yarıçapı gibi dışarı doğru uzanarak, şirket, bölüm ve ekip içinde bulunan herkesle temas eden

duygusal bir güç olarak tanımlanabilir (Töremen, 2002). Sadece yeterli düzeyde güven sahibi bireyler hedeflere doğru kararlı şekilde ilerleyebilir (Carver ve Scheier, 2002: 231). Börü'nün (2001) güvenli insanın özelliklerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada kişilerin bir kimseye güven duymalarında etkili unsurların bir sıralama söz konusu olmaksızın; özgüven, diğerkamalık (yardım etmek ve destek olmak), uyumluluk, dürüstlük, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgili olmak ve dedikodu yapmamak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye bağlamında güven ile ilgili yapılan kuramsal çalışmalar temelinde iki yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi güven bağlamında beklenti-değer yaklaşımı ve ikincisi şüphelerden arınık olma. Beklenti değer yaklaşımının dahi iki yönünden bahsetmek mümkündür. Birincisi sosyal çevrenin bireye dönük yönü, ikincisi bireyin hedefe dönük yönüdür. Örneğin bir öğretmenin şüphelerden arınık olması ya da şeffaflığı tercih etmesi güven ile ilgilidir. Yine sosyal çevrenin, öğretmen için beklenen hedefleri gerçekleştirebilir kanaatini taşıması güvenle ilgilidir. Güven ile ilgili literatür tarandığında güvenilir olmanın karakteristiğinde dürüstlük, açıklık/şeffaflık, yetkinlik ve devamlılık niteliklerinin varlığından bahsedilebilir.

### **Yurtiçi İlgili Araştırmalar**

Türkiye'de psikolojik sermaye ile ilgili olarak yapılan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların çoğunlukla işletme alanında olduğu, eğitim bilimlerinde daha sınırlı olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojiyle ilgili Berberoğlu'nun (2013) işletme anabilim dalında yapmış olduğu "Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması" çalışması; Akçay'ın (2011) işletme anabilim dalında yapmış olduğu "Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma" çalışması; Çınar'ın (2011) çalışma endüstrisi alanında yaptığı "Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi" çalışması; Polatçı'nın (2011) işletme alanında yapmış olduğu "Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü" çalışması; Kaya'nın (2012) işletme anabilim dalında yapmış olduğu "Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi" çalışması ve son olarak Saruhan'ın (2013) işletme anabilim dalında yapmış olduğu "İletişimin kuruma güven aracılığıyla değişime direnç ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye ve algılanan kurumsal adaletin şartlı değişken rolü" adlı çalışması yurtiçinde psikolojik sermaye çalışmalarına öncülük etmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarını incelemektir. Temel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul büyüklüğü ve maaş memnuniyetine göre anlamlı fark göstermekte midir?

### **2. Yöntem**

Bu araştırma nicel desenli olup tarama (betimsel) modelindedir. Tarama araştırmaları, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek ve tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre örneklemin daha büyük olduğu araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel 2009, 226).

### **Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırmanın hedef evrenini, Türkiye geneli kamu okullarında 2013-2014 öğretim yılında görev yapan 847.889 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada, evrenin tümüne ulaşmadaki zorluk, zamanın sınırlı olması ve ekonomik nedenlerle hedef evreni temsil edeceği düşünülen büyüklükte bir küme örnekleme üzerinde çalışılmıştır (Balcı, 2010; Çıngı, 1990). Örneklem seçiminde öncelikle Kalkınma Bakanlığı'nın (SEGE, 2011) sekiz başlık altında 61 göstergeden yararlanarak temel bileşenler analizi yapılması suretiyle ortaya koyduğu "İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması" esas alınmıştır. Buna göre gelişmişlik sıralamasında gelişmişlik düzeyi yüksek, orta ve düşük olan iller kategorize edilmiştir. Daha sonra gelişmişlik düzeyine göre her düzeyden 5'er il basit yansız/rastlantısal örnekleme yoluyla seçilmiştir. Örneklem seçiminde 7 coğrafi bölgeden nüfus bakımından biri büyük biri küçük il olmak üzere en az iki il olmak kaydıyla kümeleme yapılmıştır. Örnekleme dâhil edilen illerde yine okullara gidilerek rastlantısal olarak öğretmenlere doğrudan ölçme aracı uygulanmıştır. Buna göre çalışmada yer alan 1774 katılımcının ölçme aracına verdikleri cevaplar incelenmiş, 1750 veri işleme alınmıştır. Kapsam dışında bırakılan 24 veri hatalı işaretlemelerden dolayı elenmiştir. Örneklem grubuna ait bilgiler Tablo 1'de verilmiştir:

*Tablo 1: Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Bölgelere ve İllere Göre Dağılımı*

Bölge kalkınmışlık düzeyleri	İller	N	%	İller	N	%	Toplam	
							N	%
Üst Düzey	Kocaeli	20	1,1	İstanbul	162	9,3	466	26,6
	Muğla	47	2,7	Eskişehir	8	3,9		
	Kayseri	169	9,7					
Orta Düzey	Samsun	77	4,4	Burdur	60	3,4	429	24,5
	Karaman	88	5,0	Nevşehir	95	5,4		
	Mersin	109	6,2					
Alt Düzey	Kars	101	5,8	Batman	298	17,0	855	48,9
	Diyarbakır	360	20,6	Sinop	60	3,4		
	Van	36	2,1					
<b>Toplam</b>							<b>1750</b>	<b>100</b>

Tablo 1'e bakıldığında toplamda 1750 öğretmenin araştırma kapsamında yer aldığı görülmektedir. Buna göre üst düzeyde gelişmiş illerden 466 öğretmen, orta düzeyde gelişmiş illerden 429 öğretmen ve alt düzeyde gelişmiş illerden 855 öğretmen çalışmada yer almıştır.

### **Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı**

Araştırma kapsamında Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 26 maddeden oluşup beşli likert tipi dereceleme yapılmıştır. Ölçekte altı alt bileşen yer almıştır. Bu bileşenler özyeterlik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut, güven ve dışadönüklük olarak adlandırılmıştır. Ölçeğe ait geçerlik çalışmaları sonucunda açımlayıcı faktör analizi için ölçeğin KMO değeri .91; Barlett testi .00 ( $p < .01$ ); açıklanan varyans %61,6 olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçme aracı için yapılan DFA'da elde edilen uyum indeksleri için Ki-kare değerinin ( $\chi^2=728.83$ ,  $N=308$ ,  $sd=285$ ,  $p=0.00$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerlerinin ise RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.093;  $\chi^2/df = 2.56$  olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeğin iyi bir model olduğunu göstermektedir.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Araştırmanın birinci alt amacı olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının ortaya konulması için aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmanın ikinci alt amacı olan ve bağımsız değişkenler ile boyutlar arasında anlamlı farkın olup olmadığına dair yapılan anlamlılık testlerinde parametrik varsayımlar karşılandığından ötürü bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden yararlanılmıştır.

### 3. Bulgular ve Yorum

#### Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine (PS) İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına ilişkin betimsel veriler Tablo 2’de verilmiştir. Tablo altlarında tablo yorumları yapılmıştır.

*Tablo 2: Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapma puanları ve bağıl değişim katsayısı*

Maddeler ve Boyutlar	N	X	ss	v
Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	1750	4,33	,68	15.7
Kendime güvenirim.	1750	4,47	,66	14.8
Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	1750	4,44	,67	15.1
Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	1750	4,30	,78	18.1
<b>Özyeterlik Boyutu Genel</b>	1750	4,39	,54	12.3
Hayat dolu bir insanımdır.	1750	4,09	,91	22.2
Enerji doluyum.	1750	4,06	,92	22.6
Hayat güzeldir.	1750	4,28	,91	21.2
Güler yüzlüyüm.	1750	4,21	,88	20.9
Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	1750	4,11	,94	22.9
<b>İyimserlik Boyutu Genel</b>	1750	4,15	,72	17.3
Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	1750	4,54	,67	14.7
Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	1750	4,36	,77	17.6
Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	1750	4,44	,72	16.2
Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	1750	4,55	,73	16.0
<b>Güven Boyutu Genel</b>	1750	4,47	,57	12.7
Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	1750	4,37	,82	18.7
Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	1750	4,08	,93	22.7
Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	1750	4,03	,88	21.8
Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	1750	4,17	,89	21.3
Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	1750	4,49	,71	15.8
<b>Dışa Dönüklük Boyutu Genel</b>	1750	4,21	,65	15.4
Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	1750	4,27	,81	18.9
Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	1750	4,26	,77	18.0
Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	1750	4,15	,79	19.0
Zorluklar mücadele azmimi arttırır.	1750	4,09	,92	22.5
Güçlükler karşısında mücadele ederim.	1750	4,26	,80	18.7

<b>Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Genel</b>	1750 4,21 ,65 15.4
Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	1750 4,37 ,79 18.1
Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	1750 4,14 ,86 20.7
Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.	1750 4,32 ,73 16.9
<b>Umut Boyutu Genel</b>	1750 4,28 ,65 15.1
<b>Ölçeğin Genel Toplamı</b>	1750 4,28 ,50 11.6

Tablo 2’de öğretmenlerin PS algılarına bakıldığında algı düzeylerinin çok iyi ve iyi düzeylerinde olduğu görülmektedir. Her bir boyutta yer alan bağıl değişim katsayılarına bakıldığında katsayıların 12-17 değer aralığında değiştiği görülmektedir. Bu durumda “ $v < 20$ ” olduğu için dağılımın sivri, homojen, benzeşik olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ölçekte vermiş oldukları puanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında **özyeterlik** boyutunda en yüksek puanın yer aldığı maddenin “kendime güvenirim” ifadesi ( $\bar{X} = 4.47$ ) olurken, en düşük madde “beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim” ifadesi ( $\bar{X} = 4.30$ ) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin **iyimserlik** düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “hayat güzeldir” ifadesi ( $\bar{X} = 4.28$ ) olduğu görülmektedir. Buna karşılık en düşük puan alan madde ise “enerji doluyum” ifadesidir ( $\bar{X} = 4.06$ ). Öğretmenlerin **güven** düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “yaptığım her iş için hesap verebilirim” ifadesi ( $\bar{X} = 4.55$ ) olduğu görülmektedir. Buna karşılık en düşük puan alan maddenin “öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim” ifadesi olduğu görülmektedir ( $\bar{X} = 4.36$ ). Öğretmenlerin **dışadönüklük** düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim” ifadesi ( $\bar{X} = 4.49$ ) olduğu görülmektedir. Buna karşılık en düşük puan alan maddenin “okulum için yeni fikirler geliştiririm” ifadesi olduğu görülmektedir ( $\bar{X} = 4.03$ ). Öğretmenlerin **psikolojik dayanıklılık** düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim” ifadesi ( $\bar{X} = 4.27$ ) olduğu görülmektedir. Buna karşılık en düşük puan alan maddenin ise “zorluklar mücadele azmimi artırır” ifadesi ( $\bar{X} = 4.09$ ) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin **umut** düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “yaşadığım problemler beni olgunlaştırır” ifadesi ( $\bar{X} = 4.37$ ) olduğu görülmektedir. Buna karşılık en düşük puan alan maddenin ise “mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim” ifadesi ( $\bar{X} = 4.14$ ) olduğu görülmektedir.

### Cinsiyet ile Öğretmenlerin PS Algıları Arasındaki Anlamlı Farklılık Durumu

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile PS algıları arasındaki anlamlılık testi için t-testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Cinsiyeti ile PS’ye İlişkin Algıları Arasındaki Test Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
<b>Özyeterlik</b>	Kadın	783	4,1887	,65757	1737	-1,324	,19
	Erkek	956	4,2307	,65887			
<b>İyimserlik</b>	Kadın	783	4,1589	,69398	1737	,180	,86
	Erkek	956	4,1527	,74333			
<b>Güven</b>	Kadın	783	4,4864	,56694	1737	,803	,42
	Erkek	956	4,4642	,57937			



<b>Dışa dönüklük</b>	Kadın	783	4,1887	,65757	1737	-1,324	,19
	Erkek	956	4,2307	,65887			
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	Kadın	783	4,1887	,65757	1737	-1,324	,19
	Erkek	956	4,2307	,65887			
<b>Umut</b>	Kadın	783	4,3063	,63828	1737	1,473	,41
	Erkek	956	4,2601	,66179			

Tablo 3’te öğretmenlerin cinsiyetleri ile PS’ye ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığına dair yapılan t- testi sonuçlarına bakıldığında hiçbir boyutta anlamlı fark görülmemektedir ( $p>.05$ ). Boyutların hiçbirinde cinsiyet değişkenine yönelik anlamlı bir farkın olmaması öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

### Öğretmenlerin Medeni Durumları ile PS’ye İlişkin Algıları Arasında Farklılık

Öğretmenlerin medeni durumları ile PS algıları arasındaki anlamlı farklılık için t-testi yapılmıştır. Buna göre test sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Medeni Durumları ile PS’ye İlişkin Algıları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
<b>Özyeterlik</b>	Evli	1213	4,23	,65	1682	1,822	,069
	Bekâr	471	4,16	,67			
<b>İyimserlik</b>	Evli	1213	4,16	,71	1682	,952	,341
	Bekâr	471	4,13	,71			
<b>Güven</b>	Evli	1213	4,51	,54	1682	4,688	,000
	Bekâr	471	4,37	,63			
<b>Dışa dönüklük</b>	Evli	1213	4,23	,65	1682	1,822	,069
	Bekâr	471	4,16	,67			
<b>Psikolojik dayanıklılık</b>	Evli	1213	4,23	,65	1682	1,822	,069
	Bekâr	471	4,16	,67			
<b>Umut</b>	Evli	1213	4,30	,65	1682	2,075	,038
	Bekâr	471	4,22	,64			

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumları ile pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algıları arasında özyeterlilik, iyimserlik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında anlamlı bir fark görülmezken ( $p>.05$ ); güven ve umut boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ;  $t_{güven}=4,68$ ;  $t_{umut}=2,07$ ). **Güven** boyutunda evli ve bekâr öğretmenlerin sahip oldukları aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin ( $\bar{X}=4.48$ ) bekâr öğretmenlere ( $\bar{X}=4.46$ ) nispeten PS’ye ilişkin algılarının güven boyutunda daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli ve Bekâr öğretmenlerin ölçekte yer alan yargılara verdikleri cevapları standart sapma değerlerine göre karşılaştırmak da mümkündür. Ancak grup büyüklükleri farklı olduğundan standart sapmalarının bağıl değişim katsayısına çevrilmesine gerek vardır. Bağıl değişim katsayısı kullanılarak standart sapma değerleri değerlendirildiğinde de güven boyutunda, “evli” olan ( $V = 12.04$ ) öğretmen algılarının, “bekâr” ( $V = 14.56$ ) olan öğretmen algılarına göre daha sıkı bir şekilde sahiplenildiği görülmektedir. Çünkü “evli” öğretmenlerin algı düzeyleri ile ilgili bağıl değişim katsayısı daha düşüktür ve daha homojen bir dağılım göstermektedir.

**Umut** boyutunda evli ve bekâr öğretmenlerin sahip oldukları aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin ( $\bar{X}=4.30$ ) bekâr öğretmenlere ( $\bar{X}=4.22$ ) nispeten PS’ye ilişkin algılarının umut düzeyinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli ve bekâr

öğretmenlerin ölçekte yer alan yargılara verdikleri cevaplar bağıl değişim katsayısına dönüştürülerek değerlendirildiğinde de evli olan ( $V = 15.27$ ) öğretmenlerin algılarının, bekâr ( $V = 15.29$ ) olan öğretmenlerin algılarına göre umut boyutunda daha sıkı bir şekilde sahiplenildiği görülmektedir. Çünkü “evli” öğretmenlerin algı düzeyleri ile ilgili bağıl değişim katsayısı daha düşüktür ve daha homojen bir dağılım göstermektedir.

### Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı ile PS'ye İlişkin Algıları Arasında Farklılık

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayıları ile PS algıları arasındaki fark için ANOVA testi yapılmıştır. Buna göre test sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayıları ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Kareler ort.	sd	F	p	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	3,170	1,585	2	3,62	,027	1-35& 71 ve +; 36-70& 71+
	Grup içi	728,546	,438	1665			
	Toplam	731,715		1667			
İyimserlik	Grup arası	2,815	1,408	2	2,66	,070	- -
	Grup içi	878,834	,528	1665			
	Toplam	881,649		1667			
Güven	Grup arası	5,280	2,640	2	8,10	,000	36-70& 71 ve +
	Gruplar içi	542,489	,326	1665			
	Toplam	547,769		1667			
Dışa dönüklük	Grup arası	3,170	1,585	2	3,62	,027	36-70& 71 ve +
	Grup içi	728,546	,438	1665			
	Toplam	731,715		1667			
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	3,170	1,585	2	3,62	,027	36-70& 71 ve +
	Grup içi	728,546	,438	1665			
	Toplam	731,715		1667			
Umut	Grup arası	2,156	1,078	2	2,51	,081	- -
	Grup içi	712,601	,428	1665			
	Toplam	714,757		1667			

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin okullarında görev yapan öğretmen sayıları ile PS'ye ilişkin algıları arasında anlamlı farklılığa dair yapılan ANOVA testi sonuçlarında özyeterlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında anlamlı fark görülmektedir ( $p < .05$ ). Buna karşılık iyimserlik ve umut boyutlarında anlamlı fark yoktur ( $p > .05$ ). Farkın kaynağına ilişkin yapılan LSD testi sonuçlarında;

**Özyeterlik** boyutunda okullarda 1-35 arası öğretmen sayıları ( $\bar{X} = 4.19$ ) ile 71 ve üzeri öğretmen sayılarının ( $\bar{X} = 4.27$ ) ve 36-70 arası öğretmen sayıları ( $\bar{X} = 4.16$ ) ile 71 ve üzeri öğretmen sayılarının olduğu gruplar arasında anlamlı fark görülmektedir. Okullardaki öğretmen sayıları ile PS'ye yönelik aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 71 ve üzeri öğretmen sayısının mevcut olduğu okullarda görevli öğretmenlerin PS'lerinin diğer gruplara göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. **Güven** boyutunda farkın 36-70 arası öğretmen sayısı ( $\bar{X} = 4.40$ ) ile 71 ve üzeri öğretmen sayısının ( $\bar{X} = 4.55$ ) mevcut olduğu gruplar arasından kaynaklandığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında güven boyutunda, 71 ve üzeri öğretmen sayısının mevcut olduğu okullarda görevli öğretmenlerin PS'lerinin diğer gruplara göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. **Dışadönüklük** boyutunda farkın 36-70 arası öğretmen sayısı ( $\bar{X} = 4.16$ ) ile 71 ve üzeri öğretmen sayısının ( $\bar{X} = 4.27$ ) mevcut olduğu

gruplar arasından kaynaklandığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında dışadönüklük boyutunda, 71 ve üzeri öğretmen sayının mevcut olduğu okullarda görevli öğretmenlerin PS'lerinin diğer gruplara göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. **Psikolojik dayanıklılık** boyutunda farkın 36-70 arası öğretmen sayısı ( $\bar{X}=4.16$ ) ile 71 ve üzeri öğretmen sayısının ( $\bar{X}=4.27$ ) mevcut olduğu gruplar arasından kaynaklandığı görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında psikolojik dayanıklılık boyutunda, 71 ve üzeri öğretmen sayının mevcut olduğu okullarda görevli öğretmenlerin PS'lerinin diğer gruplara göre daha yüksek çıktığı görülmüştür.

### Öğretmenlerin Mesleki Deneyimleri ile PS'leri Arasındaki Farklılık Durumları

Öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile PS algıları arasındaki anlamlılıklar için ANOVA testi yapılmıştır. Teste dair sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Mesleki Deneyimleri ile PS Algıları Dair Test Sonuçları

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Kareler ort.	sd	F	p	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	10,719	2,680	4	9,115	,00	1-5&16-20;
	Grup içi	498,631	,294	1696			1-5&21 ve +;
	Toplam	509,349		1700			6-10&21 ve +;
İyimserlik	Grup arası	7,362	1,841	4	3,538	,00	11-15&21 ve +
	Grup içi	882,421	,520	1696			1-5&21 ve +;
	Toplam	889,784		1700			6-10&21 ve +;
Güven	Grup arası	20,042	5,010	4	16,20	,00	11-15&21 ve +
	Grup içi	524,366	,309	1696			1-5&16-20;
	Toplam	544,408		1700			1-5&21 ve +;
Dışa dönüklük	Grup arası	12,587	3,147	4	7,351	,00	6-10&16-20;
	Grup içi	726,010	,428	1696			6-10&21 ve +;
	Toplam	738,598		1700			11-15&21 ve +
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	12,587	3,147	4	7,351	,00	1-5&21 ve +;
	Grup içi	726,010	,428	1696			6-10&21 ve +;
	Toplam	738,598		1700			11-15&21 ve +
Umut	Grup arası	10,331	2,583	4	6,150	,00	1-5&16-20;
	Grup içi	712,273	,420	1696			1-5&21 ve +;
	Toplam	722,604		1700			6-10&21 ve +;
							11-15&21 ve +

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki durumlarına dair yapılan ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında tüm boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur ( $p<.05$ ). Farkın kaynağına ilişkin yapılan LSD testi sonuçları şöyledir:

**Özyeterlik** boyutunda 1-5 yıl arası ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 1-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında anlamlı fark görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.31$ ) öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 16-20 ( $\bar{X}=4.46$ ) ve 21 yıl üzeri ( $\bar{X}=4.56$ ) yıllık mesleki deneyime sahip

öğretmenlerden daha düşük olduğu; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.37$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu; 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.36$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

**İyimserlik** boyutunda 1-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında anlamlı fark görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.11$ ) öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerden ( $\bar{X}=4.31$ ) daha düşük olduğu; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=4.12$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu; 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.10$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

**Güven** boyutunda 1-5 yıl arası ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 1-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında anlamlı fark görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.36$ ) öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 16-20 yıllık ( $\bar{X}=4.62$ ) ve 21 yıl üzeri ( $\bar{X}=4.68$ ) mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.44$ ) 16-20 yıl mesleki deneyime ve 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu; 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.43$ ) 16-20 yıl arası mesleki deneyime ve 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

**Dışadönüklük** boyutunda 1-5 yıl arası ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 1-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında anlamlı fark görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.14$ ) öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 16-20 yıllık mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.29$ ) ve 21 yıl üzeri ( $\bar{X}=4.40$ ) öğretmenlerden daha düşük olduğu; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.17$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu; 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.15$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

**Psikolojik dayanıklılık** boyutunda 1-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında anlamlı fark görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.14$ ) öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin mesleki deneyimlerinden ( $\bar{X}=4.40$ ) daha düşük olduğu; 6-10 yıl mesleki

deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.17$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu; 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.15$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

**Umut** boyutunda 1-5 yıl arası ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 1-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında; 6-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmen gruplarında; 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmen gruplarında anlamlı fark görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.21$ ) öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının 16-20 yıllık ( $\bar{X}=4.38$ ) ve 21 yıl üzeri mesleki deneyime sahip ( $\bar{X}=4.43$ ) öğretmenlerden daha düşük olduğu; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.25$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu; 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4.22$ ) 21 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

### Öğretmenlerin Maaş Memnuniyetleri ile PS Algıları Arasında Fark Durumları

Öğretmenlerin maaş memnuniyetleri ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki farkı ortaya koymak için ANOVA testi yapılmıştır. Buna göre test sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Maaş Memnuniyetleri ile PS Algılarına dair Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Kareler ort.	sd	F	p	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	4,778	1,195	4	2,854	,023	Hiç katılmıyorum-kararsız; Hiç katılmıyorum-az katılıyorum arasında
	Grup içi	719,004	,419	1718			
	Toplam	723,782		1722			
İyimserlik	Grup arası	3,539	,885	4	1,693	,149	- -
	Grup içi	897,797	,523	1718			
	Toplam	901,336		1722			
Güven	Grup arası	6,233	1,558	4	4,874	,001	Hiç katılmıyorum-az katılıyorum arasında
	Grup içi	549,266	,320	1718			
	Toplam	555,499		1722			
Dışa dönüklük	Grup arası	4,778	1,15	4	2,854	,023	Hiç katılmıyorum-az katılıyorum arasında
	Grup içi	719,004	,419	1718			
	Toplam	723,782		1722			
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	7,669	1,917	4	4,442	,001	Hiç katılmıyorum-az katılıyorum arasında
	Grup içi	741,593	,432	1718			
	Toplam	749,262		1722			
Umut	Grup arası	1,833	,458	4	1,079	,365	- -
	Grup içi	729,952	,425	1718			
	Toplam	731,786		1722			

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü ile PS algıları arasında özyeterlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında anlamlı fark

görülmektedir ( $p < .05$ ). Buna karşın iyimserlik ve umut boyutlarında herhangi anlamlı bir fark görülmemektedir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan LSD testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Öğretmenlerin aldıkları maaştan memnuniyet düzeyleri ile PS algıları arasında anlamlı farka bakıldığında **özyeterlik** boyutunda farkın “hiç katılmıyorum” ile “kararsızım” grupları arasında ve “hiç katılmıyorum” ile “az katılıyorum” grupları arasında olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında özyeterlik boyutunda, aldıkları maaşlardan hiç memnun olmayan öğretmenlerin PS algı düzeylerinin ( $\bar{X} = 4.27$ ), maaş memnuniyetinde kararsız ( $\bar{X} = 4.16$ ) ve az memnun olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 4.16$ ) algılarına nispeten daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. **Güven** boyutunda farkın “hiç katılmıyorum” ile “az katılıyorum” grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında güven boyutunda, aldıkları maaşlardan hiç memnun olmayan öğretmenlerin PS algı düzeylerinin ( $\bar{X} = 4.54$ ), memnuniyet düzeyi “az” olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 4.43$ ) PS algılarına nispeten daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. **Dışadönüklük** boyutunda “hiç katılmıyorum” ile “az katılıyorum” grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında dışadönüklük boyutunda, aldıkları maaştan hiç memnun olmayan öğretmenlerin PS algı düzeylerinin ( $\bar{X} = 4.27$ ), memnuniyet düzeyi az olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 4.16$ ) PS algılarına nispeten daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. **Psikolojik dayanıklılık** boyutunda “hiç katılmıyorum” ile “az katılıyorum” grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında psikolojik dayanıklılık boyutunda, aldıkları maaştan hiç memnun olmayan öğretmenlerin PS algı düzeylerinin ( $\bar{X} = 4.28$ ), memnuniyet düzeyi az olan öğretmenlerin ( $\bar{X} = 4.14$ ) PS algılarına nispeten daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

#### 4. Sonuç ve Tartışma

1. *Türkiye genelinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarına bakıldığında algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.* Ulusal literatürde Keser’in (2013) Türkiye’de okul yöneticileri ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmada da psikolojik sermayenin yüksek çıktığı görülmüştür. Literatürde ise Li ve He’nin (2011) yapmış olduğu psikolojik sermaye çalışmasında aynı şekilde algıların yüksek çıktığı görülmüştür. Bahsi geçen her iki çalışmanın sonucunda araştırmacılar bu durumu araştırmanın hipotezlerine pozitif katkı olarak yorumlamışlardır. Psikolojik sermaye, çalışanların ortaya koyduğu davranışlarla performans ve verimlilik arasında bağlantı kurmaya yardımcı olan bir birikimdir. Psikolojik sermayenin iş performansına, iş tatminine, iş stres düzeyine, iş devamlılığına, örgütsel bağlılık ve davranışlara etkisi vardır (Abbas ve Raja, 2010). Dolayısıyla benzer araştırmalarda olduğu gibi öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik algılarının yüksek çıkması birçok alanda örgütsel amaçlara pozitif yönde katkılar sağlayacaktır. Bununla birlikte Türkiye’de psikolojik sermaye ile ilgili çalışmaların sınırlı olması (Keleş, 2011), eğitim yönetimi alanında bu sınırlılığın daha fazla olması (Tösten ve Özgan, 2014) psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalara daha fazla yoğunlaşılması gerektiği ihtiyacını doğurmaktadır.

2. *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarına boyut bazında bakıldığında öğretmenlerin özyeterliklerinin çok yüksek olduğu görülmüştür.* Güçlü bir özyeterlik hissi, bireysel başarıyı ve öznel iyi oluşu birçok yönden artıracaktır. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireyler, tehlikelerden kaçınmaktansa, zorlayıcı görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih etmektedir (Bandura, 1994). Özyeterlilik boyutunda en düşük puan ortalamasına sahip yargı ifadesi, “öğretmenlerin kendilerini zorlayan durumlarda kimden yardım alacaklarını bilememeleri” olmuştur.

Türkiye’de etkili okul çalışmalarının alt yapısında öğretimsel liderlik misyonunun da göz önünde bulundurulduğu bilinmektedir (Balçı, 2007). Etkili okul liderlerinin en önemli özelliklerinden biri okuldaki personelin mesleki gelişimine rehberlik ederek katkı sağlamaktır (Ekinci, 2010). Milli Eğitim denetmenlerinin de bir görevinin öğretmenlere rehberlik desteği sunması olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu anlamda da problemlerin olduğu yani öğretmenlerin yeteri düzeyde rehberlik hizmeti alamadıkları görülmektedir (Atay, 1996).

3. *Öğretmenlerin iyimserlik düzeylerine bakıldığında iyimserliğinin yüksek olduğu görülmüştür.* Günlük ya da mesleki hayatta iyimserlik pozitif ilişkileri, pozitif bağlılığı güçlendirdiği için güzel düşünceler beslemeyi, dolayısıyla hayattan lezzet almayı, tatmin olmayı, diri kalmayı sağlar. Öğretmenlerin, iyimserlik boyutunda yer alan yargılardan “enerji doluyum” ifadesine diğer yargılara nispeten en düşük puanı verdikleri görülmüştür. İyimserliğin motive edici yönü vardır (Özkalp, 2009). İyimserlik düzeyi arttıkça motivasyonun da artacağı söylenebilir. Barutçu ve Serinkan’a (2008: 545) göre hayat enerjileri azalmış bireylerde tükenmişlik sendromunun emareleri vardır. Tükenmişlik, bireylerin çalışma sürecinde ve sonrasında kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını, enerjilerinin tükenme durumunu tanımlar (Özer, 1998:56; Ergül, Saygın ve Tösten, 2013). Dolayısıyla öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin daha da artırılmasıyla birlikte böyle bir tehlikenin azalacağı söylenebilir. Hatta Tösten, Elçiçek ve Kansu’nun (2014) yapmış olduğu araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki negatif ilişkinin varlığı bu durumu destekler niteliktedir.

4. *Öğretmenlerin güven düzeylerinin çok yüksek olduğu görülmüştür.* Carver ve Scheier (2002: 231), güven düzeyi yüksek bireylerin motivasyonunun da yüksek olacağını ve hedefe daha kararlı gideceklerini belirtmektedir. Bununla birlikte güven boyutunda öğretmenlerin en düşük ortalama puana sahip oldukları maddenin, “öğrencilerin sorunlarını çözmekte istekli olma halleri” olduğu görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerin güven düzeylerinin artırılmasıyla öğrenci problemlerinin çözülmesinde istekli olma eğilimlerinin daha ileri seviyeye taşınacağı düşünülebilir. Öğretmenlerin öğrenci sorunlarını çözmekte yeteri kadar istekli olmayışları bağlı buldukları kurumlarına olan güvensizliği ile ilgili olabilir. Eğitim örgütlerinde ahenkli bir çalışma ortamı sağlamakla, okul iklimini pozitif kılmakla, bireysel saygınlığı korumakla problemlerin daha etkili çözülebileceği bilinmelidir (Karip, 2001:207). Okul yöneticilerinin öğretmenlerle işbirliği yapmaları, öğretmenlerin kararlara katılımlarının sağlanması, örgüt hedefleri ile birlikte kişisel beklenti, istek ve ihtiyaçlarına önem verilmesi, onların özgürce çalışmaları için gerekli ortam ve koşulların oluşturulması daha olumlu bir iklimin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla yönetime olan güvenin pekişmesiyle öğrenci sorunlarının üstesinden daha kolay gelebilecekleri düşünülebilir (Arslantaş ve Özkan, 2012).

5. *Öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerine bakıldığında dışadönüklüğün çok yüksek olduğu görülmüştür.* Bununla beraber öğretmenlerin yöneltile yargılara en düşük puanı verdikleri madde, “bağlı buldukları okullar için yeni fikirler geliştirme” ifadesini içermektedir. Bunun önemli bir nedeninin öğretmenlerin yönetim sürecinde yeterince söz sahibi olmamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Öztürk ve Summak’ın (2014) yaptığı araştırmada öğretmenlerin yenilikçi oldukları yani buldukları sosyal sistemde fikir önderliği yapabilecek kişiler oldukları, yeniliklere açık ve istekli olan, risk alabilen kategoride buldukları görülmüştür. Okulların yönetiminde öğretmenin katılımının daha anlamlı olabilmesi için; sadece görüş belirtmek ile sınırlı kalmaması, sorunun çözümüne kadar olan aşamalarda da söz sahibi olması gerekir (Özden, 1996). Böylelikle dışadönüklüğün bir

belirleyicisi olan yeni fikirler geliştirme ve bunun icrası için gayret etme çabasının psikolojik sermaye bileşenlerine pozitif katkı sağlayacağı düşünülebilir.

6. *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine bakıldığında psikolojik dayanıklılığın çok yüksek olduğu görülmüştür.* Dayanıklılık kavramı, pozitif örgüt davranışının diğer boyutlarından farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşır. Dayanıklılık biraz daha esneklikle ilgilidir (Masten ve Reed, 2002). Jackson, Firtko ve Edenborough (2007), çalışma ortamında profesyonel ilişki ve ağı güçlendirerek dayanıklılığın güçleneceğini belirtmektedir. Öğretmenlerin psikolojik açıdan dayanıklı olmaları ve stres ortamından aşırı etkilenmeden işlerini yürütmeleri beklenir. Bu nedenle, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının artırılması, verimlilik adına önemli görülmelidir (Sezgin, 2012). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık boyutunda kendilerine yöneltilen yargıya en düşük puanı verdikleri maddenin, “zorluklar mücadele azmini arttırdığı” ifadesi olmuştur. Dolayısıyla çalışma ortamında profesyonel ilişki ve ağları güçlendirerek dayanıklılığı da güçlendirmek mümkündür.

7. *Öğretmenlerin umut boyutuna ilişkin algı düzeylerine bakıldığında algılarının çok yüksek çıktığı görülmüştür.* Synder’e (2000) göre umut, istenen hedeflere giden yollar çizebilme ve kendini bu yolları kullanma konusunda motive edebilme kapasitesi ve bu kapasiteye ilişkin algı olarak nitelendirilmiştir. Tek bir amaç için odaklanmada kullanılan umut ifadesi eksik olacaktır. Psikolojik sermayede umut ifadesi birçok alternatifler üretmeyi ve birçok işin üstesinden gelebilmeyi, çok yönlü olabilmeyi de içermektedir. Araştırmanın umut boyutunda, öğretmenlerin kendilerine yöneltilen yargılarda “mesleğimi icra ederken birçok işin üstesinden gelirim” ifadesine diğer yargılara nispeten düşük puan vermeleri umut düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Etkili okullarda öğretmen ve yöneticilerin sürekli olarak yeni yaklaşımlar araması, geniş görüşler oluşturması, detaylara takılmaması, yüksek kararlılığı barındırması ve işlerini iyi planlaması ve organize etmesi arzu edilmektedir (Karslı, 2004). Bahsi geçen tüm bu özellikler umutla doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla etkili okul kurma çabasında yer alan birçok etmen öğretmenlerde umudun artırılmasında da etkili olacaktır.

8. *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.* Polatçı’nın (2011) psikolojik sermayenin performans üzerine etkisine baktığı çalışmada ve Keser’in (2013) psikolojik sermaye otantik liderlik ilişkisi çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamazken Savur’un (2013) psikolojik sermaye ve otantik liderlik ilişkisi çalışmasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Berberoğlu’nun (2013) psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisine baktığı çalışmasında ve Çınar’ın (2011) psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi çalışmasında da cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla cinsiyetin pozitif psikolojik sermayeye etkisi üzerinde farklı sonuçların olduğu görülmektedir.

9. *Öğretmenlerin medeni durumları ile pozitif psikolojiye yönelik algıları arasında sadece güven ve umut boyutlarında anlamlı bir fark görülmüştür.* Farkın evli öğretmenlerin lehine olduğu aritmetik ortalamalardan anlaşılmaktadır. Umudun ve güvenin boyutunda evli öğretmenlerin algılarının bekârlara nispeten daha yüksek çıkmasında evliliğin düzenli hayatı sağlama, bireyi olgunlaştırması, anne-babalık güdüsünün şefkati tetiklediğini ve sorumluluk bilincini geliştirmesi gibi etkilerin olduğu düşünülmektedir. Polatçı’nın (2011) çalışmasında medeni durum karşılaştırma sonuçlarında evlilerin psikolojik sermayelerinin daha yüksek çıktığı, hatta evliler arasında dahi çocuk sayısı arttıkça psikolojik sermayenin de arttığı gözlenmiştir. Spesifik olarak Polatçı’nın kullandığı ölçme aracında yer alan ümit/umut boyutunun da benzer şekilde psikolojik sermayenin tamamındaki gibi olduğu görülmüştür. Buna rağmen Savur’un (2013) ve Berberoğlu’nun (2013) yaptığı çalışmada medeni durum



ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Literatürde iş ile aile hayatı arasında bilimsel çalışmaların olduğu görülmektedir. Aile hayatının ya da medeni durumun iş hayatını etkilediği araştırmalarla mevcuttur (Doğan, Üngüren ve Kesgin, 2010; Karatepe, 2008; Netemeyer, 1996; Guest, 2002; Matzler ve Renzl, 2007). Evlilerin daha çok sorumluluk sahibi olmaları onların psikolojik sermayelerini, güven ve umutlarını olumlu etkilediği düşünülmektedir. Öğretmenlik mesleği sorumluluk gerektiren, güven gerektiren ve geleceği şekillendirmek adına toplumsal misyon yüklenmiş profesyonel bir meslektir (Çelikten, Şanal, Yeni, 2005). Bu anlamda sorumluluk bilincini arttıracak, toplumsal güveni barındıracak öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine etkisi önemli görülmektedir.

*10. Okullardaki öğretmen sayısı ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik algıları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Farkın kaynağına bakıldığında öğretmen sayısının çok olduğu okullarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu görülmüştür.* Alt gruplarda iyimserlik ve umut boyutlarında anlamlı fark görülmezken özyeterlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında fark vardır. Bu duruma etki eden faktörler arasında meslektaşlarla etkileşim ve paylaşım gücünün yüksek olabileceği, rekabet ortamının fazla olabileceğini ve rehberlik edebilecek akranların çok olabileceği gibi etkenler önemli görülmektedir.

Okullarda öğretmenler ve yöneticiler sahip oldukları mesleki bilgileri artırmak, değişimleri takip ederek yeni şeyler öğrenmek zorundadırlar. Okulda birlikte öğrenme olgusu başarıyı ve eğitimin kalitesini artırdığı gibi, öğretmen ve yöneticilerin kişisel gelişimlerine de katkı sağlar. Böylesi bir okul ikliminde çalışan öğretmenler ve yöneticiler sürekli olarak öğrenme ve gelişme faaliyetlerinde bulunurlar (Memduhoğlu ve Kuşci, 2012). Okullarda rekabet ortamının oluşturulması son yüzyılda önemli görülmektedir. Bireyin girişimci bir yapıya, üretici düşünme ve eylem kapasitesine, işbirliği yapabilme, takım halinde, uzun ve her şartta çalışabilme özelliklerine sahip olması (Yıldız, 2008) öğretmenlerin ve okulların gelişmesine pozitif katkılar sağlayacaktır. Dolayısıyla araştırmanın nitel kısmında görüş bildiren öğretmenlerin, etkileşim ve paylaşım gücü yüksek olan okullarda yani öğrenen okullarda, mesleki rekabetin güçlü olduğu okullarda görev yapan meslektaşların avantajlı olduğunu düşünmektedirler. Bu bağlamda öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek çıkması öğretmen sayısı fazla olan okulları avantajlı yapmaktadır denilebilir.

*11. Öğretmen sayısının arttığı okullarda psikolojik sermayenin de arttığı görülmüştür.* Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) örgütsel güven üzerine yapmış olduğu bir çalışmada okuldaki öğretmen sayısının artmasıyla öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bununla birlikte Şahin'in (2010) okul kültürü oluşturulmasında okul büyüklüğünün etkisi üzerine yapmış olduğu araştırmada okul kültürü oluşturmada okul büyüklüğünün etkisinin olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel güven kaygısı göz önünde bulundurularak mesleki etkileşim ve paylaşım ve rekabet edilebilirlikte büyük okulların öğretmenlerdeki psikolojik sermaye algısına pozitif katkısının olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleği tecrübesinin artmasıyla birlikte pozitif psikolojik sermaye algısının da arttığı görülmektedir. Berberoğlu'nun (2013) ve Polatçı'nın (2011) da kamu çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda benzer şekilde çalışma süresinin artmasıyla birlikte psikolojik sermaye düzeyinin arttığı görülmüştür.

Öğretmenlik mesleğinde özellikle profesyonelleşme konusunda tecrübenin önemi büyüktür (Uzun, Paliç ve Akdeniz, 2014). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, öğretmenlik mesleğine uyum sağlamada ve bu mesleği başarılı bir şekilde icra etmede çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır (Korkmaz, Akbaşlı ve Saban, 2004). Dolayısıyla

psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik boyutlarının tecrübe bağlamında önemi yadsınamaz bir gerçektir. Hatta Keser'in (2013) eğitim yöneticileri üzerine yaptığı psikolojik sermaye çalışmasında mesleki kıdeme göre anlamlı fark bulunamazken sadece psikolojik dayanıklılık boyutunda fark bulunmuştur ve farkın kaynağı yapılan bu çalışmayı destekler niteliktedir.

12. *Öğretmenlerin aldıkları maaş memnuniyetleri ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Farkın kaynağına bakıldığında maaşından hiç memnun olmayan öğretmenlerin az memnun olan veya maaşını normal gören öğretmenlere nispeten algılarının daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bununla birlikte maaş memnuniyet düzeyi arttıkça pozitif psikolojik sermayeye yönelik algı düzeyinin de arttığı görülmüştür.* Türkiye'de öğretmen maaşlarının yıllardır düşük olduğu ve bu durumun öğretmenlerin emeklerinin karşılığını bulmadığı, gelişmiş ülkelere nispeten ülkemizde maaş hoşnutsuzluğunun olduğu gerçektir (Sönmez, 1989; Tekışık, 1987; Ortak, 2003; Süngü, 2012). Maaş memnuniyetsizliğinin öğretmenlerde psikolojik baskı unsuru olduğu (Murnane ve Olsen, 1989; Kershaw ve McKean, 1962; Donaldson ve Johnson 2010), psikolojik sermaye ile maaş performansının pozitif yönde orta düzeyde ilişkisinin olduğu (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005) göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin maaşlarının artmasıyla psikolojik sermaye algılarının iyileşeceğini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; pozitif psikolojik sermaye algılarını medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan fakülte türünün, okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği görülmüştür.

#### *Araştırmacılara Dönük Öneriler*

1. Psikolojik sermayenin artırılmasıyla ilgili deneysel/uygulamalı çalışmalar yapılarak kuramlar pratiğe dökülebilir.
2. Psikolojik sermaye ile ilgili ülkemizde uyarılma çalışmalarının olduğu görülmektedir. Ulusal literatürde eğitim yönetiminde kullanılabilecek özgün bir ölçek olmadığından bu çalışmada araştırmacılar tarafından yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Bu anlamda ölçek geliştirme çalışmalarına gidilerek yeni ölçeklerin ortaya konulması araştırma zenginliği bakımından önerilmektedir.

#### *Uygulayıcılara Dönük Öneriler*

3. Eğitim yönetimde katı, sert, hiyerarşik bir yapıdan ziyade öğretmenlerin yönetim süreçlerinde etkili olabileceği esnek, yalın ve dönüt alınabilen bir yapıya kavuşturulması dışadönüklüğü daha da arttıracaktır.
4. Özyeterliliğin güçlendirilmesinde öğretmenlere rehberlik edebilecek koçluk/mentörlük gibi uygulamaların daha etkili kullanımı sağlanabilir.
5. İyimserliğin artırılmasında motivasyonun önemi büyüktür. Öğretmenlerin mesleki motivasyonunun sağlanması için gösterilecek çabalar iyimserlik düzeyini de etkileyecektir. Dolayısıyla Milli Eğitim'in her kademesinde öğretmenlere dönük söylem ve eylemlerin motive edici yönlerinin de olması önerilir.

#### **Kaynakça**

Abbas, M. ve Raja, U. (2010). *Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress*. Ref No: 449.

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akçay, V.H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Akman, Y, Korkut, F. (1993). Umud Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Yıl: 1993, Sayı: 9 Sayfa: 193 ~202.
- Arslantaş, H. İ.,ve Özkan, M. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20, 2, 555-570
- Atay, K. (1996). İlköğretim Müfettişlerinin Yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 25-38.
- Balcı, A. (2007). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme: Kuram Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Genişletilmiş 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* içinde (sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercises of Control*. Newyork: Freeman
- Barutçu, E., Serinkan, C. (2008). 'Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Ekonomik Bakış*, 8 (2).
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Börü, D. (2001). "Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım. Güvenilir İnsanlar Kim?", *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.html>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 7. Baskı Ankara: Pegem Akademi
- Caprara, G. V. ve Cervone, D. (2003). *A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic. Self Regulating System*. in : L. G.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 231-243). Oxford: Oxford University Press.

- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin, F., Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.
- Çetin, F., Varoğlu, A.K. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çıngı, H. (1990). *Örnekleme Kuramı*. Ankara. H.Ü. Fen Fakültesi Yayınları
- Doğan, S. (2011). Okul Tahripçiliği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011(7).
- Donaldson, M. L., ve Johnson, S. M. (2010). The Price of Misassignment The Role of Teaching Assignments in Teach For America Teachers' Exit From Low-Income Schools and the Teaching Profession. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 32(2), 299-323.
- Ekinci, A. (2010). Aday Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesinde Okul Müdürlerinin Rolü. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 15.
- Ergül, H. F., Saygın, S., Tösten, R. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5,10.
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 2013, 302-318.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi
- Freeman, D. H. ve Carson, M. (2006). Developing Workplace Resilience: The Role of the Peer Referral Agent Diffuser. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (1), 113-121.
- Feldman, D. B. ve Snyder, C. R. (2005). Hope and The Meaningful Life: Theoretical and Empirical Associations Between Goal-Directed Thinking and Life Meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24 (3), 401-421.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., Veum, J. R.. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26(2), 13-22.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information* 41(2): 255-279.
- Han, Y., Brooks, I., Kakabadse, N. K., Peng, Z., ve Zhu, Y. (2012). A Grounded Investigation of Chinese Employees' Psychological Capital. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 669-695.

- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (1), 1-9.
- Karatepe, O. M. (2008), Work-family conflict and facilitation: implications for hospitality researchers. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, Oxford, Butterworth-Heinemann: 237-264
- Karatepe, O. M. (2008). Work-family conflict and facilitation: implications for hospitality researchers. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*. Oxford, Butterworth-Heinemann: 237-264.
- Karip, E. (2000) *Çatışma Yönetimi*. Pegem Yayıncılık, 2. baskı, Ankara.
- Karslı, M. D.(2004). *Yönetmelik Etkililik*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 3, Sayı 2, 2011 ISSN: 1309 - 8039.
- Kershaw, J. A.,ve McKean, R. N. (1962). *Teacher shortages and salary schedules*. NewYork: McGraw Hill
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*.Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama Ekonomisi Anabilim Dalı
- Korkmaz, İ., Akbaşlı, S., ve Saban, A. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(2), 266-277.
- Li, L.,ve He, X. *The Researches on Positive Psychological Capital and Coping Style of Female University Graduates in the Course of Seeking Jobs*.
- Luthans, F. (2002a). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57–72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O.ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.

- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Masten, Ann ve M.J. Reed. (2002). Resilience in Development. Rick Synder ve Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, ss.72-82.
- Matzler, K. and Renzl B. (2007), Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction. *Tourism Management* 28(4): 1093-1103.
- Memduhoğlu, H. B.ve Kuşci, E. (2012). Yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel öğrenme. *İlköğretim Online*, 11(3).
- Murnane, R. J.ve Olsen, R. J. (1989). The Effect Of Salaries and Opportunity Costs On Duration in Teaching: Evidence from Michigan. *The Review of Economics and Statistics*, 347-352.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996), Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology* 81(4): 400-410.
- Ortak, Ş. (2003). İlkokul Öğretmenlerinin Maaş Sorunu ve İlk Öğretmen Grevi (1920)/The Salary Problems of The Primary School Teachers And The First Teachers' strike In Turkey (1920). *Atatürk Dergisi/Journal of Atatürk*, 3(4).
- Özden, Y. (1996). Okullarda Katılnmalı Yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(3), 427-438.
- Özer, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. KTÜ, Trabzon.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, 491-499.
- Öztürk, Z. Y.ve Summak, M. S. (2014). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 58 (3), 307-321.
- Saruhan, N. (2013). *İletişimin kuruma güven aracılığıyla değişime direnç ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye ve algılanan kurumsal adaletin şartlı değişken rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi)Marmara Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, işletme ABD
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Karahisar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.

- Sege, Kalkınma Bakanlığı. (2011). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*. Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü. Ankara
- Seligman, M. E. P. ve M. Csikszentmihalyi (2000), Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55: 5-14.
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 20, 2, 489-502
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Sönmez, V. (1989). Türkiye'de Öğretmenin Ekonomik Durumu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4).
- Stajkovic, A. D. ve F. Luthans (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approach. *Organizational Dynamics*, Spring 66
- Süngü, H. (2012). Bazı OECD Ülkelerindeki Öğretmen Maaşlarının Karşılaştırmalı Bir Analizi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 1(2).
- Şahin, S. (2010). Okul Kültürünün Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(2).
- Tekışık, H. H. (1987). Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2).
- Töremen F., (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, yıl 8 sayı 32, 556-573, Güz (2002).
- Tösten, R. Özgan, H. (2014). Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Erzurum Kültür Eğitim Vakfı Dergisi (EKEV)*, 59
- Tösten, R., Elçiçek, Z., Kansu, V. (2014). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlikleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *9. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, 8-10 Mayıs
- Uzun, S., Paliç, G. & Akdeniz, A. R. (2014). Fen Ve Teknoloji Öğretmenlerinin Profesyonel Öğretmenliğe İlişkin Algıları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (35), 127-143.
- Yıldız, N. (2008). Neoliberal Küreselleşme ve Eğitim D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi 11, 13-32