

Makale Türü / Article Type:

Araştırma Makalesi / Research Article

Gönderilme Tarihi / Submission Date:

12/07/2023

Kabul Tarihi / Accepted Date:

11/08/2023

Öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi¹

Tansu ERDEM KANDEMİR² ve Neslin İHTİYAROĞLU³

Öz

Bu araştırmanın amacı öğretmen güçlendirmenin psikolojik sermaye ve sosyal sermaye üzerindeki yordama düzeyini incelemektir. Yordayıcı ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı çalışmada veriler, Öğretmen Güçlendirme Ölçeği, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde parametrik testlerden t-Testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ölçeklerindeki en yüksek ilişkiler iyimserlik ile mesleki gelişim ve iyimserlik ile güven boyutları arasında; öğretmen güçlendirme ile sosyal sermaye ölçeklerindeki en yüksek ilişkiler ise yönetici ağları ile güven ve yönetici ağları ile işbirliği arasında olduğu saptanmıştır. Mesleki gelişim boyutunun psikolojik sermayenin; güven ve işbirliği boyutlarının ise sosyal sermayenin anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen güçlendirme, Psikolojik sermaye, Sosyal sermaye.

Analyzing the relationship between teacher empowerment on psychological capital and social capital

Abstract

The aim of this study is to examine the predictive level of teacher empowerment on psychological and social capital. In the study in which the predictive correlative screening model was used, the data were collected with the Teacher Empowerment Scale, the Positive Psychological Capital Scale and the

¹ Bu makale Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda ilk yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Araştırma için Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 18/10/2022 tarihinde 09 numaralı oturumda etik kurulu izni alınmıştır.

² Öğretmen; Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye.

E-mail: tansuerdem@outlook.com

ORCID:0000-0003-4478-5180

³ Doç.Dr.; Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale, Türkiye.

E-mail: neslin52@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3872-0922

Atf İçin / For Citation: ERDEM KANDEMİR, T. & İHTİYAROĞLU, N. (2023). Öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi – USBED* 5(9), 637-666. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbed>

Teachers' Social Capital Scale. t-Test, one-way analysis of variance, correlation and multiple regression analysis were used in the analysis of the data. According to the results of the research, it was determined that the highest relations in teacher empowerment and psychological capital scales were between optimism and professional development and optimism and trust dimensions, and the highest relations in teacher empowerment and social capital scales were between administrator networks and trust and cooperation with administrator networks. It has been found that professional development dimension is a significant predictor of psychological capital, and trust and cooperation dimensions are significant predictors of social capital.

Keywords: Teacher empowerment, Psychological capital, Social capital.

GİRİŞ

Eğitim-öğretim süreçlerini etkili ve verimli kılmada bir paydaş olarak en önemli rol öğretmenlere düşmektedir. Eğitim sistemi içinde yapılan hiçbir değişim ya da gelişimin, öğretmenlere rağmen gerçekleşmesi ya da başarı olmasının mümkün olmadığı değerlendirilebilir. Bu nedenle öğretmenlerin eğitim süreçlerinde farkındalık geliştirmeleri ve kendisinden beklenen rolleri en etkili bir biçimde sergilemeleri beklenir. Öğretmenin bu farkındalığı geliştirmesi ve süreçteki rollerinin önemini algılaması için ona özerklik tanınması ve esneklik sağlanması faydalı olabilir. Böylece öğretmenin kendisini güçlü hissetmesi ve bu gücünü eğitim-öğretim hedefleri doğrultusunda kullanması sağlanabilir.

Güçlendirme, öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarının sağlanması ve yetkinlendirilmesi (Rinehart ve Short, 1993); katılımcıların değişim ve gelişim sürecinde aktif rol alması (Zimmerman, 2000); öğretmenlerin kavramsal ve uygulamalı öğretim için donatılması (Jha, 2011); yöneticilerin astlarına güç, yetki sorumluluk vermesi ve çalışanların kendi faaliyetlerinin sorumluluğunu taşıyacakları bir ortamın sağlanması (Çöl, 2004); öğretmenlerin statüsünün geliştirilmesi, bilgilerinin artırılması, sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi ve karara katılımlarının sağlanması (Bogler ve Somech, 2004); öğrenciler için eğitimi kaliteli hale getirecek kararları alma ve uygulamaya koyma gücüne sahip olmasını (Kimwarye vd., 2014) kapsayacak biçimde tanımlanmaktadır.

Kurumları kaliteli ve etkili hale getirmek amacıyla ortaya atılan personel güçlendirme için literatürde çeşitli sınıflamalar olmakla birlikte çoğunlukla yapısal/davranışsal ve psikolojik güçlendirme olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır (Bolat, 2010). Yapısal

güçlendirme, yöneticiler tarafından personele yapılan yetki devri ve bilgi aktarımını (Kıral, 2019); örgüt, örgüt politikaları ve uygulamalarını (Altinkurt vd., 2016); gücü elinde bulunduranlardan daha az güce ve yetkiye sahip olanlara güç aktarılmasını ifade etmektedir. Yapısal güçlendirmeye göre örgütlerde başarının sağlanabilmesi için çalışanların tümünde güç unsurunun bulunması gerekmektedir (Özan vd., 2016). Güçlendirmenin diğer boyutu olan psikolojik güçlendirme ise çalışanların yeterliliği ve çevresini anlama konusundaki algı ve inançlarını (Zimmerman, 2000); örgüt çalışanlarının içsel motivasyonları ve algılarını (Altinkurt vd., 2016); personelin kendilerini güçlendirilmiş hissedip hissetmediğine ilişkin algılarını (Kıral, 2019) ifade etmektedir. Psikolojik güçlendirmede personelin işe yönelik olumlu algısının motivasyonu üzerindeki pozitif etkisine odaklanılırken yapısal güçlendirmede personelin yönetsel faaliyetlerinin merkeze alındığı görülmektedir (Çelik ve Akar, 2020).

Yapılan araştırmalarda öğretmen güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığı (Altinkurt vd., 2016); güçlendirilen personelin örgüte daha fazla güven duyup aidiyet duygusunu geliştirdiği (Erbaş Kelebek, 2022); çalışanlara sorumluluk, yetki, özerklik ve bilgi verilmesinin mevcut sorunları kısa sürede çözmeye yardımcı olduğu görülmüştür (Ulufur Kansoy, 2021). Güçlendirmenin öğretmenlere bununla birlikte eğitime yapılan bir yatırım olduğu, bu sebeple kurumdaki üretkenlik ile verimliliğin artırılmış olacağı (Özkan Hıdıroğlu ve Tanrıoğlu, 2021); güçlendirme ile öğretmenlerin uzmanlık becerilerinin geliştirileceği ve okulun amaçlarına ulaştırılmasına katkı sağlayacağı (Kimwarey vd., 2014); güçlendirmenin verimliliği arttırmak ve stresin doğurabileceği olumsuzlukları önlemek amacıyla kurumlar için bir gereklilik olduğu (Balyer vd., 2017) sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda yapılan araştırmalarla öğretmen güçlendirme ile örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Bogler ve Somech, 2004); yapısal ve psikolojik güçlendirme algıları ile motivasyonları (İhtiyaroğlu, 2017); psikolojik güçlendirme ile duygusal ve normatif bağlılık (Ordu ve Balçık, 2019); öğretmen güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları (Uygur ve Arabacı, 2019) arasında anlamlı ilişkiler ortaya konmuştur. Güçlendirilmiş öğretmenlerin okullarda olumlu örgütsel davranışlar sergilediklerini (Tindowen, 2019), mesleki bağlılıklarının ve iş performanslarının yükseldiğini (Kıral, 2019) iş

tatminlerinin ve üretkenliklerinin arttığı (Rinehart ve Short, 1993) değerlendirilmiştir. Görüldüğü gibi öğretmen güçlendirme eğitim örgütlerine birçok olumlu etkiyi beraberinde getirmektedir. Bu olumlu etkiler psikolojik ve sosyal sermaye bağlamında da ele alınabilir. Dolayısıyla öğretmenlerini güçlendiren bir eğitim kurumunun psikolojik ve sosyal sermayeye de katkı sağlaması olasıdır.

Günümüz dünyasında insan kaynağı rekabet avantajı olarak görülmektedir. Bu nedenle uzun yıllar boyunca görmezden gelinen psikolojik sermaye kavramı önem kazanmış, örgütler için finansal sermayelerin yanı sıra insan sermayesi de ön plana çıkmıştır (Luthans vd., 2004). Psikolojik sermaye kavramının temelini pozitif psikoloji hareketi oluşturmaktadır. Pozitif psikolojinin öncülerinden olan Seligman insanlardaki yanlışı bulup düzeltmeye çalışmak yerine onları güçlü kılan, olumlu yönlerine odaklanarak bu özellikleri geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlamıştır (Luthans, 2002). Bunlardan yola çıkarak psikolojik sermaye insanların çevreye uyum sağlayabilmesi, zorlu durumlarla başa çıkabilmesi ve iyi bir yaşam sürdürebilmesi için sahip olduğu güçlü özelliklerin birleşimi (Lee vd., 2017); kişilerin psikolojik gelişimindeki iyimserlik durumu (Bissessar, 2014); insanların çalışma sürecindeki yeteneklerine olan pozitif inancı (Özdemir ve Gören, 2016); stresle başa çıkabilmek için psikolojik kapasitenin kullanımı (Feng-I, 2016); bireyin sorumlulukları yerine getirebilmek için gösterdiği çaba ve kendine güveni, başarılı olma konusunda olumlu düşüncelere sahip olması, engellerle karşılaştığında bunlarla başa çıkabilmesi (Luthans vd., 2010) olarak ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere psikolojik sermaye karmaşık bir kavram olup umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının birleşiminden oluşmaktadır. Öz yeterlilik, kişinin hedeflerine ulaşabilmek için gösterdiği çaba ve kendine olan güven; iyimserlik, kişinin başarılı olacağına yönelik pozitif düşünceye sahip olması; umut, hedefe ulaşma sürecinde gösterilen sabır; dayanıklılık ise zor durumlarla karşılaşıldığında edilen mücadele ve gösterilen direnç olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye, öğretmenlerin refahının sağlanmasında, kişilerin işlerini huzurlu şekilde yapabilmesinde ve sağlıklı örgüt ortamının oluşturulmasında ihtiyaç duyulan bir kaynaktır. Öğretmenlerin eğitim vasıtasıyla üstlendikleri rol göz önüne alınırsa

psikolojik sermayelerinin çocuklara, okula ve ülkeye olan etkisi daha net şekilde anlaşılacaktır (Zewude ve Hercz, 2021). Yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin bireysel olarak kişinin performansını artıran, örgüt bazında ise çalışanların performansını artıran ve rekabete katkı sağlayan (Kulekçi Akyavuz, 2021); işten kaynaklanan olumsuzlukları önleyip kişilerin olumlu sonuçlar almasına yardımcı olan (Akyürek, 2021); öğrencilerin ve kurumdaki diğer personelin motivasyonlarını ve üretkenliklerini arttıran (Demir, 2018); okul iklimini pozitif yönde etkileyen (Sertel ve Karadağ, 2022); olumlu örgütsel davranışlara katkı sağlayan (Luthans vd., 2010); iş doyumunu arttıran (Annakkaya ve Atanur Baskan, 2021) bir olgu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim örgütlerinin temelini insan oluşturmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermayenin varlığı kadar eğitimin olmazsa olmazı, ilişkileri içinde barındıran sosyal sermaye kavramı da büyük önem taşımaktadır. Psikolojik sermaye “kim olduğumuz”, sosyal sermaye “kimleri tanıdığımız” ile ilişkili olduğundan eğitim örgütleri için vazgeçilmez sermayelerdendir (Ersözlü, 2008; Luthans vd., 2006). Sosyal sermaye kavramı ilk kez Hanifan tarafından kullanılmıştır. Hanifan (1916) alışılmışın dışına çıkarak sermayeyi para ve mülkiyet anlamlarının haricinde, bireyden halka doğru genişleyen ve sosyal ilişkilerden oluşan bir kavram olarak “sosyal sermaye” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca, sosyal sermaye kişilerin tanışıklıklarından kaynaklanan bir iletişim ağına sahip olmaları nedeniyle bireyin veya grubun elinde bulundurduğu kaynakların toplamını (Field, 2008); güven, ağlar, kolektif eylem, normlar, ilişkiler, bilgi paylaşımı, karşılıklı yararı ve gelişen sivil toplumu içeren unsurların birleşimini (Fukuyama, 2000; Pawar, 2006); kişi ve kişiler arasındaki ilişkiyi içinde gizleyen yapıyı (Gamarnikow ve Green, 1999); insanların hedeflerini gerçekleştirebilmek için gerekli bilgi ve deneyimi edinmesine yardımcı olacak çevreye ve bu çevre ile karşılıklı güven ilişkisine sahip olmasını (Ersözlü, 2008); insanların birlikte yaşayabilmek için yaptığı işbirliğini (Ekinci, 2012) ifade etmektedir. Sosyal sermaye kavramı çeşitli unsurları içine almaktadır. Bu unsurlar Coleman (1988) tarafından güven, sorumluluk, işbirliği ve sosyal norm olarak; Fukuyama (2000) tarafından ise güven, karşılıklılık, işbirliği ve sosyal normlar olarak ele alınmıştır. Bunların yanında Ekinci (2012) güven, işbirliği, sosyal ağlar ve sadakat; Namalır (2015) ağlar, güven, normlar ve katılım şeklinde bir sınıflama yapmıştır.

Literatürde farklı unsurlar belirtilmiş olsa da sosyal ağlar, normlar ve güven, yapılan çalışmalardaki ortak unsurlardır (Günkör ve Özdemir, 2017). Sosyal ağlar, resmi veya gayri resmi yollarla tanıdığımız kişiler ya da grupların birbiriyle iletişim ve etkileşimde bulunduğu yapı (Polatcan ve Balcı, 2019); normlar, toplum içinde yaşayan insanların davranışlarını belirleyen ve bu yolla düzeni sağlayan kurallar bütünü (Gözübüyük Tamer, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır. Güven ise sosyal sermaye için hem kaynak hem de sosyal sermayenin bir sonucu konumundadır. Aynı zamanda ilişkilerin sürdürülmesi için yapılan yatırımdır. Araştırmacıların çoğu için güven unsuru ayrı bir öneme sahiptir ve sosyal bağlayıcı olarak nitelendirildiğinden insanları işbirliği yapmaya teşvik etmektedir (Arriaza ve Rocha, 2016; Özan vd., 2017).

İlişkilerin sürdürülmesi, işbirliğinin yapılması ve toplumun verimli şekilde işleyebilmesi için sosyal sermayenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır (Fukuyama, 2000). Toplumların, örgütlerin ve bireylerin hedeflerine ulaşması ancak bununla mümkündür (Töremen, 2010). Sosyal ilişkiler modern dünya düzeninde değersizleştirilmiş olsa da günümüzde işlevini korumakta ve insanın olduğu her yerde varlığını sürdürmektedir (Aktay, 2017). Yapılan araştırmalarda, sosyal sermayenin okul başarısını ve istihdamın sürekliliğini sağladığı görülmektedir (Comer, 2015). Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile iş tatminleri (Edinger ve Edinger, 2018); okulun sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri (Sadık ve Ergüven Akbulut, 2020); örgüt sağlığı düzeyi ile sosyal sermaye düzeyi (Akyürek ve Çelik, 2020); okul ve aile sosyal sermayesi ile akademik başarı (Yang, 2017) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bunların yanında sosyal sermaye okuldaki verimliliği, etkililiği, motivasyonu ve gelişimi arttırmaktadır (Ekinci, 2012; Quinn ve Kim, 2018). Varlığı bu kadar kıymetli olan bir olgunun yokluğu da çeşitli sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Özellikle sosyal sermayenin en önemli unsuru olan güven eksikliği öğretmenlerin gelişimini engellemektedir (Donaldson ve Firestone, 2021). Bununla birlikte sosyal ilişkilerdeki kapalılık öğrencilerin öğrenmesini engeller ve motive edici ortamdan yoksun bırakır. İletişimin ve ilişkilerin kopuk olduğu, takım çalışmasına yer verilmeyen, kişilerin birbirine güven duymadığı, aidiyet duygusunun bulunmadığı kurumlardan verimlilik beklenemeyeceği gibi bunların bulunmadığı okullardaki çocuklardan da başarılı ve olumlu davranışlar göstermeleri beklenemez (Töremen ve Ersözlü, 2010).

Son zamanlarda iş hayatında rekabet ve değişen koşullar insan kaynağının etkili kullanılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Özellikle finansal sermaye araçlarının tek başına yeterli olmadığı fark edilmesi insan sermayesinin türlerinden sosyal ve psikolojik sermayeyi gündeme getirmiştir. Bununla beraber örgütlerde verimliliği arttırmak, başarıya ulaşmak ve devamlılığı sağlamak adına düzenlemeler yapılmaktadır. Personel güçlendirme uygulamaları bunların birer yansımasıdır (Anık ve Tösten, 2019; Balçık ve Ordu, 2019; Başçı ve Geçikli, 2022; Luthans vd., 2004; Tösten ve Özgan, 2017). Okullardaki insan kaynağının öğretmenler olduğu göz önüne alındığında öğretmen güçlendirmenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öğretmen güçlendirme uygulamalarının yapılması, psikolojik sermaye ve sosyal sermayenin artırılması ile öğretmen refahı sağlanmış, huzurlu ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturulmuş, kişilerin ya da grupların performansları artırılmış ve iş tatmini sağlanmış olur (Edinger ve Edinger, 2018; Luthans vd., 2010; Zewude ve Hercz, 2021). Anlaşıldığı üzere öğretmen güçlendirmenin bulunmadığı bir okulda çalışan öğretmenlerin psikolojik ve sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olması beklenemez. Bu nedenle güçlendirmenin öğretmenlerin psikolojik ve sosyal sermaye düzeylerini etkileyen önemli bir unsur olabileceği düşünülmüştür. Bu araştırmada öğretmen güçlendirme ile psikolojik ve sosyal sermaye arasındaki etkileşimin incelenmesi amaçlanmış, araştırma kapsamında şu sorulara cevap aranmıştır:

- 1.Öğretmen güçlendirme, psikolojik sermaye ve sosyal sermaye cinsiyet, yaş ve kıdem değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
- 2.Öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ve sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3.Öğretmen güçlendirme, psikolojik sermayenin ve sosyal sermayenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Öğretmen güçlendirme ile psikolojik ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, yordayıcı ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Yordayıcı ilişki tarama

modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin/etkileşimin varlığını ve derecesini belirlemek için geliştirilmiştir (Karasar, 2020).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinin Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde yer alan resmi ilkokul ve ortaokullarda 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan 14.509 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini uygun örnekleme yöntemiyle ulaşılan 451 öğretmen oluşturmaktadır. Uygun örnekleme zaman ve işgücü açısından varolan sınırlılıklar nedeniyle kolay ulaşılabileceklerin seçilmesidir (Büyüköztürk ve ark., 2013). Katılımcı öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Katılımcı öğretmenlerin demografik özellikleri

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	312	69,2
	Erkek	139	30,8
Yaş	20-30	162	35,9
	31-40	200	44,3
	41-50	67	14,9
	51-60	22	4,9
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	132	29,3
	6-10 yıl	123	27,3
	11-15 yıl	123	27,3
	16-20 yıl	57	12,6
	21 ve üzeri	16	3,5
	Toplam	451	100

Veri Toplama Araçları ve Araştırma İzinleri

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla öğretmenlere yönelik üç ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar; Özkan Hıdıroğlu ve Tanrıoğen (2020) tarafından geliştirilen Öğretmen Güçlendirme Ölçeği; Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği; Kılıç Doğan ve Sarı (2017) tarafından aslı Günkör’e (2016)

ait Öğretim Elemanlarının Sosyal Sermaye Algısı Ölçeğinden uyarlanan Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğidir. Araştırma için Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 18/10/2022 tarihinde 09 numaralı oturumda etik kurulu izni alınmıştır.

Öğretmen Güçlendirme Ölçeği

Öğretmen Güçlendirme ölçeği, mesleki gelişim (11 madde), güven (12 madde), durum (8 madde) ve işbirliği (6 madde) olmak üzere 4 boyuttan ve 37 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Özkan Hıdıroğlu ve Tanrıoğen (2020) tarafından hazırlanan geçerlik/güvenirlilik analizinde ölçekteki maddelerin madde toplam korelasyon katsayıları .56 ile .85 arasında değişmektedir. Ölçeğin boyutları için hesaplanan Cronbach's alpha değeri; mesleki gelişim .95, güven .97, statü .94 ve işbirliği için .94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değeri ise .97'dir. Ölçeğin bu araştırma kapsamında hesaplanan güvenilirlik değerleri mesleki gelişim .95, güven .95, statü .95 ve işbirliği .95; ölçek toplamı için .98'dir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik (4 madde), iyimserlik (5 madde), güven (4 madde), dışa dönüklük (5 madde), psikolojik dayanıklılık (5 madde) ve umut (3 madde) olmak üzere 6 boyuttan ve 26 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan geçerlik/güvenirlilik analizlerinde ölçekteki maddelerin madde toplam korelasyon katsayıları .46 ile .64 arasında değişmektedir. Ölçeğin boyutları için hesaplanan Cronbach's alpha değeri; öz yeterlilik için .79, iyimserlik için .80, güven için .82, dışadönüklük için .79, psikolojik dayanıklılık için .75 ve umut için .72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değeri ise .92'dir. Ölçeğin bu araştırma kapsamında hesaplanan güvenilirlik değerleri öz yeterlilik için .88, iyimserlik için .84, güven için .78, dışadönüklük için .92, psikolojik dayanıklılık için .85 ve umut için .80; ölçek toplamı için .92'dir.

Sosyal Sermaye Ölçeği

Sosyal sermaye ölçeği, Kılıç Doğan ve Sarı (2017) tarafından uyarlaması yapılan yönetici ağları (10 madde), öğretmen ağları (6 madde), güven (5 madde) ve normlar (5

madde) olmak üzere 4 boyuttan ve 26 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin boyutları için hesaplanan Cronbach's alpha değeri; yönetici ağırları için .91, öğretmen ağırları için .86, güven için .79 ve normlar için .71 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değeri ise .90'dır. Ölçeğin bu araştırma kapsamında hesaplanan güvenilirlik değerleri yönetici ağırları için .90, öğretmen ağırları için .89, güven için .85 ve normlar için .71; ölçek toplamı için .93'dür.

Verilerin Analizi

Yapılan normallik analizlerinde ölçeklerin basıklık, çarpıklık değerleri, bu değerlerin standart hataları, dağılım diyagramları, normal dağılım için kullanılan test sonuçları ve örneklem genişliği değerlendirilmiş verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (George ve Mallery, 2010; Krithikadatta, 2014). Bu sebeple toplanan veriler parametrik testlerden t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri ile SPSS 22 paket programı kullanılarak test edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular bu bölümde sunulmaktadır. Tablo 2'de cinsiyet değişkenine göre öğretmen güçlendirme, psikolojik sermaye ve sosyal sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan t-Testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 2

Cinsiyet değişkeni öğretmen güçlendirme, psikolojik sermaye ve sosyal sermaye düzeyleri t-Testi sonuçları

	Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	T	p
Öğretmen Güçlendirme	Mesleki gelişim	Kadın	312	3.24	0.83	1.07	.87
		Erkek	139	3.15	0.79	1.09	
	Güven	Kadın	312	3.39	0.76	1.48	.42
		Erkek	139	3.27	0.76	1.48	
	Statü	Kadın	312	2.85	0.75	0.69	.26
		Erkek	139	2.80	0.77	0.68	
	İşbirliği	Kadın	312	3.51	0.76	0.85	.62
		Erkek	139	3.44	0.77	0.85	

Pozitif Psikolojik Sermaye	Öz yeterlilik	Kadın	312	3.98	0.47	-0.93	.76	
		Erkek	139	4.03	0.33	-1.06		
	İyimserlik	Kadın	312	3.22	0.83	0.76	.59	
		Erkek	139	3.16	0.84	0.76		
	Güven	Kadın	312	4.00	0.50	-1.12	.73	
		Erkek	139	4.05	0.31	-1.32		
	Dışadönüklük	Kadın	312	3.99	0.49	-1.57	.33	
		Erkek	139	4.06	0.28	-1.91		
	Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	312	3.89	0.57	0.38	.64	
		Erkek	139	3.87	0.46	0.41		
	Umut	Kadın	312	3.93	0.52	-1.03	.03*	
		Erkek	139	3.99	0.37	-1.17		
	Sosyal Sermaye	Yönetici Ağları	Kadın	312	3.66	0.62	0.81	.39
			Erkek	139	3.61	0.59	0.83	
Öğretmen Ağları		Kadın	312	3.90	0.50	0.44	.79	
		Erkek	139	3.88	0.47	0.45		
Güven		Kadın	312	3.88	0.50	0.59	.84	
		Erkek	139	3.85	0.46	0.61		
Normlar		Kadın	312	3.46	0.49	0.59	.09	
		Erkek	139	3.43	0.40	0.64		

Tablo 2 incelendiğinde öğretmen güçlendirmenin mesleki gelişim, güven, statü, işbirliği; psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık; sosyal sermayenin yönetici ağları, öğretmen ağları ve normlar boyutları cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılaşma ($p > .05$) göstermemektedir. Fakat psikolojik sermayenin umut boyutu cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılaşma ($t_{(449)} = -1.036$; $p < .05$) göstermektedir. Umut boyutunda erkeklerin ($\bar{x} = 3.99$) ortalamasının kadınların ($\bar{x} = 3.93$) ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tablo 3'te öğretmen güçlendirmenin, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmen güçlendirme, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin yaş değişkeni ANOVA sonuçları

		20-30		31-40		41-50		51-60		F	p	Sig Dif
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Boyutlar												
Öğretmen Güçlendirme	Mesleki gelişim	3.16	0.96	3.21	0.77	3.30	0.64	3.42	0.60	0.90	.43	-
	Güven	3.26	0.89	3.37	0.72	3.46	0.60	3.44	0.47	1.34	.26	-
	Statü	2.83	0.80	2.79	0.73	2.92	0.70	3.01	0.79	0.83	.47	-
	İşbirliği	3.37	0.88	3.52	0.72	3.63	0.61	3.53	0.56	2.25	.08	-
Pozitif Psikolojik Sermaye	Öz yeterlilik	3.97	0.52	4.02	0.37	3.99	0.42	4.02	0.23	0.45	.71	-
	İyimserlik	3.15	0.89	3.22	0.81	3.24	0.82	3.35	0.64	0.53	.65	-
	Güven	4.00	0.56	4.03	0.38	4.02	0.40	3.94	0.24	0.35	.78	-
	Dışadönüklük	3.99	0.55	4.04	0.35	3.98	0.44	3.99	0.09	0.49	.68	-
	Psikolojik Dayanıklılık	3.80	0.68	3.96	0.41	3.91	0.47	3.84	0.46	2.75	.04*	2-1
	Umut	3.91	0.57	3.97	0.43	3.94	0.45	4.04	0.21	0.73	.53	-
Sosyal Sermaye	Yönetici Ağları	3.56	0.76	3.70	0.52	3.66	0.49	3.70	0.31	1.62	.18	-
	Öğretmen Ağları	3.84	0.63	3.93	0.41	3.95	0.36	3.81	0.40	1.40	.24	-
	Güven	3.78	0.61	3.93	0.39	3.85	0.44	3.93	0.04	2.96	.03*	2-1
	Normlar	3.38	0.53	3.51	0.43	3.46	0.37	3.47	0.31	2.51	.05*	2-1

Tablo 3 incelendiğinde öğretmen güçlendirmenin mesleki gelişim, güven, statü ve işbirliği; psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve umut; sosyal sermayenin yönetici ağları ve öğretmen ağları boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı ($p > .05$) belirlenmiştir. Bunun yanında psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile sosyal sermayenin normlar ve güven boyutları yaş bakımından

anlamli farklılık ($F_{(3,447)} = 2.750$, $F_{(3,447)} = 2.968$, $p < .05$) göstermektedir. Yapılan Tukey testi sonucunda psikolojik dayanıklılık, normlar ve güven boyutlarında bu farkın 31-40 yaş ile 20-30 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda 31-40 yaş grubunun ($\bar{x}=3.96$) ortalaması 20-30 yaş grubunun ($\bar{x}=3.80$) ortalamasından; güven boyutunda 31-40 yaş grubunun ($\bar{x}=3.93$) ortalaması 20-30 yaş grubunun ($\bar{x}=3.78$) ortalamasından; normlar boyutunda 31-40 yaş grubunun ($\bar{x}=3.51$) ortalaması 20-30 yaş grubunun ($\bar{x}=3.38$) ortalamasından daha yüksektir. Tablo 4'te öğretmen güçlendirmenin, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin kıdem değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmen güçlendirme, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin kıdem değişkeni ANOVA sonuçları

Boyutlar	1-5		6-10		11-15		16-20		21 ve üstü		F	p	Sig Dif	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S				
Öğretmen Güçlendirme	Mesleki gelişim	3.23	1.00	3.16	0.75	3.17	0.76	3.29	0.59	3.61	0.66	1.34	.26	-
	Güven (ÖG)	3.27	0.96	3.40	0.68	3.33	0.70	3.38	0.56	3.66	0.53	1.15	.33	-
	Statü	2.83	0.86	2.84	0.70	2.78	0.68	2.84	0.71	3.30	0.84	1.67	.15	-
	İşbirliği	3.36	0.93	3.51	0.70	3.52	0.71	3.58	0.57	3.71	0.60	1.58	.17	-
Pozitif Psikolojik Sermaye	Öz yeterlilik	3.94	0.63	4.01	0.27	4.07	0.31	3.96	0.27	3.93	0.62	1.67	.15	-
	İyimserlik	3.14	0.96	3.14	0.78	3.27	0.81	3.30	0.64	3.27	0.92	0.71	.58	-
	Güven (PPS)	4.00	0.66	4.03	0.29	4.05	0.32	3.99	0.25	3.87	0.61	0.67	.60	-
	Dışadönüklük	3.98	0.64	4.02	0.30	4.07	0.29	3.94	0.29	3.91	0.57	1.26	.30	-
	Psikolojik Dayanıklılık	3.79	0.78	3.94	0.36	3.98	0.35	3.83	0.39	3.82	0.39	2.36	.05*	2-1
	Umut	3.91	0.64	3.94	0.44	4.02	0.33	3.91	0.33	4.00	0.63	1.02	.39	-

Sosyal Sermaye	Yönetici Ağları	3.52	0.86	3.70	0.45	3.70	0.48	3.65	0.39	3.78	0.61	2.09	.08	-
	Öğretmen Ağları	3.82	0.73	3.95	0.30	3.94	0.36	3.87	0.33	3.91	0.53	1.58	.17	-
	Güven (SS)	3.73	0.69	3.93	0.33	3.95	0.34	3.84	0.35	3.96	0.58	3.95	.00*	2-1 3-1
	Normlar	3.38	0.57	3.53	0.46	3.45	0.38	3.42	0.36	3.58	0.33	2.06	.08	-

Tablo 4 incelendiğinde öğretmen güçlendirmenin mesleki gelişim, güven, statü ve işbirliği; psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve umut; sosyal sermayenin normlar, yönetici ağları, öğretmen ağları boyutlarının kıdem değişkeni bakımından anlamlı farklılık ($p>.05$) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile sosyal sermayenin güven boyutu kıdem bakımından anlamlı farklılık ($F(4,446) = 3.956$, $F(4,446) = 2.809$, $p<.05$) göstermektedir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre psikolojik dayanıklılık boyutundaki fark 1-5 ile 6-10 yıl arasında olduğu; 6-10 yılın ($\bar{x} = 3.94$) ortalamasının 1-5 yılın ($\bar{x} = 3.79$) ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Güven boyutundaki farkın ise 1-5 ile 6-10 ve 11-15 yıl arasında olduğu saptanmıştır. Güven boyutunda 6-10 yılın ($\bar{x} = 3.93$) ortalamasının 1-5 yılın ($\bar{x} = 3.73$); 11-15 yılın ($\bar{x} = 3.95$) ortalamasının 1-5 yılın ($\bar{x} = 3.73$) ortalamasından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin güven boyutunda sosyal sermaye algıları 6-10 yıl ve 11-15 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal sermaye algılarından daha düşüktür.

Öğretmen Güçlendirme ile Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ve sosyal sermaye arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiler

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.Mesleki gelişim	1																
2.Güven (ÖG)	.76**	1															
3.Statü	.63**	.65**	1														
4.İşbirliği	.60**	.82**	.58**	1													
5.Öz yeterlilik	.18**	.15**	.17**	.16**	1												
6.İyimserlik	.51**	.43**	.41**	.37**	.50**	1											
7.Güven (PPS)	.16**	.13**	.15**	.15**	.85**	.50**	1										
8.Dışadönüklük	.14**	.15**	.15**	.19**	.85**	.45**	.88**	1									
9.Psikolojik Dayanıklılık	.26**	.30**	.26**	.30**	.69**	.59**	.73**	.72**	1								
10.Ümit	.19**	.19**	.17**	.20**	.79**	.49**	.73**	.76**	.67**	1							
11.Yönetici Ağları	.35**	.47**	.35**	.46**	.44**	.35**	.37**	.41**	.41**	.39**	1						
12.Öğretmen Ağları	.30**	.39**	.29**	.42**	.44**	.24**	.40**	.45**	.39**	.37**	.74**	1					
13.Güven (SS)	.16**	.28**	.15**	.32**	.33**	.13**	.27**	.36**	.29**	.30**	.72**	.71**	1				
14.Normlar	.28**	.32**	.27**	.28**	.30**	.29**	.26**	.31**	.32**	.29**	.54**	.44**	.46**	1			
15.Öğretmen güçlendirme toplam	.88**	.93**	.80**	.83**	.19**	.50**	.16**	.18**	.31**	.22**	.46**	.40**	.26**	.33**	1		
16. Psikolojik sermaye toplam	.34**	.31**	.30**	.30**	.87**	.78**	.87**	.86**	.87**	.82**	.46**	.43**	.30**	.35**	.36**	1	
17.Sosyal sermaye toplam	.34**	.46**	.33**	.46**	.46**	.32**	.39**	.45**	.43**	.41**	.94**	.86**	.83**	.67**	.45**	.47**	1

**P<.01

Tablo 5 incelendiğinde öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye arasında en yüksek ilişkiler iyimserlik ile mesleki gelişim ($r=.51$; $p<.01$) ve iyimserlik ile güven ($r=.43$; $p<.01$) arasında orta düzeyli olarak bulunmaktadır. Ayrıca iyimserlik ile statü ($r=.41$; $p<.01$) iyimserlik ile işbirliği ($r=.37$; $p<.01$) arasında orta düzeyli; güven ile güven ($r=.13$; $p<.01$) ve dışadönüklük ile mesleki gelişim ($r=.14$; $p<.01$) arasında düşük düzeyli ilişki bulunmaktadır. Öğretmen güçlendirme ile sosyal sermaye arasındaki en yüksek ilişkiler yönetici ağları ile güven ($r=.47$; $p<.01$) ve yönetici ağları ile işbirliği ($r=.46$; $p<.01$) arasında orta düzeyli olarak bulunmaktadır. Ayrıca öğretmen ağları ile işbirliği ($r=.42$; $p<.01$) ve öğretmen ağları ile güven ($r=.39$; $p<.01$) arasında orta düzeyli; güven ile statü ($r=.15$; $p<.01$) ve güven ile mesleki gelişim arasında düşük düzeyli ilişki bulunmaktadır. Ölçek toplamlarına bakıldığında öğretmen güçlendirme ölçek toplamı ile psikolojik sermayenin iyimserlik ($r=.50$; $p<.01$) ve psikolojik dayanıklılık ($r=.31$; $p<.01$) alt boyutları; sosyal sermayenin yönetici ağları ($r=.46$; $p<.01$), öğretmen ağları ($r=.40$; $p<.01$) ve normlar ($r=.33$; $p<.01$) alt boyutları arasında orta düzeyli ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ölçek toplamı ile öğretmen güçlendirmenin mesleki gelişim ($r=.34$; $p<.01$), güven ($r=.31$; $p<.01$), statü ($r=.30$; $p<.01$) ve işbirliği ($r=.30$; $p<.01$) alt boyutları; sosyal sermayenin yönetici ağları ($r=.46$; $p<.01$), öğretmen ağları ($r=.43$; $p<.01$), güven ($r=.30$; $p<.01$) ve normlar ($r=.35$; $p<.01$) alt boyutları arasında orta düzeyli ilişki bulunmaktadır. Sosyal sermaye ölçek toplamı ile öğretmen güçlendirmenin mesleki gelişim ($r=.34$; $p<.01$), güven ($r=.46$; $p<.01$), statü ($r=.33$; $p<.01$) ve işbirliği ($r=.46$; $p<.01$); psikolojik sermayenin öz yeterlilik ($r=.46$; $p<.01$), iyimserlik ($r=.32$; $p<.01$), güven ($r=.39$; $p<.01$), dışadönüklük ($r=.45$; $p<.01$), psikolojik dayanıklılık ($r=.43$; $p<.01$) ve umut ($r=.41$; $p<.01$) alt boyutları arasında orta düzeyli ilişki bulunmaktadır.

Ölçek toplamları arasındaki en yüksek ilişki öğretmen güçlendirme ölçeği ile sosyal sermaye ölçeği ($r=.45$; $p<.01$) arasında orta düzeyli olarak tespit edilmiştir. Öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye ölçeği ($r=.36$; $p<.01$) arasında da orta düzeyli ilişki bulunmaktadır.

Öğretmen Güçlendirmenin Yordayıcılığına İlişkin Bulgular

Öğretmen güçlendirmenin psikolojik sermayeyi yordama düzeyine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmen güçlendirmenin psikolojik sermayeyi yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	3.03	.09		30.5	.00
Mesleki gelişim	.11	.03	.20	2.94	.00*
Güven (ÖG)	-.01	.05	-.02	-.24	.80
Statü	.06	.03	.11	1.87	.06
İşbirliği	.07	.04	.13	1.70	.08

R=.37 R²=.14 F=18.18 p<.00

Tablo 6 incelendiğinde mesleki gelişim değişkeni .20 oranında psikolojik sermaye ile orta düzeyde pozitif yönlü (Köklü vd., 2006) anlamlı ilişki vermektedir (R=.37; R²=.14; p<.00). Bahsedilen dört değişken psikolojik sermaye toplam varyansının %14’ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin ANOVA sonuçları incelendiğinde mesleki gelişim değişkeninin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güven, statü ve işbirliği değişkenlerinin ise psikolojik sermaye üzerinde yordayıcı bir rolünün bulunmadığı saptanmıştır. Öğretmen güçlendirmenin sosyal sermayeyi yordama düzeyine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmen güçlendirmenin sosyal sermayeyi yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	2.65	.09		27.9	.00

Mesleki gelişim	-.01	.03	-.03	-.44	.65
Güven (ÖG)	.14	.05	.24	2.72	.00*
Statü	.03	.03	.04	.85	.39
İşbirliği	.15	.04	.25	3.45	.00*

R=.48 R²=.23 F=34.71 p<.00

Tablo 7 incelendiğinde güven değişkeni .24 oranında ve işbirliği değişkeni .25 oranında sosyal sermaye ile orta düzeyde pozitif yönlü (Köklü vd., 2006) anlamlı ilişki vermektedir (R=.48; R²=.23; p<.00). Bahsedilen dört değişken birlikte sosyal sermaye toplam varyansının %23'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin ANOVA sonuçları incelendiğinde güven ve işbirliği değişkenlerinin sosyal sermayenin anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki gelişim ve statü değişkenlerinin sosyal sermaye üzerinde yordayıcı bir rolü bulunmamaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada öğretmen güçlendirmeye psikolojik sermaye ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiler öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmiştir. Araştırmada öğretmen güçlendirmenin alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Karaca ve Özer (2019) ile Özkan Hıdıroğlu ve Tanrıöğen (2021) tarafından yapılan çalışmada benzer şekilde cinsiyete göre farklılaşma olmadığı görülmüştür. Buna paralel olarak sosyal sermayenin alt boyutları da cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar Sadık ve Ergüven Akbulut (2020) tarafından yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir. Psikolojik sermayenin umut boyutunun cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin umut boyutunun ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Umut meslekle ilgili birçok işin üstesinden gelebilme, meslek hayatında karşılaşılan problemlerle başa çıkabilme ve yaşanan problemlerin kişiyi olgunlaştırma durumunu ifade etmektedir. Erkeklerin umut boyutunun daha yüksek olması, kadınların aile hayatı ve çocukları konusunda aldığı sorumlulukların fazla olmasından ve okula ayrılan zamanın kısıtlı kalmasından dolayı mesleki problemlerle başa çıkmada zorluk yaşamaları ve bu durumun umut boyutuna olumsuz yansımalarıyla açıklanabilir. Yalçın

(2019) tarafından yapılan araştırmada bu çalışmadan farklı olarak psikolojik sermaye boyutlarının cinsiyet değişkeni bakımından öz yeterlilik boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, kadın öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu farklılaşmanın nedeni araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmada yaş değişkenine göre, öğretmenlerin öğretmen güçlendirmeye yönelik algıları ölçek genelinde tüm boyutlarda anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. İhtiyaroğlu (2017) ve Ökmen (2018) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunda anlamlı bir farklılaşma söz konusudur. Psikolojik dayanıklılık boyutunda bu farkın 20-30 yaş ile 31-40 yaş arasında olduğu ve 31-40 yaş grubunun ortalamasının 20-30 yaş grubu ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık, kurumdaki sorunlar için yapıcı katkılar sunma, beklenmedik sorunlara çözüm üretme ve güçlüklerle mücadele etmeyi ifade etmektedir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda 31-40 yaş grubunun ortalamasının 20-30 yaş grubu ortalamasından yüksek olmasının nedeni olarak yaşı büyük öğretmenlerin sorunlara olgunlukla yaklaşması, yönetimle aralarında sağlıklı diyalog kurabilmesi ve yönetim/öğretmen ile işbirliği yapma konusunda daha rahat olması gösterilebilir. Bahadır ve Kahveci (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin boyutları yaş bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bunun nedeni olarak araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun özelliklerinin farklı olması gösterilebilir. Sosyal sermayenin normlar ve güven boyutlarının yaş bakımından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Normlar ve güven boyutlarında bu farkın 20-30 yaş ile 31-40 yaş arasında olduğu ve 31-40 yaş grubunun ortalamasının 20-30 yaş grubu ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Normlar, öğretmenlerin okul içinde aldığı sorumluluğu ve davranışlarını yönetim ve öğretmenlere göre sınırlamasını, kararlara uymasını; güven ise öğretmenlerin birbirine olan güvenini, mesai dışı ortak etkinlikler gerçekleştirebilmelerini, özel problemleri paylaşmayı ve aile ziyaretleri yapmayı ifade etmektedir. Normlar boyutunda 31-40 yaş grubunun ortalamasının, 20-30 yaş grubunun ortalamasından yüksek olmasının nedeni yaşın artmasıyla birlikte öğretmenlerin kararlara uyma ve sorumluluk alma konusunda deneyim sahibi olarak daha olgun

davranışlar sergilenmesiyle açıklanabilir. Ayrıca yönetim ile aralarındaki yaş farkı azalan öğretmenlerin kendilerini daha az sınırlaması olasıdır. Güven boyutunda 31-40 yaş grubunun ortalamasının, 20-30 yaş grubunun ortalamasından yüksek olmasının nedeni ise insanların yaş aldıkça kurdukları ilişkilerin derinliğinin artmasıyla açıklanabilir. Sadık ve Ergüven Akbulut (2020) tarafından yapılan çalışmada sosyal sermayenin hiçbir boyutunda yaş bakımından bir farklılaşma görülmemektedir. Bu durum örneklem sayısının düşük olması ile açıklanabilir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre öğretmen güçlendirilmenin alt boyutlarının kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Fidan Toprakçı (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmekte, Şanlı vd. (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmemektedir. Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılık boyutunda bu farkın 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasında olduğu ve 11-15 yıl grubunun ortalamasının 1-5 yıl grubu ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık, öğrencilerin sorunları için çaba harcamayı ve karşılaşılan zorlukların mücadele azmini arttırmasını ifade etmektedir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda 11-15 yıl grubunun ortalamasının 1-5 yıl grubu ortalamasından yüksek olmasının nedeni olarak meslekte geçirilen süreye bağlı olarak kişilerin tecrübelerinin artması, karşılaşılan problemler/problemlere üretilecek çözümler konusunda görece fazla deneyime sahip olmaları ve psikolojik açıdan hazır olmaları gösterilebilir. Bu veriler Tösten ve Özgan(2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmekte, Çimen(2015) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermemektedir. Sosyal sermayenin güven boyutunda kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Güven boyutunda bu farkın 1-5 yıl ile 6-10/11-15 yıl arasında olduğu ve 6-10 yıl ortalamasının 1-5 yıl; 11-15 yıl ortalamasının 1-5 yıl ortalamasından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güven, öğretmenlerin okulda alınan kararları uygulama sorumluluğunu ve örgüt paydaşlarının birbirleri ile kurduğu güven ilişkisini ifade etmektedir. Güven boyutunda 6-10 yıl ile 11-15 yıl ortalamasının 1-5 yıl ortalamasından yüksek olmasının nedeni meslekte geçirilen sürenin daha uzun olması nedeniyle okuldaki öğretmenlerin/yöneticilerin kurum için

alınacak kararlar ve sorumluluklar konusunda ortak paydada buluşuyor olmaları olarak gösterilebilir.

Bu çalışmanın sonucuna göre öğretmen güçlendirme ile psikolojik sermaye arasında en yüksek ilişkilerin iyimserlik ile mesleki gelişim ve iyimserlik ile güven arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, okul yönetimi tarafından eğitimlere (eğitim teknolojisi eğitimleri, kişisel gelişim kursları, öğretim yöntem ve teknikleri eğitimleri, hizmet içi eğitimler, bilimsel eğitimler, sınıf yönetimi eğitimleri, mevzuat eğitimleri) katılma fırsatı sunulan ve kendini geliştiren öğretmenlerin mesleki gelişim boyutu arttıkça ve yönetim ile öğretmenler arasında sağlıklı diyaloglar kuruldukça öğretmenlerin hayata olan bakış açılarının pozitif yönde etkilendiğini, toplumla daha olumlu ilişkiler kurduklarını buna bağlı olarak iyimserlik boyutunun arttığını göstermektedir. Ayrıca okul yönetiminin öğretmenlerin düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilmelerine fırsat tanımaları ve onlara değer verdiklerini göstermesi ile güven boyutu artmakta bu durum enerjilerini yükseltmekte ve güler yüzlü olmalarını sağlayarak iyimserlik boyutunu arttırmaktadır. Bu çıkarımlar Kaya ve Altınkurt (2018) tarafından yapılan psikolojik sermaye ile yapısal ve psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ilişki tespit edilen araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Bu araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmen güçlendirme ile sosyal sermaye arasındaki en yüksek ilişkiler yönetici ağları ile güven ve yönetici ağları ile işbirliği arasında bulunmaktadır. Yöneticilerin öğretmenlerin düşüncelerini özgürce ifade etmelerini sağlaması, öğretmenlerin kendilerine değer verildiğini hissetmesi ve yöneticilerin öğretmenlere değer vermesi ile güven boyutunda; okuldaki öğretmenlerin birbirleri ile işbirliği yapmaları ve birbirlerini takdir etmeleri sayesinde de işbirliği boyutunda artış meydana getirebilmektedir. Güven ve işbirliği boyutlarındaki bu artış okulda öğrencilerin sorunlarını rahat ifade etmesi, öğretmenler ile yöneticiler arasında olumlu iletişimin kurulması ve örgüt üyelerinin işbirliği/takım çalışması yapması yönetici ağları boyutundaki artışı destekleyebilir. Ölçeklerin toplamları arasındaki ilişkilere bakıldığında en yüksek ilişkinin öğretmen güçlendirme ile sosyal sermaye arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmen güçlendirmenin sosyal

sermayeyle psikolojik sermayeye göre daha yakından ilişkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmada mesleki gelişim değişkeninin psikolojik sermayeyi; güven ile işbirliği değişkenlerinin ise sosyal sermayeyi anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulduğumuz sonuçlar bize öğretmenlerin eğitimlere(hizmet içi eğitim, kişisel gelişim kursları, bilimsel eğitimler, sınıf yönetimi eğitimleri, mevzuat eğitimleri, branş eğitimleri) katılımlarının desteklenmesinin ve eğitim alma konusunda kendilerine imkan verilmesinin psikolojik sermayelerini; yöneticiler tarafından değerli görülmenin, yöneticilerin destekleyici davranışlarının, eşitlikçi uygulamalarının, özgür çalışma ortamının, işbirliği sağlanmasının ve takdir edilmenin sosyal sermayelerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yöneticileri tarafından mesleki gelişimleri konusunda desteklenen, engellenmeyen, eğitimlere katılmaları için ortam sağlanan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinde; saygı duyulan, değer verilen, adaletli davranışlara maruz kalan, anlayış gösterilen, empati ile yaklaşılın, angaryalarla uğraşmak zorunda kalmayan, meslektaşları ile iş birliği yapma fırsatı bulan, takdir edilen öğretmenlerin sosyal sermayelerinde iyileşme ve artış olacağını söylemek mümkündür.

Öneriler

Mesleki gelişim değişkeninin öğretmenlerin psikolojik sermayesini anlamlı şekilde yordadığı sonucundan yola çıkarak öğretmenlerin; mesleki gelişim faaliyetlerine katılımlarının desteklenmesi yönünde yöneticilere farkındalık çalışmalarının yapılması; kendi gelişimlerine katkı sağlayacak kişisel gelişim kurslarına katılmaları konusunda yöneticiler tarafından desteklenmesi; bilimsel eğitimlere katılımları noktasında okul yönetimi ve politika yapıcılar tarafından destekleyici çalışmalar yapılması önerilebilir.

Güven ve işbirliği değişkenlerinin öğretmenlerin sosyal sermayesini anlamlı şekilde yordadığı sonucundan yola çıkarak öğretmenlerin; anlayışlı, saygılı, özgür, adil ve eşit şekilde çalışabileceği ortamın oluşturulması; yöneticilerle sağlıklı diyalog kurabileceği ortamın oluşturulması; angarya işler ile zamanlarının boşa harcanmasının engellenmesi; işbirlikçi çalışma ortamının kurulması; yöneticilerin güçlendirmenin ne olduğu, nasıl

uygulamalar ile güçlendirme yapılacağı hakkında eğitimler almasının sağlanması önerilebilir.

Yapılacak ardıl çalışmalarda öğretmen güçlendirmenin psikolojik sermaye ve sosyal sermayeyi ne şekilde etkilediğine yönelik nitel çalışmaların yapılması önerilebilir. Böylece daha detaylı ve derinlemesine veriler elde edilebilir. Yöneticiler için güçlendirme çalışmaları öğretmenlerin psikolojik ve sosyal sermaye düzeylerini artırma konusunda yol gösterici nitelikte olabilir.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. (2017). Sosyal sermaye bağlamında Erich Fromm ve sağlıklı toplum. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 12(1), 155-172. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.308916>
- Akyürek, M. İ. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 149-170. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eibd/issue/63474/874734>
- Akyürek, M. İ., & Çelik, S. (2020). Okullarda sosyal sermaye ve örgüt sağlığı ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 621-663. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/56462/714019>
- Altinkurt, Y., Türkkas Anasız, B., & Ekinci, C. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(187). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2016.6437>
- Anık, S., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Annakkaya, E. E., & Baskan, G. (2021). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nevsosbilen/issue/67629/998652>
- Arriaza, G., & Rocha, C. (2016). Growing social capital in the classroom. *Issues in Teacher Education*, 25(1), 59-71.

- Bahadır, E., & Kahveci, G. (2020). Examining the relationship between the psychological capital levels of teachers and toxic leadership behaviours of school principals. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 858-879.
- Balçık, E., & Ordu, A. (2019). Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 93-119.
- Balyer, A., Özcan, K., & Yıldız, A. (2017). Teacher empowerment: School administrators' roles. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(70), 1-18.
- Başçı, A. Z., & Geçikli, F. (2022). İletişim iklimi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1920–1936. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1480>
- Bissessar, C. S. (2014). An exploration of the relationship between teachers' psychological capital and their collective self-esteem. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9), 35-52.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Bolat, T. (2010). Personeli güçlendirme: Davranışsal ve bilişsel boyutta incelenmesi ve benzer yönetim kavramları ile karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(3-4). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2686/35279>
- Büyüköztürk Ş., Kılıç Çakmak E., Akgün Ö.E., Karadeniz Ş. ve Demirel F (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem.
- Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120. <http://dx.doi.org/10.1086/228943>
- Comer, J. P. (2015). Developing social capital in schools. *Society*, 52, 225-231. <https://doi.org/10.1007/s12115-015-9891-5>

- Çelik, O., & Akar, H. (2020). Öğretmen güçlendirme için öğretmen güçsüzlüğünü anlama. *Tarih Okulu Dergisi*, 13(47), 2533 - 2563.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi* (Tez no 298384). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gaziantep Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Çöl, G. (2004). Personel güçlendirme (empowerment) kavramının benzer yönetim kavramları ile karşılaştırılması. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 35-46.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154.
- Donaldson, M.L., & Firestone, W. (2021). Rethinking teacher evaluation using human social and material capital. *Journal of Educational Change*, 22(5), 1-34. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09405-z>
- Edinger, S. K., & Edinger, M. J. (2018). Improving teacher job satisfaction: The roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology*, 152(8), 573-593.
- Ekinci, A. (2012). The effects of social capital levels in elementary schools on organizational information sharing. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2513-2520.
- Erbaş Kelebek, E. F. (2022). Öğretmenlerin güçlendirilmesinin okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri üzerindeki etkisi. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 33-46.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat İli örneği)* (Tez no 227293). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Feng, F. I. (2016). School principals' authentic leadership and teachers' psychological capital: teachers' perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245-255.

- Fidan Toprakçı, D. (2019). *Okul yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirme düzeyi* (Tez no 593058). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Field, J. (2008). *Sosyal sermaye*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fukuyama, F. (2000). *Social capital and civil society*. IMF Working Paper, 00-74. <https://ssrn.com/abstract=879582>
- Gamarnikow, E., & Green, A. (1999) The third way and social capital: Education action zones and a new agenda for education, parents and community?. *International Studies in Sociology of Education*, 9(1), 3-22.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.). Pearson.
- Gözübüyük Tamer, M. (2019). Okul yöneticilerinin desteğiyle oluşturulan sosyal sermayenin okul başarısına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 41, 283-312. <https://doi.org/10.21497/sefad.586619>
- Günkör, C. (2016). *Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algıları: Gazi Eğitim Fakültesi örneği* (Tez no 429517). [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Gazi Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Günkör, C., & Özdemir, M. Ç. (2017). Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi. *The Journal of Turkish Educational Sciences*, 15(1), 70-90. Hanifan, L. J. (1916). The rural school community center. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 67, 130–138. <http://www.jstor.org/stable/1013498>
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 361-378. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kusbd/issue/30549/324038>
- Jha, A. S. (2011). Teacher empowerment and institutional effectiveness in teacher education. *Journal on School Educational Technology*, 6(3), 49-56.
- Karaca, H., & Özer, K. (2019). Örgütlerde personel güçlendirme ve millî eğitim örgütünde personel güçlendirme yaklaşımının belirlenmesine yönelik bir uygulama. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 108-124. <https://dergipark.org.tr/en/pub/egitim/issue/49558/589444>

- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel.
- Kaya, Ç., & Altinkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 43(193), 63-78. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2018.6961>
- Kılıç Doğan, E., & Sarı, O. (2017). *Uluslararası eğitim yönetimi forumu program kitabı, EYFOR 8*. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Enstitüsü.
- Kıral, B. (2019). Eğitim yönetiminde öğretmen güçlendirme. N., Cemaloğlu ve M., Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetimi* (2. Basım) içinde (ss: 627-664). Pegem Akademi.
- Kimwarye, M. C., Chirure, H. N., & Omondi, M. (2014). Teacher empowerment in education practice: Strategies, constraints, and suggestions. *Journal of Research & Method in Education*, 4(2), 51-56.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. & Bökeoğlu, Ö.Ç. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem-A.
- Krithikadatta J. (2014). Normal distribution. *Journal of conservative dentistry: JCD*, 17(1), 96-97. <https://doi.org/10.4103/0972-0707.124171>
- Kulekci Akyavuz, E. (2021). Teachers' perceptions of positive psychological capital: A mixed method approach. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 7(3), 933-953. <https://doi.org/10.46328/ijres.2020>
- Lee, H. M., Chou, M. J., Chin, C. H., & Wu, H. T. (2017). The relationship between psychological capital and professional commitment of preschool teachers: The moderating role of working years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of*

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(3), 387-393.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Published in Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Namalı, M. M. (2015). *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanılma düzeyi* (Tez no 388161). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Ordu, A., & Balçık, E. (2019). Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 63-91.

Ökmen, A. (2018). *Öğretmen güçlendirmeye ilişkin lisede görev yapan öğretmenlerin algıları* (Tez no 531025). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Yıldız Teknik Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Özan, M. B., Özdemir, T. Y., & Yaraş, Z. (2017). The effects of social capital elements on job satisfaction and motivation levels of teachers. *European Journal of Education Studies*, 3(4), 49-68.

Özan, M., Gündüzalp, S., Yaraş, Z., Polat, H., & Şener, G. (2016). Kadınların yönetici olma isteğinde personel güçlendirme uygulamalarının etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 537-558. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefad/issue/59425/853514>

Özdemir, M., & Gören, S. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.

Özkan Hıdıroğlu, Y., & Tanrıoğan, A. (2020). Development of teachers' empowerment scale: A validity and reliability study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(4), 753-772.

- Özkan Hıdıroğlu, Y., & Tanrıöğen, A. (2021). Examining teachers' perceptions on empowerment according to various variables. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*, 11(1), 127-146.
- Pawar, M. (2006). Social "capital"?. *Social Science Journal*, 43(2), 211-226. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2006.02.002>
- Polatcan, M., & Balci, A. (2019). Social capital wealth as a predictor of innovative climate in schools. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(1), 183-194.
- Quinn, D. M., & Kim, J. S. (2018). Experimental effects of program management approach on teachers' professional ties and social capital. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 40(2), 196-218.
- Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1994). Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers. *Education*, 114(4), 570-577.
- Sadık, F., & Ergüven Akbulut, S. (2020). Okulların sosyal sermayesi ile öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(34), 396 - 420.
- Sertel, G., & Karadağ, E. (2022). Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 318-350.
- Şanlı, Ö., Altun, M., & Tan, Ç. (2018). Öğretmenlerin personel güçlendirme algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 177-191. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cybd/issue/40030/424712>
- Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631.
- Töremen, F., & Ersözlü, A. (2010). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi. İdeal Kültür&Yayıncılık.*
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 59, 429-442. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev/issue/71552/1151446>

- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Ulufer Kansoy, S. (2021). Personel güçlendirmenin işletmeler açısından önemi. *Opus International Journal of Society Researches*, 18 (Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1828-1848.
- Uygur, K., & Arabacı, İ. B. (2019). Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki: Elazığ ili örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 744-770. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyuefd/issue/50700/659966>
- Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yang, H. (2017). The role of social capital at home and in school in academic achievement: the case of South Korea. *Asia Pacific Education Review*, 18(3), 373-384. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9492-7>
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological capital and teacher well-being: the mediation role of coping with stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227-1245. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.3.1227>
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. *Handbook of Community Psychology*, 43-63