



DOI: 10.22559/folklor.937

Folklor/edebiyat, cilt:25, sayı: 97-1, 2019/1

Okul Öncesi Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ve Okul Kültürü Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation Of The Relationship Between Teachers' Psychological Capital and School Culture Characteristics In Preschool Education Institutions

Figen Yaman Lesinger*

Salim Akyürek**

Hülya Şenol***

Öz

Psikolojik sermaye, psikolojik bir kaynak, insan ve sosyal sermayenin bir ögesi, bireysel düzeyde performansı ve gelişimi özendirir, ayrıca örgütsel düzeyde verimlilik artışı ve yatırım getirisi sağlayarak örgütlere rekabet avantajı kazandıran bir kaldıraç gücü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kamu, özel sektör ya da sivil toplum kuruluşlarında örgütsel yapılanma açısından elde edilerek yönetilmesi gereken önemli bir güç niteliğindedir. Örgütlerin psikolojik sermayelerini ölçmesi sonunda elde edilebilecek bilgiler yönetim tarafından alınan çeşitli kararlara fayda sağlamakta ayrıca kişisel ve örgütsel verimlilik ve performans artışı sağlayan bir gücün ise yönetilebilmesine olanak tanımaktadır. İşletmelerin amaçlarına ulaşım başarılı sonuçların alınabilmesi için sadece çalışanların yetenekleri yeterli olmamakta başka unsurların da bir araya gelerek bir bütün oluşturması gerekmektedir. İç ve dış çevrede bir işletmenin algılanabilen bir tarzı ve karakteri olmalıdır. Her örgüt farklı bir kimliğe sahip olmalıdır ki bu özel kimlik örgüt kültürü olarak adlandırılmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı okul öncesi kurumlarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkileri ortaya koyarak, demografik faktörlere göre psikolojik sermaye ve okul kültürü algılarının farklılaşımını belirlemektir. Evren olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nde bulunan Okul öncesi eğitim kurumları seçilmiştir. Anket 2018 yılında Lefkoşa ve Gazimağusa şehirlerinde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırmada

* Spor Bilimleri Fakültesi, Yakın Doğu Üniversitesi, Mersin 10, Türkiye. figenyaman.lesinger@neu.edu.tr

** School of Tourism and Hotel Management, Near East University, Mersin 10, Turkey, salim.akyurek@neu.edu.tr

*** Faculty of Arts and Sciences, Eastern Mediterranean University, Mersin 10, Turkey, hulya.senol@emu.edu.tr

kullanılan anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümünde okul kültürü ölçeği, üçüncü bölümünde ise psikolojik sermaye ölçeği yer almıştır. Araştırma sonunda ortaya çıkan veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların okul kültürü ve psikolojik sermaye ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı toplam puanlara denk gelen ortalama, en küçük ve en büyük değerler, standard sapma gibi tanımlayıcı istatistikler Skewness Kurtosis testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca Okul Kültürü Ölçeği ile Psikolojik Sermaye Ölçeklerinin alt boyutlarının demografik özellikler ile aralarındaki farkın belirlenmesi için t testi analizi, araştırmada kullanılan iki ölçeğin ve alt boyutlarının birbirleri ile olan korelasyonlarının belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda okul öncesi öğretmenlerin okul kültürü algıları ve psikolojik sermaye düzeyleri arasında negative, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırma sonucunda var olan sonuçların bu alanla ilgili literature ve daha sonra yapılacak olan çalışmalara ayrıca konunun gelişimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar sözcükler: *okul kültürü, psikolojik sermaye, öğretmen, okulöncesi kurum öğretmeni*

Abstract

Psychological capital as a psychological resource, an element of human and social capital, is a leverage power that encourages the performance and development at the individual level, and also gives a competitive advantage to the organizations by providing efficiency increase and return on investment at the organizational level. For this reason, it is an important power that should be managed in terms of organizational structuring in public, private sector or civil society organizations. The information that can be obtained at the end of the measurement of the psychological capital of the organizations provides benefit to the various decisions taken by the management and enables the management of a power that provides personal and organizational efficiency and performance increase. In order to achieve the goals of the enterprises and to obtain successful results, only the skills of the employees are not sufficient and other elements must come together and form a whole. There must be a perceived style and character of an enterprise in the internal and external environment. Each organization should have a different identity, this particular identity is called organizational culture. The main purpose of this study is to determine the relationship between psychological capital and school culture perceptions of teachers working in pre-school institutions and to determine whether psychological capital and school culture perceptions differ according to demographic factors. Preschool education institutions in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) were selected as the Universe. The questionnaire was applied to the teachers working in pre-school education institutions in Nicosia and Famagusta in 2018. In the first part of the survey, there are demographic characteristics of the participants, the second part included the school culture scale and the third part of the questionnaire included psychological capital scale. The data obtained from the study were analyzed with SPSS 22.0 package program. Descriptive statistics such as mean, minimum and maximum values and standard deviation of the total scores of the participants obtained from the sub-dimensions of school culture and psychological capital were analyzed with the Skewness Kurtosis test. In addition, t-test analysis was used to determine the differences between the demographic characteristics of the sub-dimensions of the School Culture Scale

and the Psychological Capital Scales. Pearson correlation analysis was used to determine the correlations between two scales and between the sub-dimensions of two scales used in the study. As a result of the correlation analysis, a negative, low level significant relationship was found between the school culture perceptions and psychological capital levels of pre-school teachers. It is evaluated that the results obtained from this study will contribute to the related literature, future works and the development of the subject.

Keywords: *school culture, psychological capital, teacher, preschool teacher*

Giriş

Çağımızda örgütler küreselleşme nedeniyle ulusal sınırların kalktığı ve rekabetin giderek arttığı bir ortamda hayatlarını sürdürmek zorundadırlar. Bu nedenle diğer örgütlerle rekabet edebilme gücünü elde etmek ve bu gücü korumak durumundadırlar. Rekabet gücünün sağlanabilmesi, örgüte mensup olanların kendilerini örgüt ile bütünleştirmesine, fedakarlık ederek özveri ve bağlılıkla çalışmasına bağlıdır. Bu da ortak bir gücün varlığını gerektirmektedir. Bu ortak güce örgütün sahip olduğu kültür yani kısaca örgüt kültürü adı verilmektedir. İnsanı sadece çalışanlar açısından değil tüm insanlar açısından geniş bir çerçevede ele alan örgüt kültürü çok sayıda, birbirini tamamlayan soyut ve somut maddi unsurlarla birlikte manevi unsurlardan oluşan geniş bir yapıyı oluşturmakta ve toplum kültürünün bir alt değeri olarak bir çok değişkenden etkilenmektedir. Örgüt kültürünü etkileyen önemli değişkenlerden bazıları örgüte mensup üyelerin sahip oldukları kişisel deneyim, birikim ve değerlerdir. Çalışanların psikolojik sermayesi olarak nitelendirilebilecek bu özellikler bireyin olumlu ve güçlü yanlarını örgüte yansıtmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda bireyin psikolojik sermayesi adı altında değerlendirilen bu özellikler durağan olmayan bir yapıyı işaret eder ve bireyi örgüt ile bütünleştirmeye çalışır. Zamanla gelişen bu yapı örgütsel düzeyde gelişimin ve performansın artmasını, dolayısıyla verimliliğin artmasını sağlar ve örgüte rekabet avantajını da kazandırmış olur. Aynı şekilde bir eğitim ve öğretim örgütü olan okullar da çağın gerektirdiği okul kültürünü oluşturmaya ve onu korumaya çalışırlar. Aksi takdirde gelişimin gerisinde kalmaya mahkumdurlar.

Literatür İncelemesi

Okul kültürü

Okul kültürü, bir okulun kimliğini oluşturan ve okuldaki tüm çalışanların davranış biçimlerine, eylemlerine etki eden maddi ve manevi öğelerin tümüdür (Gümüseli, 2006). Okul kültürünün oluşmasına katkı sağlayan iç faktörler yöneticiler (Balci, 2004), okulun tarihi

(Şişman ve Turan, 2004) ve okul içi etkileşimidir (Şimşek, 2003). Okulun dış çevresi öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, kentsel ve kırsal alanlar ve bu alanların coğrafi özellikleri, velilerin beklentileri ve içinde bulunulan toplumun desteği ise dış etkenler olarak sıralanmaktadır (Aslan, Özer ve Bakır, 2009).

Okul kültürünün temel öğeleri değerler, inançlar, normlar, tutumlar, gizli sayılılar, kahramanlar, hikâyeler, dil, semboller, sloganlar ve törenlerdir (Taymaz, 2003). Değerler, kararların nasıl alındığını, iletişimin ne şekilde olduğunu, çalışanların örgüt içinde nasıl ilerlediğini gösterir (Güçlü, 2003). Schein'e (2010) göre inançlar; örgüt üyelerine nasıl düşünülmesi ve hissedilmesi gerektiğini anlatarak davranışlara yön vermektedir. Normlar örgüt içinde nasıl davranılacağı, diğer üyelerle nasıl iletişimde bulunulacağı konularında yol göstericidir (Korkut, 2010). Normlar gözle görülmez, bir organizasyon performansını artırmak istiyorsa ilk olarak odaklanması gereken normlarıdır (Shahzad, Lugman, Khan & Shabbir, 2012). Tutumlar kişinin nesne, düşünce ya da olaylara karşı olumlu ya da olumsuz bilişsel değerlendirme veya duygusal yaklaşımlarının bütünüdür. Kişilerin tutumları onların inanç ve değerleri tarafından belirlenmektedir (Doğan, 2007). Gizli sayılılar (varsayımlar) doğruluğu araştırılıp tartışılmadan, incelenmeden olduğu gibi kabul edilen yargı ve genellemelerden meydana gelir. Sayılılar kültürün inanç, değer ve norm sistemine yön vermektedir. Kahramanlar örgüt kültürünün sembollerini yansıtan temsilcilerdir, rol modellerdir (Rahmisyari, 2015). Kahramanlarla ilgili olarak anlatılan hikâyeler, öyküler örgüte yeni katılan üyelerin örgütsel değerleri öğrenmesini ve benimsemesini sağlar. Ayrıca her örgüt kendine özgü olan dil sayesinde mevcut kültürü kabul eder ve koruma eğiliminde olur. Bu açıdan bakıldığında örgüt için ortak bir dilin oluşturulması bütünleştirici ve örgütün sürekliliğini sağlayıcı bir özelliğe sahiptir (Şişman, 2007). Semboller insanlara özel bir anlam ifade eden objeler, hareketler ve olayları temsil etmektedir (Demir, 2007). Sloganlar örgüt üyelerine coşku veren yazılı ve sözlü söylemlerdir. Onların moral ve motivasyonlarını arttırarak enerjilerini yükseltir. Törenler örgüt kültürünün kişilere aktarılmasını sağlayan ve geliştirilen gelenekselleşmiş etkinliklerdir. Yönetimce düzenlenen sosyalleşmeye yönelik yemekler, çaylar, toplantılar, yarışmalar kültürü yaşatmaya ve geliştirmeye katkıda bulunan diğer unsurlardır (Taymaz, 2003).

Okul kültürünü yaratmak ve güçlendirmek bir okulda başarıyı destekleme ve başarının devamını sağlamada temel gereklilik olarak görülmektedir (Bean ve Martinez, 2015). Araştırmacılar olumlu ve etkili okul kültürünün bir okula çok fazla sayıda yarar sağladığını önemle vurgulanmaktadır. Okul kültürü okulun üyeleri için kimlik duygusu oluşmasını,

okulun vizyonuna bağlılığın artmasını, davranış standartlarının açıklığa kavuşturulmasını, okul içinde varolan belirsizliklerin en aza indirilmesini, ve tüm çalışanlara yapılması gereken işlerin nasıl yapılacağına dair açıklık getirilmesini sağlar. Ayrıca tüm çalışanlara okulun niçin var olduğunu hatırlatarak işlerin nasıl yürütüleceğine dair bir felsefe sağlar (Şimşek, 2003), okul ve yönetimine olan güveni oluşturur, yıkıcı çatışmaları önler, öğretmenler ile öğrencilerin davranış ve beklentilerini şekillendirir ve bu sayede bir okulun başarısını artırır (Gümüseli, 2006). Okul üyelerinin beraber ortak hareket etmesini (Çelik, 2009) ve üyeler arasında bütünleşmeyi (Balcı, 2002) sağlayarak okuldaki etkililik ve verimliliğinin artmasına yardımcı olur (Deal ve Peterson, 2002). Diğer yandan olumlu bir kültür yaratılması kalitenin artmasında önemli rol oynarken, olumsuz bir kültürün oluşumu ise gelişmeyi etkiler (Ayık ve Ada, 2009).

Her okulda olumlu okul kültürü var olacak diye bir olgu yoktur. Olumsuz okul kültürlerinde yönetim tarafından sergilenen davranışlarda ve öğretmenlerin kendi aralarında gözle görülebilecek kadar net bir ayırım vardır. Olumsuz okul kültürüne sahip olan okullarda öğretmenler moral olarak çöküntüye uğrar, öğrencilere verilecek olan hizmetler unutulur, negatif ve yıkıma varan eleştiriler baskın duruma gelir (Demirkol ve Savaş, 2012) profesyonel öğrenme gerçekleşemez ve çalışanlar değişime karşı direnirler (Fullan, 2001). Bu bağlamda olumlu okul kültürü okulun değişimi ve gelişimini sağlayabileceği gibi olumsuz okul kültürü ise engelleyici bir rol de oynayabilir. Negatif norm ve değerler okulların kültürünü olumsuz etkiler. Bu nedenle bir okulun iç paydaşları olan öğretmenlerin negatif tutum, davranış ve düşünceleri de okul gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Psikolojik Sermaye

Bir bireyin olumlu psikolojik gelişme durumu (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006; Luthans ve Avalio, 2009:300) olan psikolojik sermayenin temel özelliği, görevi başarıya ve amaçlara ulaşmada motivasyonel katkı sağlamadır. Psikolojik sermaye iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olarak dört boyuttan oluşmaktadır (Avey, Luthans ve Mhatre, 2008). Bu dört boyut arasında yüksek düzeyde etkileşim vardır. Psikolojik sermaye, boyutlarının toplamından daha fazla anlam taşımaktadır, ayrıca performans ve davranış üzerinde daha büyük etkiye sahiptir. (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006; Avey, Luthans ve Mhatre, 2008; Kutanis ve Oruç, 2014:147). Ölçülebilir bir yapıyı teşkil edecek şekilde psikolojik sermaye kavramı altında toplanan bu dört boyut birbiri ile benzerliklerinin yanısıra birbirinden bağımsız ve ayrışan özelliklere de sahiptirler (Çetin ve Basım 2012:126). Bireyin boyutlardan birisine yüksek düzeyde sahip olması diğer boyutları da etkilemekte, değişime ve

gelişime neden olmaktadır (Yaşın, 2016:92). Örneğin umudu yüksek olan bireylerin güven duygusunun ve öz yeterlilik durumlarının yüksek olduğu, kriz durumlarına dayanıklı, hızlı çıkış yolu bulabilen bireyler oldukları vurgulanmaktadır (Snyder, 2000:40).

Psikolojik sermaye bütün olarak boyutları ile birlikte tanımlanacak olursa; kişinin sorumluluk esnasında kendine güvenmesi ve her türlü durumda başarı için çaba göstermesi (öz yeterlilik), olumlu bir bakış açısıyla başarıya ulaşma isteği (iyimserlik) ve bunun için çabalaması, inancını kaybetmeden yeni yollar denemesi (umut), zor şartlarda mücadeleyi bırakmaması (dayanıklılık) olarak tanımlanabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:3). Kişinin olumlu ve güçlü yanları ile ilgili olan psikolojik sermaye dinamik psikolojik bir potansiyeli ifade eder. Zamanla büyüyen bir yapısı vardır (Kutunis ve Oruç, 2014:147).

Psikolojik sermaye bireylerin güçlü ve olumlu yönlerini anlayarak geliştirmeye çalışır ve bireylere daha mutlu, başarılı ve iyi olabileceğinin yollarını öğretmeyi hedefler. Psikolojik bir kaynak, insan ve sosyal sermayenin bir elemanı olan psikolojik sermaye, bireysel düzeyde gelişmeye ve performans artışına, örgütsel seviyede ise verimlilik artışına ve yatırım getirisine sebep olarak örgütlere rekabet avantajı kazandıran bir kaldıraç güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kamu, özel sektör ya da sivil toplum kuruluşlarında örgütsel yapılanma açısından elde edilerek yönetilmesi gereken önemli bir güç niteliğindedir. Örgütlerin psikolojik sermayelerini ölçmesi sonunda elde edilebilecek bilgiler yönetim tarafından alınan çeşitli kararlara fayda sağlamakta ayrıca kişisel ve örgütsel verimlilik ve performans artışını sağlayan bir gücün ise yönetilebilmesine olanak tanımaktadır. Psikolojik sermayenin oluşturulması ve geliştirilmesinde destekleyici örgüt kültürü önemli bir rol oynamaktadır(Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve Youssef, 2007). Psikolojik sermayenin bileşenlerinde yaşanan gelişmeler çalışanların performansını tetikleyerek onların örgüt içerisinde olumlu katkılarını artırmakta ve bu sayede örgüt ikliminde geliştirmektedir(Luthans vd., 2005; 2007a).

Örgütlerin psikolojik sermayelerini ölçmesi sonunda elde edilen bilgiler yönetim tarafından alınan çeşitli kararlara fayda sağlamakta ayrıca kişisel ve örgütsel verimlilik ve performans artışını sağlayan bir gücün ise yönetilebilmesine olanak tanımaktadır.

Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı; okul öncesi okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle okul kültürü algıları arasındaki ilişkileri ortaya çıkartmak ve demografik

faktörlere göre psikolojik sermaye ile okul kültürü algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. .

Bu araştırma doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır?

1. Öğretmenlerin okul kültürü algıları ve alt boyutları ile psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında kurumların bulunduğu bölgelere göre anlamlı bir fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında çalışma yıllarına göre anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında gelir durumlarına göre anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında mezun oldukları bölümlere göre anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
6. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
7. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında kurumdaki pozisyonlarına (görevleri) göre anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
8. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeklerinin alt boyutlarından aldığı puanlar arasında yaşlarına göre anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?

Evren ve örneklem

Bu çalışmada araştırma evrenini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti 'nde bulunan Okul öncesi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi seçkisiz rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılan, Lefkoşa ve Gazimağusa şehirlerinde görev yapan 278 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem %95 güven düzeyi, %5 örnekleme hatası ile seçilmiştir. Öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1: Okul Öncesi Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Çalışma yılları (yıl)	Sayı (n)
1-3	87
4-9	177

10-14	0
15 ve üstü	14

Gelir (TL)	Sayı(n)
1000-2000	50

2000-3000	222
-----------	-----

3000-4000	6
-----------	---

Mezun olduğu okul	Sayı(n)
--------------------------	----------------

Okul Öncesi	194
-------------	-----

Öğretmenliği

Diğer	84
-------	----

Öğrenim durumu	Sayı (n)
-----------------------	-----------------

Ortaokul	3
----------	---

Lise	29
------	----

Lisans	166
--------	-----

Yüksek lisans	80
---------------	----

Pozisyon	Sayı (n)
-----------------	-----------------

Okul öncesi	219
-------------	-----

öğretmeni

Yardımcı öğretmen	47
-------------------	----

Müdür	6
-------	---

Diğer	6
-------	---

Yaş	Sayı (n)
------------	-----------------

20 ve altı	20
------------	----

21-30	0
-------	---

31-35	119
-------	-----

36-40	0
-------	---

41-45	139
-------	-----

Metodoloji

Verilerin toplanması

Kesitsel bir saha araştırması olan bu çalışmada verilerin toplanması için iki adet ölçek kullanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği Şahin (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek gelişme kültürü, okul liderliği, meslektaş-kişisel destek, öğrenim kültürü ve öğretmen işbirliği, olmak üzere beş boyuttan ve 37 maddeden oluşmaktadır. Tüm ölçek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .93 dür. Boyutların güvenilirlik katsayıları ise .89 ile .73 değerleri arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO katsayısı 916, Barlett testi sonucu χ^2 : 3448.514, df:666 dır ve p : .000 değerlerinde anlamlıdır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı toplam ölçek için .95 olarak hesaplanmıştır.

Faktör analizi yapılmış ve toplam varyansın %58,24 ünü açıklayarak özdeğeri (eigen value) 1,00'in üzerinde olan 5 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin Türkçe ve İngilizce versiyonları faktör yükleri .30'nin üzerinde uygun bir değer vermektedir.

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeği Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiştir. Çetin ve Basım (2012) bu ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik, olarak dört boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliğini saptamak için öğrenci ve çalışanlardan oluşan iki ayrı örneklem kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her iki örneklem içinde en iyi uyum değerlerini dört boyutlu yapının sağladığı belirlenmiştir (1nci örneklem= χ^2 /df=1,80; RMSEA=0,046; CFI=0,93 ve 2nci örneklem= χ^2 /df=1,91; RMSEA=0,048; CFI=0,92). Dört ayrı örneklemde elde edilen; umut (0,72, 0,75, 0,80, 0,76), psikolojik dayanıklılık (0,71, 0,71, 0,66, 0,72), öz yeterlilik (0,75, 0,84, 0,85, 0,75), iyimserlik (0,74, 0,69, 0,76, 0,79) alt boyutları ile ölçeğin bütünü için (0,88, 0,89, 0,89, 0,89) Cronbach Alfa değerleri ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Luthans vd., 2007a). Yapılan analizler sonucunda 3 madde ölçekten çıkarılmış ve 21 madde olarak son şekli verilen ölçek uygulanmıştır.

Verilerin analizi

Araştırma verileri SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans analizi kullanılmıştır. Okul kültürü ve psikolojik sermaye ölçeklerinin alt boyutlardan alınan toplam puanlara ait ortalama, en küçük ve en büyük değerler, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler Skewness Kurtosis testi ile analiz edilmiştir. Skewness Kurtosis ölçüleri -2 ile +2 arasında bulunduğu için verilerin normallik ölçüsü içinde olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple tüm analizler parametrik testler ile yapılmıştır. Okul Kültürü Ölçeği ile Psikolojik Sermaye

Ölçeklerinin alt boyutlarının demografik özellikler ile aralarındaki ilişkinin belirlenmesi t testi analizi ile yapılmıştır. Ayrıca okul kültürü ve psikolojik sermaye ölçekleri arasındaki korelasyonlar pearson korelasyon analizi ile hesaplanmıştır.

Bulgular ve yorumlar

Okul kültürü ve Psikolojik sermaye arasındaki ilişki Spearman Korelasyon katsayısı ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo-2 'de gösterilmiştir

Tablo 2: Okul Kültürü ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinin Birbirleri ile Olan Korelasyon Sonuçları

Değişken	n	r	P
Okul Kültürü	278	-.029**	.633
Psikolojik Sermaye			

(p<.05)**

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin okul kültürü algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında negatif düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=-.029$, $p<.05$) gözlenmektedir. Boyutlar bazında yapılan korelasyon analiz sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Okul Kültürü Ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinin Boyutlar Açısından

Psikolojik Sermaye	Okul Kültürü	Okul Liderliği	Meslektaslık ve Kişisel Destek	Öğretmen İşbirliği	Gelişme Kültürü	Öğretim Kültürü
Psikolojik dayanıklılık	r	-,015	-,219**	-,138*	,041	,119*
	P	,809	,000	,021	,494	,047
Umut	r	,063	-,223**	-,214**	-,032	,089
	P	,294	,000	,000	,600	,139
Öz yeterlilik	r	,103	-,137*	-,076	,111	,229**
	P	,085	,022	,204	,065	,000
İyimserlik	r	-,113	-,265**	-,172**	-,043	-,008
	P	,059	,000	,004	,479	,899

Korelasyon Sonuçları

Psikolojik dayanıklılık ile meslektaşlık-kişisel destek arasında negatif doğrultuda, düşük düzeyde anlamlı ($r=-.219$, $p<.05$) bir ilişki tespit edilmiştir. Umut ile meslektaşlık-kişisel destek arasında negative düşük seviyede anlamlı ($r=-.223$, $p<.05$); umut ve öğretmen işbirliği arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ($r=-.214$, $p<.05$) tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ile öğretim kültürü arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ($r=.229$, $p<.05$), iyimserlik ile meslektaşlık- kişisel destek arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ($r=-.265$, $p<.05$), iyimserlik ile öğretmen işbirliği arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ($r=-.172$, $p<.05$) bir ilişki tespit edilmiştir..

Psikolojik sermaye alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile okul kültürü alt boyutu olan meslektaşlık-kişisel destek arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı; umut ile meslektaşlık-kişisel destek ve öğretmen işbirliği arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı; öz yeterlilik ile öğretim kültürü arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı, iyimserlik ile meslektaşlık- kişisel destek arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı; iyimserlik ile öğretmen işbirliği arasında negatif yönlü düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4’te Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Okulların Bulunduğu Bölgelere Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği Ve Okul Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması Verilmiştir.

Alt Boyut	Bölgeler	n	X±Sd	f	p
İyimserlik	Lefkoşa	148	5,38±0.66	5,29	0.02*
	Mağusa	130	5,44±0.51		
Psikolojik Dayanıklılık	Lefkoşa	148	5,39±0.64	1,28	0.25
	Mağusa	130	5,43±0,58		
Umut	Lefkoşa	148	5.20±0,61	2,25	0.13
	Mağusa	130	5,07±0.52		

Öz Yeterlik	Lefkoşa	148	5.36±0.68	1,56	0.21
	Mağusa	130	5.32±0.62		
Okul Liderliği	Lefkoşa	148	2,07±0,47	16,46	0.00*
	Mağusa	130	1,95±0,27		
Meslektaş, Kişisel Destek	Lefkoşa	148	1.87 ±0.59	15,37	0.00*
	Mağusa	130	1.75±0.32		
Öğretmen İşbirliği	Lefkoşa	148	2.07±0.47	11,90	0.01*
	Mağusa	130	2.01±0.32		
Gelişme Kültürü	Lefkoşa	148	1,94±0,58	5,79	0,01*
	Mağusa	130	1,85±0.38		
Öğretim Kültürü	Lefkoşa	148	2,08±0,91	0,03	0,86
	Mağusa	130	2,16±0,99		

(p<.05)**

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin okulların bulunduğu bölgelere göre psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutundan aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Okulları Lefkoşa bölgesinde yer alan öğretmenler (5,38±0.66) Mağusa bölgesindeki öğretmenlere göre daha iyimserdir.

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar okulların bulunduğu bölgelere göre incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı görülmüştür (p<0,05). Tüm öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Öğretmenlerin okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarından aldığı toplam puanlar okulların bulunduğu bölgelere göre incelendiğinde, öğretmenlerin ölçeğin okul liderliği,

meslektaş, kişisel destek, öğretmen işbirliği, gelişme kültürü alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lefkoşa bölgesindeki okul öncesi öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler bu alt boyutlardan Gazimağusa bölgesindeki okul öncesi kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek puanlar almışlardır.

Öğretmenlerin okulların bulunduğu bölgelere göre okul kültürü ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin ölçekte yer alan öğretim kültürü alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı görülmüştür ($p<0,05$). Lefkoşa ve Gazimağusa bölgelerindeki okul öncesi kurumlarda çalışan öğretmenler bu alt boyuttan benzer puanlar almıştır.

Tablo 5’ te araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin çalışma yıllarına göre psikolojik sermaye ölçeği ve okul kültürü ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması verilmiştir. Araştırmaya katılan 10-14 yılları arasında katılımcı yer almadığından Tablo 5’te yer verilmemiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul Kültürü Alt Boyutlarının Çalışma Yılları ile Aralarındaki Anlamlılık Testi Sonuçları

Alt Boyut	Çalışma Yılları	n	X±Sd	f	p
İyimserlik	1-3	87	5,42±0,68	0,11	0,88
	4-9	177	5,40±0,55		
	15 yıl ve	14	5,48±0,45		
	üstü				
Psikolojik Dayanıklılık	1-3	87	5,41±0,66	0,56	0,56
	4-9	177	5,40±0,615,58±0,46		
	15 yıl ve	14			
	üstü				
Umut	1-3	87	5,11±0,60	0,32	0,72
	4-915 yıl ve	177	5,14±0,575,23±0,51		
	üstü	14			

Öz Yeterlik	1-3	87	5,30±0,68 5,35±0,655,54±0,50	0,83	0,43
	4-9	177			
	15 yıl ve üstü	14			
Okul Liderliği	1-3	87	1,97±0,35 2,04±0,421,90±0,27	1,26	0,28
	4-9	177			
	15 yıl ve üstü	14			
Meslektaş, Kişisel Destek	1-3	87	1,87 ±0.59 1,75±0.32	0,35	0,70
	4-9	177			
	15 yıl ve üstü	14			
Öğretmen İşbirliği	1-3	87	2,07±0,47 2,01±0,32	1,27	0,28
	4-9	177			
	15 yıl ve üstü	14			
Gelişme Kültürü	1-3	87	1,94±0,58 1,85±0,38	2,66	0,72
	4-9	177			
	15 yıl ve üstü	14			
Öğretim Kültürü	1-3	87	2,08±0,91 2,16±0,99	1,03	0,35
	4-9	177			
	15 yıl ve üstü	14			

(p<.05)**

Öğretmenlerin çalışma yıllarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin çalışma yıllarına göre ölçekte yer alan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı seviyede bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tüm öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin çalışma yıllarına göre okul kültürü ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin çalışma yıllarına göre ölçekte yer alan okul liderliği, meslektaş-kişisel destek, öğretmen işbirliği, gelişme kültürü ve öğretim kültürü alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı görülmüştür ($p<0,05$). Tüm öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Tablo 6’da öğretmenlerin gelir durumlarına göre psikolojik sermaye ölçeği ve okul kültürü ölçeğinden aldığı puanların karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul Kültürü Alt Boyutlarının Gelir Durumu ile Aralarındaki Anlamlılık Testi Sonuçları

Alt Boyut	Gelir	N	X±Sd	F	P
İyimserlik	1000-2000	50	5,43±0,67	2,98	0,52
	2000-3000	222	5,42±0,56		
	3000-4000	6	4,83±0,83		
Psikolojik Dayanıklılık	1000-2000	50	5,39±0,72	3,49	0,32
	2000-3000	222	5,43±0,58		
	3000-4000	6	4,76±0,66		
Umut	1000-2000	50	5,02±0,65	2,61	0,75
	2000-3000	222	5,17±0,55		
	3000-4000	6	4,77±0,68		
Öz Yeterlilik	1000-2000	50	5,24±0,79	2,21	0,11
	2000-3000	222	5,38±0,61		
	3000-4000	6	4,91±0,79		

Okul Liderliği	1000-2000	50	1,92±0,32	10,21	0,00*
	2000-3000	222	2,01±0,38		
	3000-4000	6	2,68±0,61		
Meslektaş, Kişisel Destek	1000-2000	50	1,75±0,44	15,18	0,00*
	2000-3000	222	1,80±0,46		
	3000-4000	6	2,85±0,68		
Öğretmen İşbirliği	1000-2000	50	1,95±0,34	12,04	0,00*
	2000-3000	222	2,04±0,40		
	3000-4000	6	2,79±0,64		
Gelişme Kültürü	1000-2000	50	1,85±0,42	8,91	0,00*
	2000-3000	222	1,88±0,49		
	3000-4000	6	2,73±0,88		
Öğretim Kültürü	1000-2000	50	2,18±1,15	3,98	0,20
	2000-3000	222	2,08±0,99		
	3000-4000	6	3,16±0,73		

(p<.05)**

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin gelir durumlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin gelir durumlarına göre ölçeğin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı seviyede bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p<0,05). Bu alt boyutlardan katılımcılar benzer puanlar almıştır.

Katılımcı öğretmenlerin gelir durumlarına göre, okul kültürü ölçeğinin okul liderliği, meslektaş-kişisel destek, gelişme kültürü, öğretmen işbirliği alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (p<0,05). Bu fark 3000-4000 tl maaş alan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Sonuçlara göre gelir düzeyi yüksek olan öğretmenlerin okul liderliği, meslektaş- kişisel destek, gelişme kültürü, öğretmen işbirliği bakımından daha yüksek puanlar almıştır (p<0,05).

Öğretmenlerin gelir durumlarına göre, okul kültürü ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin gelir durumlarına göre ölçekte yer alan öğretim kültürü alt boyutundan aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark

olmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklı gelir düzeyi gruplarındaki öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Tablo 7.'de araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin mezun olduğu bölümlere göre psikolojik sermaye ölçeği ve okul kültürü ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul Kültürü Alt Boyutlarının Mezun Olduğu Bölüm ile Aralarındaki Anlamlılık Testi Sonuçları

Alt Boyut	Mezun olduğu okul	n	X±Sd	f	p
İyimserlik	Okul Öncesi				
	Öğretmenliği	194	5,39±0,64	1,64	0,20
	Diğer	84	5,45±0,46		
Psikolojik Dayanıklılık	Okul Öncesi	194	5,40±0,65		
Öğretmenliği	84	5,44±0,52			
Diğer					
Umut	Okul Öncesi	194	5,16±0,61	0,46	0,49
	Öğretmenliği	84	5,08±0,47		
	Diğer				
Öz Yeterlik	Okul Öncesi	194	5,35±0,69	0,03	0,85
	Öğretmenliği	84	5,32±0,57		
	Diğer				
Okul Liderliği	Okul Öncesi	194	2,07±0,42	3,47	0,06
	Öğretmenliği	84	1,92±0,29		
	Diğer				

Meslektaş, Kişisel Destek	Okul Öncesi	194	1.84 ±0.54	3,37	0.06
	Öğretmenliği	84	1.75±0.34		
	Diğer				
Öğretmen İşbirliği	Okul Öncesi		2.07±0.44	8,55	0.00*
	Öğretmenliği	194	1,97±0.30		
	Diğer	84			
Gelişme Kültürü	Okul Öncesi			1,00	0,31
	Öğretmenliği	194	1,93±0,54		
	Diğer	84	1,82±0.40		
Öğretim Kültürü	Okul Öncesi			0,01	0,92
	Öğretmenliği	194	2,11±0,94		
	Diğer	84	2,13±0,98		

(p<.05)**

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre, psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır (p<0,05). Tüm öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Katılımcı öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre, okul kültürü ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin ölçeğin okul liderliği, meslektaş, kişisel destek, gelişme kültürü ve öğretim kültürü alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır (p<0,05). Tüm öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre okul kültürü ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin ölçeğin öğretmen işbirliği alt boyutundan aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Okul öncesi öğretmenliği bölümünden mezun olan öğretmenler (2.07±0.44) diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek puanlar almıştır.

Tablo 8’de araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre psikolojik sermaye ölçeği ve okul kültürü ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul Kültürü Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu İle Aralarındaki Anlamlılık Testi Sonuçları

Alt Boyut	Öğrenim durumu	n	X±Sd	f	p
İyimserlik	Ortaokul	3	5,66±0,28	0,31	0,81
	Lise	29	5,46±0,46		
	Lisans	166	5,41±0,68		
	Yüksek Lisans	80	5,38±0,59		
Psikolojik Dayanıklılık	Ortaokul	3	5,73±0,23	0,28	0,83
	Lise	29	5,40±0,43		
	Lisans	166	5,41±0,70		
	Yüksek Lisans	80	5,39±0,48		
Umut	Ortaokul	3	5,55±0,38	1,21	0,30
	Lise	29	5,17±0,53		
	Lisans	166	5,16±0,64		
	Yüksek Lisans	80	5,05±0,45		
Öz Yeterlik	Ortaokul	3	5,44±0,48	0,33	0,80
	Lise	29	5,38±0,41		
	Lisans	166	5,36±0,73		
	Yüksek Lisans	80	5,28±5,55		
Okul Liderliği	Ortaokul	3	2,20±0,17	3,71	0,01*
	Lise	29	1,88±0,23		
	Lisans	166	2,07±0,41		
	Yüksek Lisans	80	1,93±0,38		

Meslektaş, Kişisel Destek	Ortaokul	3	1,75±0,21	2,09	0,10
	Lise	29	1,68±0,29		
	Lisans	166	1,87±0,56		
	Yüksek Lisans	80	1,75±0,38		
Öğretmen İşbirliği	Ortaokul	3	2,04±0,26	1,51	0,21
	Lise	29	1,89±0,26		
	Lisans	166	2,06±0,45		
	Yüksek Lisans	80	2,05±0,35		
Gelişme Kültürü	Ortaokul	3	2,20±0,00	1,99	0,11
	Lise	29	1,75±0,35		
	Lisans	166	1,94±0,53		
	Yüksek Lisans	80	1,84±0,48		
Öğretim Kültürü	Ortaokul	3	1,88±0,38	0,45	0,71
	Lise	29	1,98±0,70		
	Lisans	166	2,17±0,98		
	Yüksek Lisans	80	2,08±0,98		

(p<.05)**

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı görülmüştür (p<0,05). Bu alt boyutlardan tüm yaş gruplarındaki öğretmenler benzer puanlar almıştır.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre, okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarından aldığı toplam puanlar incelendiğinde, okul liderliği alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu fark ortaokul mezunu yardımcı öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Sonuçlara göre ortaokul mezunu olan yardımcı öğretmenler okul liderliği, bakımından (2,20±0,17) daha yüksek puanlar almıştır(p<0,05).

Katılımcı öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre, okul kültürü ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, meslektaş- kişisel destek, gelişme kültürü, öğretmen işbirliği ve öğretim kültürü alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı gözlenmiştir ($p<0,05$). Bu alt boyutlardan tüm yaş gruplarındaki öğretmenler benzer puanlar almıştır.

Tablo 9’da araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin okuldaki görevlerine göre psikolojik sermaye ölçeği ve okul kültürü ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul Kültürü Alt Boyutlarının Okuldaki Görevleri (Pozisyonlar) İle Aralarındaki Anlamlılık Testi Sonuçları

Alt Boyut	Pozisyon	n	X±Sd	f	p
İyimserlik	Okul Öncesi	219	5,39±0,57	2,99	0,31
	Öğretmenliği	47	5,55±0,41		
	Yardımcı Öğretmen	6	5,66±0,20		
	Müdür	6	4,87±1,70		
	Diğer				
Psikolojik Dayanıklılık	Okul Öncesi	219	5,37±0,60	3,08	0,28
	Öğretmenliği	47	5,60±0,41		
	Yardımcı Öğretmen	6	5,66±0,20		
	Müdür	6	5,00±1,72		
	Diğer				
Umut	Okul Öncesi	219	5,15±0,56	2,21	0,08
	Öğretmenliği	47	5,14±0,43		
	Yardımcı Öğretmen	6	5,27±0,32		
	Müdür	6	4,55±1,48		
	Diğer				
Öz Yeterlik		219	5,34±0,63	1,28	0,27
	Okul Öncesi	47	5,40±0,53		
	Öğretmenliği	6	5,47±0,37		
	Yardımcı Öğretmen	6	4,86±1,81		

	Müdür				
	Diğer				
Okul Liderliği	Okul Öncesi	219	2,01±0,42	0,33	0,80
	Öğretmenliği	47	1,99±0,25		
	Yardımcı Öğretmen	6	2,03±0,12		
	Müdür	6	2,16±0,39		
	Diğer				
Meslektaş, Kişisel Destek	Okul Öncesi	219	1,82±0,51	0,39	0,75
	Öğretmenliği	47	1,77±0,26		
	Yardımcı Öğretmen	6	1,87±0,31		
	Müdür	6	2,00±0,97		
	Diğer				
Öğretmen İşbirliği	Okul Öncesi	219	2,07±0,43	1,37	0,25
	Öğretmenliği	47	1,94±0,29		
	Yardımcı Öğretmen	6	1,93±0,23		
	Müdür	6	2,02±0,39		
	Diğer				
Gelişme Kültürü	Okul Öncesi	219	1,90±0,53	0,12	0,92
	Öğretmenliği	47	1,85±0,37		
	Yardımcı Öğretmen	6	1,90±0,30		
	Müdür	6	1,93±0,41		
	Diğer				

	Okul Öncesi	219			
	Öğretmenliği	47	2,12±0,95		
Öğretim	Yardımcı Öğretmen	6	2,17±1,04	0,57	0,63
Kültürü	Müdür	6	2,05±0,47		
	Diğer	6	1,63±0,35		

(p<.05)**

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin görevlerine göre psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin görevlerine göre ölçekte yer alan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p<0,05). Bu alt boyutlardan tüm yaş gruplarındaki öğretmenler benzer puanlar almıştır.

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin görevlerine göre okul kültürü ölçeğinin alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin görevlerine göre ölçekte yer alan okul liderliği, meslektaş, kişisel destek, öğretmen işbirliği, gelişme kültürü ve öğretim kültürü alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır (p<0,05). Tüm gruplardaki öğretmenler bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Tablo 10'da öğretmenlerin yaş gruplarına göre psikolojik sermaye ölçeği ve okul kültürü ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 10 Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş İle Aralarındaki Anlamlılık Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş	n	X±Sd	f	p
İyimserlik	20 ve altı	20	5,02±1,26		
	31-35	119	5,49±0,53	5,52	0,00*
	41-45	139	5,40±0,46		
Psikolojik Dayanıklılık	20 ve altı	20	5,11±1,11		
	31-35	119	5,45±0,63	2,68	0,07
	41-45	139	5,42±0,49		

Umut	20 ve altı	20	5,22±1,02	0,25	0,77
	31-35	119	5,14±0,60		
	41-45	139	5,12±0,46		
Öz Yeterlik	20 ve altı	20	5,19±1,13	0,69	0,49
	31-35	119	5,37±0,70		
	41-45	139	5,34±5,51		
Okul Liderliği	20 ve altı	20	2,18±0,49	2,07	0,12
	31-35	119	1,98±0,38		
	41-45	139	2,01±0,38		
Meslektaş, Kişisel Destek	20 ve altı	20	1,98±0,79	1,54	0,21
	31-35	119	1,78±0,45		
	41-45	139	1,82±0,46		
Öğretmen İşbirliği	20 ve altı	20	2,06±0,56	0,33	0,71
	31-35	119	2,02±0,41		
	41-45	139	2,06±0,38		
Gelişme Kültürü	20 ve altı	20	1,87±0,63	1,12	0,32
	31-35	119	1,85±0,48		
	41-45	139	1,94±0,49		

Öğretim	20 ve altı	20	1,86±0,74		
	31-35	119	2,07±0,96	1,33	0,26
Kültürü	41-45	139	2,20±0,96		

(p<.05)**

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin yaş gruplarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutundan aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (p<0,05). 31-35 yaş grubunda bulunan öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha iyimserdir.

Öğretmenlerin yaş gruplarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından aldığı toplam puanlar incelendiğinde, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır (p<0,05). Bu alt boyutlardan tüm yaş gruplarındaki öğretmenler benzer puanlar almıştır.

Öğretmenlerin yaş gruplarına göre okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarından aldığı toplam puanlar incelendiğinde, meslektaş-kişisel destek, okul liderliği, öğretmen işbirliği, öğretim kültürü ve gelişme kültürü alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p<0,05). Bu alt boyutlardan tüm yaş gruplarındaki öğretmenler benzer puanlar almıştır.

Tartışma ve sonuç

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda okul öncesi öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve okul kültürü algıları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Boyutlar açısından incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık ile meslektaşlık- kişisel destek arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı, umut ile meslektaşlık-kişisel destek ve öğretmen işbirliği arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı, öz yeterlilik ile öğretim kültürü arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı, iyimserlik ile meslektaşlık- kişisel destek arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı, iyimserlik ile öğretmen işbirliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, psikolojik sermaye ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmuştur. Çetin ve diğ (2013) çalışmalarında Danışman ve Özgen (2003) tarafından geliştirilen ve 40 maddesi olan bir örgüt kültürü ölçeği kullanmıştır. Kullanılan ölçek her biri dört maddeden oluşan “Kuralcılık eğilimi”, “Hiyerarşi eğilimi”,

“Klan eğilimi”, “Takım eğilimi”, “Rasyonellik eğilimi” ve “Açıklık eğilimi”, her biri beşer maddeden oluşan “Destekleyicilik eğilimi” ve “Gelişme eğilimi”, altı maddeden oluşan “Sonuç eğilimi” olmak üzere toplam dokuz boyutlu bir yapıya sahiptir. Araştırmacılar ölçeği bir özel firmada çeşitli pozisyonlarda çalışan toplam 230 katılımcıya uygulanmıştır

Yapılan çalışma destekleyici örgüt kültürünün kişilerin psikolojik sermayelerini artırdığı sonucuna varmıştır. Çetin ve diğ.(2013) ün elde ettiği sonuçlar yapılan çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Bu durumun sebebi yapılan çalışmada aynı psikolojik sermaye ölçeği kullanılmasına rağmen, örgüt kültürü ölçeği yerine okul kültürü ölçeği kullanılmıştır ve ölçek okul öncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarının örgüt kültürü ölçeği alt boyutlarından farklı olması (meslektaş- kişisel destek, okul liderliği, öğretmen işbirliği, öğretim kültürü, gelişme kültürü) ayrıca katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin farklı olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grupları incelendiğinde büyük çoğunluğunun 31-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş gruplarına göre psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar incelendiğinde, psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutundan aldıkları puanlar ve yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir . Bu farkın 31-35 yaş grubu öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. 31-35 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin 41-45 ve 20 yaş ve altı yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha iyimser oldukları tespit edilmiştir. İyimser yaklaşım bireylerin olaylara daha iyimser ve hoşgörülü bakması ve yaşanan sorunları daha sakin ve gerçekçi bir şekilde değerlendirmesidir. 20 yaş ve altı okul öncesi kurumlarda çalışan öğretmenlerin tecrübe yıllarının az olması çalıştıkları kurumlardan beklentilerinin çok fazla olması ve bu beklentilerin yeterince karşılanmamış olmasının bu sonuca sebep olduğu değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin yaş gruplarına göre okul kültürü ölçeğinden ve alt boyutlarından aldığı toplam puanlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır . Bu durumun sebebi öğretmenlerin farklı yaş gruplarında olmalarına rağmen öğretmen işbirliği, okul liderliği, öğretim kültürü, meslektaş- kişisel destek, gelişme kültürü alt maddelerine ilişkin benzer görüşe sahip olması olabilir.

Öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre, psikolojik sermaye ölçeğinden ve alt boyutlarından aldığı puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark tespit edilmemiştir. Mezun olunan bölüme göre okul kültürü ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları toplam puanlar incelendiğinde, gelişme kültürü, okul liderliği, meslektaş-kişisel destek, ve öğretim kültürü alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak

anlamli düzeyde bir fark olmadigi ancak ogretmen isbirliigi alt boyutundan alinan puanlar arasinda istatistiksel olarak anlamli düzeyde bir fark tespit edilmiştir. Okul öncesi ogretmenligi bölümünden mezun olan ogretmenler diğ er bölümlerden (lise, vb) mezun olan ogretmenlerden daha yüksek puanlar almıştır. Bu durum okul öncesi eğitim kurumlarında okul öncesi mezunu ogretmenlerin görev yapması gereğini önemle ortaya koymaktadır. Çünkü bir okulun etkililiğ inin ve eğitimde öncü olabilmesinin en önemli unsurlarından bir tanesi ogretmen isbirliğ idir.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre psikolojik sermaye ölçeğ inden ve alt boyutlarından aldığı puanlar arasinda istatistiksel olarak anlamli düzeyde bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre okul kültürü ölçeğ inde yer alan alt boyutlardan aldığı toplam puanlar incelendiğ inde, öğretim kültürü, meslektaş- kişisel destek, gelişme kültürü ve ogretmen isbirliigi alt boyutlarından alinan puanlar arasinda istatistiksel olarak anlamli düzeyde bir fark olmadigi, fakat okul liderliğı alt boyutundan alinan puanlar arasinda istatistiksel olarak anlamli bir fark olduğı tespit edilmiştir. Bu farkın ortaokul mezunu yardımcı ogretmenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Sonuçlara göre ortaokul mezunu olan yardımcı ogretmenler okul liderliğı, bakımından daha yüksek puanlar almıştır. Görmen (2012), yüksek lisans veya doktora eğitimi almış ve kurumlarında belli bir pozisyonu işgal eden çalışanlarında örgüt kültürü eğilimlerinin yüksek olduğunu yaptığı araştırma sonucu ortaya koymuştur. Bu durum yapılan çalışma sonuçları ile çelişmektedir. Bu durumun nedeni çalışmaya katılan ortaokul mezunu yardımcı ogretmenlerin liderlik vasıflarının diğ er ogretmenlerden daha fazla olduğunu sonucunu göstermektedir. Öğretmenlerin görevlerine göre psikolojik sermaye ve okul kültürü ölçeğ i ve alt boyutlarından aldıkları puanlar incelendiğ inde istatistiksel olarak anlamli düzeyde bir fark olmadigi saptanmıştır. Tüm gruptaki ogretmenler bu ölçeklerden ve alt boyutlardan benzer puanlar almışlardır.Okulların bulunduğu bölgelere göre sonuçlar incelendiğ inde, ogretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğ inin iyimserlik alt boyutundan aldığı puanlar arasinda istatistiksel olarak anlamli bir fark olduğı tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye çalışan bireyin kişilik özelliklerini ifade etmekte ve çalışma performansını etkilemektedir (Owen ve Cole, 2012; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011). Pozitif psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde olan ogretmenler mesleklerini devam ettirebilmektedirler (Klassen ve Chiu, 2010). Bir bireyin psikolojik iyilik hali, dayanıklılık (Keyes, 2007), öz yeterlilik (Meier, Semmer, Elfering ve Jacobshagen, 2008) ve iyimserlikten (Carver, Carver, Smith, Antoni, Petronis, Weiss ve Derhagopian, 2005) etkilenmektedir. Bu çerçevede Lefkoşa bölgesinde bulunan okul öncesi

kurumlarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin pozitif olduğu ve bu öğretmenlerin Gazimağusa da çalışan öğretmenlere göre daha dayanıklı, öz yeterliliğe sahip ve iyimser olduğu görülmektedir. Parmaksız (2011) yaptığı çalışmada iyimserlik puan ortalamaları arasında yer değişkenine göre anlamlı bir fark saptamamıştır. Araştırmacı öğretmenlerin iyimserliklerinin yaşanan yerin dışında diğer değişkenler tarafından belirlenerek etkilendiği sonucuna varmıştır ki bu sonuç yapılan çalışmanın verileri ile çelişmektedir. Bu çelişkinin nedeninin araştırmaların örneklemini öğretmen yerine öğretmen adaylarından oluşmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin okulların bulunduğu bölgelere göre okul kültürü ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları toplam puanlar incelendiğinde, gelişme kültürü, okul liderliği, öğretmen işbirliği ve meslektaş-kişisel destek alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olduğu görülmüştür. Lefkoşa bölgesindeki okul öncesi öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler bu alt boyutlardan Gazimağusa bölgesindeki okul öncesi kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek puanlar almışlardır. Lefkoşa şehrinin başkent olması bu nedenle başkentte eğitsel ve kültürel etkinliklerin diğer şehirlere göre daha fazla yapılması bu sonuca sebep olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin gelir durumlarına göre okul kültürü ölçeğinde yer alan gelişme kültürü, okul liderliği, öğretmen işbirliği ve meslektaş- kişisel destek alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir . Bu fark 3000-4000 TL maaş alan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Sonuçlara göre gelir düzeyi yüksek olan öğretmenlerin gelişme kültürü, okul liderliği, öğretmen işbirliği ve meslektaş-kişisel destek, bakımından daha yüksek puanlar almıştır. Ekonomik gelir düzeyi dışsal bir motivasyon kaynağıdır ve öğretmenlerin çalıştıkları okullara uyumunu etkileyen en önemli faktörlerdendir (Klassen, Chong, Huan, Wong, Kates, ve Hannok, 2008) ve maddi açıdan gelir düzeyi yüksek olan öğretmenler amaç odaklı çalışmalara yönelir (Ryan ve Deci, 2000). Parmaksız (2011) öğretmen adaylarının katılımı ile yaptığı çalışmada sosyo-ekonomik durumu orta olanların sosyo-ekonomik durumu zayıf olanlara göre daha yüksek iyimserlik puanlarına sahip olduğunu saptamıştır. İyimserlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ise okul liderliği, meslektaş, kişisel destek, öğretmen işbirliği ve gelişme konularında daha girişken ve sağduyuya sahip olmaları beklenen bir sonuçtur.

Öneriler

Eğitim kurumlarının yaşanan çağa uyabilmesi, bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yenilenerek gelişebilmesi için öğretmenlerin katkılarıyla güçlenen bir

örgüt kültürüne sahip olması gerekmektedir. Örgütlerin verimliliğini artıran, onlara yatırım getirisi sağlayan ve bu sayede örgütlere rekabet edebilme avantajı kazandıran psikolojik sermaye, güçlü bir örgüt kültürünün muhafazasında önemli bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple, okulların örgüt kültür düzeylerini ve çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini ölçmesi yararlı olacaktır. Okul kültürü zayıf, çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri düşük çıkan okullar, yaşanan bu probleme sebep olan faktörleri araştırmalı ve bu faktörleri ortadan kaldırmak için tüm öğretmenlerinin katkısı ile çaba sarf ederek önlemler almalıdır.

Kaynaklar

- Aslan, M., Özer, N. ve Bakır, A.A. (2009). Administrators' and teachers' views on school culture: A qualitative study. *Elementary Education Online*, 8(1), 268-281.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711.
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2):429 -446
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2004). Türkiye'de eğitim yöneticisi ve eğitimin müfettişi yetiştirme uygulamaları: Sorunlar ve öneriler. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. 29, 307.
- Bean, L., ve Martinez, B. C. (2015). Sunday School teacher, culture warrior: The politics of layleaders in three religious traditions. *Social Science Quarterly*, 96 (1), 133-147.
- Carver, C. S., Smith, R. G., Antoni, M. H., Petronis, V. M., Weiss, S., & Derhagopian, R. P. (2005). Optimistic personality and psychosocial well-being during treatment predict psychosocial well-being among long-term survivors of breast cancer. *Health Psychology*, 24 (5), 508-516.
- Çelik, V. (2009). *Sınıf yönetimi*. 5. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K ve Basım H.N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31 (1), 13.
- Deal, T. E. ve Peterson, K. D. (1999). *Shaping school culture: The heart of leadership*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

- Demirkol, A. Y. ve Savaş, A. C.(2012). Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Basım.
- Fullan, M.(2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Görmen, M. (2012). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23 (2), 61-85.
- Gümüşeli, A. İ.(2006). Okul kültürü ve liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*, 8, 14.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary Strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62 (2), 95–108.
- Klassen, R. M., Chong, W.H., Huan, V.S., Wong,I., Kates, A., ve Hannok, W. (2008). Motivation beliefs of secondary school teachers in Canada and Singapore: A mixed methods study. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1919–1934.
- Klassen, R. M., ve Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741–56.
- Korkut, F. (2010). Hemşirelerin örgüt kültürü algılarının iş tatminine etkisi üzerine istanbul ilinde bir alan çalışması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutanis, R.O., & Oruc, E. (2014). A theoretical investigation on positive organizational behavior and positive psychological capital. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2 (2), 145-159
- Luthans, F. & Avolio, B.J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30. 291-307.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li,W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271
- Luthans, F, Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 18, 57-72.
- 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, 541-572.
- Luthans, F., Youssef C. M. & Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital*, New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Meier, L. L., Semmer, N. K., Elfering, A., ve Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13 (3), 244–258.
- Owen, S. ve Cole, K. (2012). Building psychological capital at work. *Acorn Training and Consulting, one day workshop*.
- Parmaksız, İ. (2011). Öğretmen adaylarının benlik saygısı düzeylerine göre iyimserlik ve stresle başa çıkma tutumlarının incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Rahmisyari (2015). Effect of leadership styles, organizational culture, and employees development on performance (Studies in PT. PG. Gorontalo of Tolangohula Unit). *International Journal of Business and Management Invention*, 4(1), 2319-8028.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Şahin, S. (2011). Öğretimsel liderlik ve okul kültürü arasındaki ilişki (İzmir ili örneği), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4) , 1909-1928.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., ve Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Inter Disciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(9), 975-985.
- Şimşek, Y. (2003). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki Eskişehir ili örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. 2.Baskı. Ankara: Pegem A.

- Şişman, M. ve Turan S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri MEB Şube Müdür adayları üzerinde bir araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Taymaz, H. (2003). *School Management*. Ankara: Pegem Press.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. ve Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of positivity and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4–24.
- Yaşın T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.