

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERĐİSİ
Teori ve Uygulama

Cilt: 12 / Sayı: 23 / Yaz 2021

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES
Theory and Practice

Vol: 12 / No: 23 / Summer 2021

Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyinin İncelenmesi

Investigation of School Administrators' Psychological Capital Level

Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)

Muhammet İbrahim AKYÜREK

www.dergipark.gov.tr/eibd
eibd@eibd.org.tr

Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyinin İncelenmesi

Muhammet İbrahim AKYÜREK¹

Öz: Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemektir. Araştırma, kesitsel tarama çalışmasıdır. Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara il merkezi ilçelerindeki resmi okullarda görevli öğretmenler, örneklemini ise bu zaman diliminde Ankara merkez ilçelerindeki resmi okullarda görevli toplam 360 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyini ölçmek üzere “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri Ankara ilinde araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin öğretmen algıları, öğretmenlerin eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: *Okul, yönetici, psikolojik sermaye.*

Makale Hakkında:

Geliş Tarihi: 04.02.2021; *Kabul Tarihi:* 15.03.2021

Kaynakça Gösterimi:

Akyürek, M. İ. (2021). Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyinin İncelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 149-170

1) Dr., Etimesgut Bilim ve Sanat Merkezi, Ankara, Türkiye; i_akyurek56@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9122-471X

Giriş

Psikolojik Sermaye, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki pozitif psikolojik düşüncelerin etkisinden türemiştir. Seligman (2002), ilk olarak "Psikolojik Sermaye" kavramını ortaya atmış ve bireyleri olumlu davranışlar üretmeye sevk eden psikolojik faktörleri Psikolojik Sermayeyle bağlamıştır. Bu kavramsallaştırma temelinde psikolojik sermaye, ilgili aktif örgütsel psikoloji teorileriyle birlikte büyüme ve gelişme sürecinde birey tarafından kademeli olarak oluşan ve yansıtılan pozitif bir psikolojik durum olarak yeniden tanımlanmıştır. Günümüz alanyazınında ise çalışanın benliğindeki psikolojik sermayenin gelişimi olarak tarif edilmektedir. Çoğu araştırmada, psikolojik sermayenin gelişiminin, işe bağlılık, iş tatmini, iş motivasyonu ve iş performansı ile olumlu bir şekilde bağlantılı olduğu bulunmuştur.

Psikolojik sermayenin ayırt edici bir özelliği, geliştirilebilir ve ölçülebilir olmasıdır. Psikolojik sermaye, günümüzün işyerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynağı güçleri ile psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik sermaye; insan sermayesi (bildikleriniz), sosyal sermaye (kimleri bilirsiniz) ve finansal sermayenin (sahip olduklarınız) ötesine geçen bir kavramdır. Psikolojik sermaye, "kim olduğun" ve "kime dönüşüyorsun" olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye, örgütsel hedeflere erişimde olumlu bağlamda etki etmektedir (Luthans, Avey ve Patera, 2008).

Psikolojik sermaye, bir dizi olumlu psikolojik faktör tarafından öne çıkan olumlu gelişim durumudur (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Bir kaynağa göre psikolojik sermaye "umut, iyimserlik ve dayanıklılık" unsurlarından (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005) oluşurken; farklı bir kaynağa göre ise "iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik" unsurlarından (Luthans vd., 2008) oluşmaktadır. Bu unsurların her biri temeldir ve birbiriyle ilişkilidir (Snyder, 2000).

İyimserlik, gelecekte iyi durumlar yaşanacağı beklentisi şeklinde betimlenebilir (Carver, 2002). İyimserlik, olumlu sonuçlar beklemenin tutumu veya ruh halini ifade eder. İyimserler hayattaki olumlu olayları her zaman kontrollerine veya güçlerine bağlarlar, ancak olumsuz olayları dış nedenlere bağlarlar. Bu nedenle, çabalarının zamanla olumlu olaylara yol açacağına inandıkları için, zorlukları ortadan kaldırmak veya etkisiz hale getirmek için sürekli çaba sarf ederler (Friend, Johnson, Luthans ve Sohi, 2016). İyimserlik, öğrenilebilecek bir süreçtir ve düşük seviyede iyimser olan kişilerin kendilerini eğitime yoluyla gelecekte pozitif sonuçlarla karşılaşacaklarına kendilerini inandırabileceklerini belirtir (Seligman, Parks ve Steen, 2004). Dayanıklılık; çatışma, belirsizlik, başarısızlık vb. durumların yanında pozitif değişimlerin yaşandığı zamanlarla karşılaşılması halinde bile, görevin gerektirdiği azmi devam ettirerek bu azmi arttırmaktır (Luthans, 2002). Farklı bir deyişle, dayanıklılık; istenilmeyen hallerin yanında farklı pozitif bir durumla karşılaşıldığı anlarda başkalarının beklenmedik

tepkileriyle yüz yüze kalırsa bile stres ve baskı oluşma olasılığını da göz önünde bulundurarak belirlenmiş hedefler doğrultusunda kararlı bir şekilde yoluna devam etmektir (Norman, 2006). Umut, gelecekte ulaşılmak istenen hedeflere ulaşılabileceğine yönelik beklenti düzeyidir (MacInnis ve Mello, 2005). Bu süreç, kişinin hedeflerini gerçekleştirme için gerek duyduğu enerjiyi sağlayan ve bu bağlamda kişide kararlılık oluşturarak bu hedefler yönünde azimli bir tutum sergilemesini sağlar (Luthans ve Youssef-Morgan, 2004). Öz yeterlilik; örgüt üyelerinin, bir görevi yürüterek belirli hedeflere varmak amacıyla gereksinim duydukları bilişsel kaynağı, motivasyonu ve eylem şeklini belirleme noktasındaki kendi yeteneklerine yönelik güven ve inanç durumlarıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu güven ve inancın yüksek olduğu kişiler, zorlu görevleri seçme noktasında daha isteklidir; hedeflere varmak amacıyla tüm güçleriyle hareket ederler ve kararlı olurlar (Larson ve Luthans, 2006).

Psikolojik sermayeyi oluşturan psikolojik kaynakların etkileşimi bireyde sinerji oluşturur (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Literatürdeki bulgular, tek bir benlik içinde psikolojik sermaye geliştirmenin çalışanın iş performansını ve sonucunu artıracaklarını göstermiştir. Öz yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık biçimindeki psikolojik sermaye, çalışanların işyerlerinde daha iyi başa çıkmalarını sağlayan belirli kişisel niteliklere hizmet eder. Yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin, çalışanların işe bağlılık (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Simons ve Buitendach, 2013) iş performansı (Avey vd., 2008), iş tatmini (Luthans vd., 2008; Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2007; Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2007) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Beal, Stavros ve Cole, 2013) sonuçlarını olumlu olarak yordadığını göstermiştir.

Psikolojik sermaye, hem eğitimcilerde hem de eğitim örgütü içindeki insanlarda geliştirilebilir. Eğitim örgütündeki insanların karşılaştığı krizler ve zorluklar, endüstriyel örgütlerle karşılaştırılabilir. Eğitim örgütündeki bireyler, taşıdıkları iş yükü nedeniyle stres, motivasyon kaybı, tükenmişlik ve diğer olumsuz deneyimler yaşarlar. Bu nedenle, psikolojik sermaye, işlerinde daha iyi performans göstermelerine yardımcı olmak için eğitimcinin kendi içinde geliştirmesi gereken temel bir psikolojik kaynak olarak tanımlanmıştır (Burhanuddin, Ahmad, Said ve Asimiran, 2019).

Psikolojik sermaye bir yandan işyerinde karşılaştıkları zorluklardan ve iş yükünden kaynaklanan olumsuz sonuçları önlerken, diğer yandan kişinin işle ilgili daha iyi sonuçlar almasını ve mutluluğunu artırmaktadır. Gelişen psikolojik sermaye, olumlu sonuçlarla büyük ölçüde ilişkilendirilmiştir. Gösterilen olumlu sonuçlara rağmen, eğitim örgütü içinde psikolojik sermayenin gelişimi hakkında çok az şey bilinmektedir. Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmaların çoğu endüstriyel örgüte odaklanmakta iken eğitim örgütü içerisinde psikolojik sermayenin gelişimi üzerine yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu nedenle, eğitim örgütü içinde psikolojik sermaye geliştirmenin sonucunu belirlemek; eğitim örgütündeki insanlara getirdiği sonuçları belirlemek ve ayrıca daha iyi akademik sonuçlara potansiyel olarak katkıda

bulunmak için gereklidir. Psikolojik sermaye üzerine yapılmış çok sayıda çalışma olmasına rağmen, eğitim örgütü içinde gelişimini ve uygulamasını incelemek için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Burhanuddin vd., 2019). Bu nedenle, mevcut araştırmalara katkı sağlamak için eğitim örgütü içindeki paydaşlara liderlik eden okul yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin gelişimi üzerine araştırma yapmaya ihtiyaç vardır. Bu durum, psikolojik sermayenin eğitim örgütündeki yöneticiler üzerindeki etkisinin ve bunun endüstriyel örgüt-tekilerle karşılaştırılabilir olup olmadığının anlaşılmasını kolaylaştıracaktır. Bu sebeple bu araştırma, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin psikolojik sermayelerinin gelişimini incelemektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyini belirlemektir. Bu doğrultuda belirlenen alt problemler şunlardır:

1. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayesi ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen algıları, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem) göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın modeli

Bu araştırma, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemeye dönük kesitsel tarama modelindedir. Tarama modelinde, araştırmadaki birey ya da konu bulunduğu koşullar içinde olduğu gibi betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2015). Kesitsel tarama modelinde, betimlenecek değişkenler (tutum gibi) bir seferde ölçülür. Bu amaçla, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen algıları öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem) göre belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılı sonbahar döneminde Ankara il merkezi ilçelerindeki resmi okullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Ankara ili merkez ilçelerinde toplam 50.368 öğretmen görevlidir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2019). Araştırmanın örneklemini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara il merkezi ilçelerindeki resmi okullarda görevli toplam 360 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmadaki evrene göre örneklem sayısı %95 güven aralığına göre yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Öğretmenlerin örnekleme alınması seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Seçkisizlik, örneklemede esas alınan birimlerin örneklem için seçilme ihtimallerinin eşit olması durumunu ifade eder (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Tablo 1’de katılımcı öğretmenlerin demografik değişkenlerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem) ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	176	48.9
	Erkek	184	51.1
Medeni durum	Evli	264	73.3
	Bekâr	96	26.7
Eğitim durumu	Lisans	284	78.9
	Lisansüstü	76	21.1
	21-30	108	30.0
Yaş	31-40	160	44.4
	41-50	68	18.9
	51 ve üzeri	24	6.7
	1-5 yıl	148	41.1
Mesleki kıdem	6-10 yıl	60	16.7
	11-15 yıl	64	17.8
	16 yıl ve üstü	88	24.4
Toplam		360	100

Tablo 1 incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre erkeklerin %51.1 ile kadınlara göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre evli olanların %73.3 ile bekâr olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre lisans mezunu olanların %78.9 ile lisansüstü mezunu olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %44.4 ile 31-40, en az orana sahip grubu ise %6.7 ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler oluşturmaktadır. Mesleki kıdem değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %41.1 ile 1-5 yıl, en az orana sahip grubu ise %16.7 ile 6-10 yıl grubundaki öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyini ölçmek üzere Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, beşli likert tipinde 24 madde ve dört boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla kullanılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Maddelerinin faktör yükleri ise 0.45 ile 0.73 arasında değişmiştir. Güvenirlik analiz sonucu, ölçeğin alt boyutlarının güvenirlilik katsayılarının 0.67 ile 0.85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0.70 ile 0.77 arasında değiştiğini göstermiştir. Böylece, uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinde “iyimserlik” boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; “psikolojik dayanıklılık” boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; “umut” boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; “öz yeterlilik” boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (* işaretli maddeler ters şekilde puanlanmıştır). Ölçeğin madde kod ve aralıkları; “hiç katılmıyorum” (1; 1.00-1.80), “katılmıyorum” (2; 1.81-2.60), “ne katılmıyorum ne katılmıyorum” (3; 2.61-3.40), “katılmıyorum” (4; 3.41-4.20), “tamamen katılmıyorum” (5; 4.21-5.00) şeklinde belirtilmiştir.

Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Psikolojik test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının .70 ve daha fazla olması test puanlarının güvenilirliği için genel bağlamda yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2013).

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada kullanılan ölçme aracı, 2019-2020 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Ankara ilinde görevli 360 öğretmene araştırmacı tarafından ön açıklama yapıldıktan sonra uygulanmış ve veriler toplanmıştır. Veriler, analize hazır olması amacıyla dijital ortama kodlanarak aktarılmıştır. Verilerin analizi kapsamında öncelikle veri setinin normallik varsayımını karşılama durumu incelenmiştir. Bu doğrultuda basıklık ve çarpıklık katsayıları ile ortalama, mod ve medyan değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin geneli ve boyutlar bazında hesaplanan sırasıyla basıklık, çarpıklık ve standart sapma değerleri şu şekildedir: Ölçeğin geneli 2.00, -.63, .46; iyimserlik boyutu 2.00, -.16, .46; psikolojik dayanıklılık boyutu 1.92, -.63, .58; umut boyutu 1.89, -.82, .49; öz yeterlilik boyutu 2.00, -.65, .55. Çalışmadaki basıklık ve çarpıklık değerleri ± 2 arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar veri setinin normal dağılım gösterdiği biçiminde yorumlanmaktadır (George ve Mallery, 2010). Ayrıca yapılan analizlerde aritmetik ortalamanın 3.72, mod değerinin 3.83 ve medyanın 3.77 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlerin birbirine yakın olması da veri setinin normal dağıldığını göstermektedir (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). Bu bağlamda, araştırmanın alt problemlerinin sınanması için parametrik test teknikleri seçilerek kullanılmıştır. Bu kapsamda verilerin çözümlenmesi kapsamında öncelikle yüzde ve frekans analizleri yapılmıştır. Ayrıca iki alt kategorili değişkenlerde, bağımsız örneklem için t-testi, üç veya daha fazla alt kategorili değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda, grup ortalamaları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla, grup varyansları eşit olmadığından, Dunnett's C çoklu karşılaştırma testinden faydalanılmıştır. Bulguların yorumlanmasında, anlamlılık değeri $p < .05$ olarak esas alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi incelenmiştir. Tablo 2'de okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyutlar	N	\bar{x}	SS
İyimserlik	360	3.52	.46
Psikolojik dayanıklılık	360	3.75	.58
Umut	360	3.71	.49
Öz yeterlilik	360	3.91	.55
Psikolojik sermaye (Genel)	360	3.72	.46

Tablo 2 incelendiğinde; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin katılıyorum düzeyinde ($\bar{x}= 3.72$) olduğu görülmektedir. Ayrıca boyutlar bazında öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayeleri incelendiğinde iyimserlik ($\bar{x}= 3.52$), psikolojik dayanıklılık ($\bar{x}= 3.75$), umut ($\bar{x}= 3.71$) ve öz yeterlilik ($\bar{x}= 3.91$) boyutlarında katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Boyutlar bazında okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri en yüksek boyut öz yeterlilik, en düşük boyut ise iyimserlik olmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen algıları, öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem) göre incelenmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin birlikte çalışılan okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre, Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
İyimserlik	Kadın	176	3.48	.47	358	1.80	.07
	Erkek	184	3.57	.44			
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	176	3.73	.56	358	.41	.67
	Erkek	184	3.76	.61			
Umut	Kadın	176	3.72	.53	358	.54	.58
	Erkek	184	3.69	.44			
Öz yeterlilik	Kadın	176	3.94	.61	358	1.02	.30
	Erkek	184	3.88	.48			
Psikolojik sermaye (Genel)	Kadın	176	3.72	.48	358	.13	.89
	Erkek	184	3.73	.43			

Tablo 3'e göre; okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(358)} = .13, p > .05$).

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyi, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İyimserlik ($t_{(358)} = 1.80, p > .05$), psikolojik dayanıklılık ($t_{(358)} = .41, p > .05$), umut ($t_{(358)} = .54, p > .05$) ve öz yeterlilik ($t_{(358)} = 1.02, p > .05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcı öğretmenlerin medeni durum değişkeninin birlikte çalışılan okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Medeni Durum Değişkenine Göre, Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
İyimserlik	Evli	264	3.56	.48	358	2.47	.01*
	Bekâr	96	3.43	.36			
Psikolojik dayanıklılık	Evli	264	3.77	.57	358	1.25	.21
	Bekâr	96	3.68	.61			
Umut	Evli	264	3.73	.51	358	1.73	.08
	Bekâr	96	3.63	.39			
Öz yeterlilik	Evli	264	3.92	.58	358	.57	.56
	Bekâr	96	3.88	.45			
Psikolojik sermaye (Genel)	Evli	264	3.75	.48	358	1.65	.09
	Bekâr	96	3.66	.37			

* $p < .05$

Tablo 4 incelendiğinde; okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(358)} = 1.65, p > .05$).

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(358)} = 2.47, p < .05$). Evli öğretmenler ($\bar{x} \bar{x} = 3.56$ -katılıyorum düzeyinde), bekâr öğretmenlere ($\bar{x} \bar{x} = 3.43$ -katılıyorum düzeyinde) göre okul yöneticilerinin daha iyimser olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca; okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ($t_{(358)} = 1.25, p > .05$), umut ($t_{(358)} = 1.73, p > .05$) ve öz yeterlilik ($t_{(358)} = 1.73, p > .05$) boyutlarına yönelik öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Katılımcı öğretmenlerin eğitim durumu değişkeninin birlikte çalışılan okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim durumu	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
İyimserlik	Lisans	284	3.48	.49	358	3.33	.00*
	Lisansüstü	76	3.68	.22			
Psikolojik dayanıklılık	Lisans	284	3.70	.60	358	3.14	.00*
	Lisansüstü	76	3.93	.47			
Umut	Lisans	284	3.67	.49	358	3.15	.00*
	Lisansüstü	76	3.86	.43			
Öz yeterlilik	Lisans	284	3.86	.55	358	3.73	.00*
	Lisansüstü	76	4.12	.48			
Psikolojik sermaye (Genel)	Lisans	284	3.68	.47	358	3.81	.00*
	Lisansüstü	76	3.90	.35			

* $p < .05$

Tablo 5'e göre; okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(358)} = 3.81, p < .05$). Lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 3.90$ -katılıyorum düzeyinde), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x} = 3.68$ -katılıyorum düzeyinde) göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin daha yüksek olduğu algısına sahiptirler.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(358)} = 3.33, p < .05$). Lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 3.68$ -katılıyorum düzeyinde), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x} = 3.48$ -katılıyorum düzeyinde) göre okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyini daha yüksek olarak belirtmiştir. Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(358)} = 3.14, p < .05$). Lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 3.93$ -katılıyorum düzeyinde), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x} = 3.70$ -katılıyorum düzeyinde) göre okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyini daha yüksek olarak belirtmiştir. Okul yöneticilerinin umut düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(358)} = 3.15, p < .05$). Lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 3.86$ -katılıyorum düzeyinde), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x} = 3.67$ -katılıyorum düzeyinde) göre okul yöneticilerinin umut düzeyini daha yüksek olarak belirtmiştir. Okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(358)} = 3.73, p < .05$). Lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{x} = 4.12$ -katılıyorum düzeyinde), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x} = 3.86$ -katılıyorum düzeyinde) göre okul yöneticilerinin öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcı öğretmenlerin yaş değişkeninin birlikte çalışılan okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Yaş Değişkenine Göre, Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İyimserlik	21-30(1)	108	3.42	.53	3.68	.01*	3-1
	31-40(2)	160	3.54	.41			
	41-50(3)	68	3.65	.45			
	51 ve üzeri(4)	24	3.55	.34			
Psikolojik dayanıklılık	21-30(1)	108	3.61	.64	4.13	.00*	3-1, 4-1
	31-40(2)	160	3.75	.51			
	41-50(3)	68	3.92	.70			
	51 ve üzeri(4)	24	3.86	.20			
Umut	21-30(1)	108	3.56	.57	7.13	.00*	2-1, 3-1
	31-40(2)	160	3.79	.37			
	41-50(3)	68	3.82	.51			
	51 ve üzeri(4)	24	3.55	.51			
Öz yeterlilik	21-30(1)	108	3.78	.61	4.76	.00*	3-1
	31-40(2)	160	3.93	.48			
	41-50(3)	68	4.09	.61			
	51 ve üzeri(4)	24	3.88	.27			
Psikolojik sermaye (Genel)	21-30(1)	108	3.59	.53	5.61	.00*	2-1, 3-1
	31-40(2)	160	3.75	.37			
	41-50(3)	68	3.87	.51			
	51 ve üzeri(4)	24	3.71	.30			

* $p < .05$

Tabloda 6'ya göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır ($F = 5.61$, $p < .05$). Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 31-40 ($\bar{x} = 3.87$ -katılıyorum düzeyinde) ve 41-50 ($\bar{x} = 3.75$ -katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenler, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi 21-30 ($\bar{x} = 3.59$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F = 3.68$, $p < .05$). Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 41-50 ($\bar{x} = 3.65$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenler, okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi 21-30 ($\bar{x} = 3.42$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F = 4.13$, $p < .05$). Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 41-50 ($\bar{x} = 3.92$ -katılıyorum düzeyinde) ile 51 ve üzeri ($\bar{x} = 3.86$ -katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenler, okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi 21-30 ($\bar{x} = 3.61$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre; okul yöneticilerinin umut düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ($F= 7.13, p< .05$). Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 31-40 ($\bar{x} = 3.79$ -katılıyorum düzeyinde) ve 41-50 ($\bar{x} = 3.82$ -katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenler, okul yöneticilerinin umut düzeyi 21-30 ($\bar{x} = 3.56$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır ($F= 4.76, p< .05$). Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 41-50 ($\bar{x} = 4.09$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenler, okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi 21-30 ($\bar{x} = 3.78$ -katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin birlikte çalışılan okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarını etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Mesleki kıdem	N	\bar{x}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İyimserlik	1-5 yıl(1)	148	3.47	.53	4.33	.00*	4-1, 4-3
	6-10 yıl(2)	60	3.57	.40			
	11-15 yıl(3)	64	3.42	.29			
	16 yıl ve üstü(4)	88	3.65	.43			
Psikolojik dayanıklılık	1-5 yıl(1)	148	3.74	.63	7.64	.00*	1-3, 2-3, 4-3
	6-10 yıl(2)	60	3.77	.40			
	11-15 yıl(3)	64	3.48	.60			
	16 yıl ve üstü(4)	88	3.93	.54			
Umut	1-5 yıl(1)	148	3.65	.53	2.61	.05	---
	6-10 yıl(2)	60	3.66	.29			
	11-15 yıl(3)	64	3.71	.45			
	16 yıl ve üstü(4)	88	3.83	.53			
Öz yeterlilik	1-5 yıl(1)	148	3.84	.59	4.76	.00*	4-1, 4-2, 4-3
	6-10 yıl(2)	60	3.86	.40			
	11-15 yıl(3)	64	3.86	.63			
	16 yıl ve üstü(4)	88	4.10	.45			
Psikolojik sermaye (Genel)	1-5 yıl(1)	148	3.68	.51	5.13	.00*	4-1, 4-2, 4-3
	6-10 yıl(2)	60	3.72	.31			
	11-15 yıl(3)	64	3.62	.43			
	16 yıl ve üstü(4)	88	3.88	.43			

* $p< .05$

Tablo 7 okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F= 5.13, p< .05$). Mesleki kıdem grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dun-

nets's C testinin sonuçlarına göre; 16 yıl ve üstü (\bar{x} = 3.88-katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenler, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi 1-5 yıl (\bar{x} = 3.68-katılıyorum düzeyinde), 6-10 yıl (\bar{x} = 3.72-katılıyorum düzeyinde) ve 11-15 yıl (\bar{x} = 3.62-katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (F = 4.33, p < .05). Mesleki kıdem grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 16 yıl ve üstü (\bar{x} = 3.65-katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenler, okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi 1-5 yıl (\bar{x} = 3.47:-katılıyorum düzeyinde) ve 11-15 yıl (\bar{x} = 3.42-katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F = 7.64, p < .05). Mesleki kıdem grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 1-5 yıl (\bar{x} = 3.74-katılıyorum düzeyinde), 6-10 yıl (\bar{x} = 3.77-katılıyorum düzeyinde) ile 16 yıl ve üstü (\bar{x} = 3.93-katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenler, okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi 11-15 yıl (\bar{x} = 3.48-katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Okul yöneticilerinin umut düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F = 2.61, p > .05).

Okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F = 4.76, p < .05). Mesleki kıdem grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 16 yıl ve üstü (\bar{x} = 4.10-katılıyorum düzeyinde) grubundaki öğretmenler, okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi 1-5 yıl (\bar{x} = 3.84-katılıyorum düzeyinde), 6-10 yıl (\bar{x} = 3.86-katılıyorum düzeyinde) ve 11-15 yıl (\bar{x} = 3.86-katılıyorum düzeyinde) gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayesinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, etkili ve başarılı okullar için olumlu etki edici bir niteliktir. Araştırma sonucu; Çetin, Özdemir ve Akpolat (2017) ile Keser (2013) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Araştırma bulgularına göre; okul yöneticilerinin bir işi başarabileceklerine veya yapabileceklerine ilişkin inanç, güven, azim ve umutlarının yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Psikolojik sermaye, işlerinde daha iyi performans göstermelerine yardımcı olmak için eğitimcinin kendi içinde geliştirmesi gereken temel bir psikolojik kaynaktır (Burhanud-

din vd., 2019). Ayrıca psikolojik sermaye, bir dizi olumlu psikolojik faktör tarafından öne çıkan olumlu gelişim durumudur (Luthans vd., 2004). Psikolojik sermaye, örgütsel hedeflere erişimde olumlu bağlamda etki etmektedir (Luthans vd., 2008). Bu bağlamda, temel bir psikolojik kaynak ve olumlu gelişim özelliği dolayısıyla okul yöneticilerinin iyi bir düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmaları, okulların hedeflerine etkili bir biçimde ulaşmalarını sağlayabilir.

Boyutlar bazında öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayesi incelendiğinde ise iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşan dört psikolojik kaynaktan oluşur ve bu kaynakların etkileşimi bireyde sinerji oluşturur (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Bu sinerji aracılığıyla okul yöneticileri, okulda kolektif bir sinerji oluşturabilir. Boyutlar incelendiğinde; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi en yüksek olan boyut öz yeterlilik, en düşük olan boyut ise iyimserlik olmuştur. Araştırma sonucuna göre; okul yöneticilerinin kendilerine güvendikleri ve inandıkları ifade edilebilir. Bu güven ve inancın yüksek olduğu kişiler, zorlu görevleri seçme noktasında daha isteklidir; hedeflere varmak amacıyla tüm güçleriyle hareket ederler ve kararlı olurlar (Larson ve Luthans, 2006). Böylece yüksek düzeyde güven ve inanca sahip okul yöneticileri aracılığıyla okullarda etkililik sağlanabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen algıları, öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem) göre incelenmiştir. Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Genel ortalama ile birlikte, boyutlar bazında da cinsiyet faktörü anlamlı bir sahip değildir.

Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre ölçek genelinde ve boyutlar bazında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ama bununla birlikte, evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyini daha yüksek algılamaktadırlar. Bu durum, evlilik kurumunun beraberinde getirmiş olduğu bakış açısından kaynaklanabilir.

Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bununla birlikte, lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin lisans eğitimi alanlara göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyini daha yüksek algılamaktadırlar. Bu durum, lisansüstü eğitimdeki alınmış daha fazla eğitimlerin bakış açısına olan etkisinden kaynaklanabilir. Ölçek genelinde ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmaması durumu boyutlar bazında da geçerlidir. Bu durum, lisansüstü eğitimdeki alınmış daha fazla eğitimlerin bakış açısına olan etkisinden kaynaklanabilir.

Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. İleri yaştaki öğretmenler, genç yaştaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyini daha yüksek algılamaktadırlar. Bu durum, ileri yaşın vermiş olduğu özelliklerin bakış açısına olan etkisinden kaynaklanabilir. Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır. İleri yaştaki öğretmenlerin genç yaştaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. İleri yaştaki öğretmenlerin genç yaştaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin umut düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. İleri yaştaki öğretmenlerin genç yaştaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin umut düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi arasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. İleri yaştaki öğretmenlerin genç yaştaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. İleri yaştaki öğretmenler, genç yaştaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyini daha yüksek olarak belirtmiştir. Bu durum, ileri yaşın vermiş olduğu özelliklerin bakış açısına olan etkisinden kaynaklanabilir.

Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine yönelik algılar, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi fazla olan (tecrübeli) öğretmenler, mesleki kıdemi daha az olan (daha az tecrübeli) öğretmenlere göre okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyini daha yüksek algılamaktadırlar. Bu durum, tecrübe ve birikimin beraberinde getirmiş olduğu bakış açısından kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyi, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin iyimserlik düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin umut düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyi arasında, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak mesleki kıdemi fazla olan (tecrübeli) öğretmenler, mesleki kıdemi daha az olan (daha az tecrübeli)

öğretmenlere göre okul yöneticilerinin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeyini daha yüksek olarak belirtmiştir. Bu durum, tecrübe ve birikimin beraberinde getirmiş olduğu bakış açısından kaynaklanabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik sermayeleri iyi düzeydedir. Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen algıları, öğretmenlerin medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermişken; cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler şunlardır:

- Okul yöneticilerine, okullarda psikolojik sermayenin ve özellikle iyimserliğin önemi ve geliştirilmesi konusunda kişisel gelişim eğitimleri verilebilir.
- Okul yöneticilerinin, liderlik ettiği öğretmenlerle güven çerçevesinde işbirliği yapması sağlanarak, tüm paydaşların psikolojik sermayeleri geliştirilebilir.
- Okul yöneticilerine başta iyimserlik olmak üzere psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik konularında etkileşimin sağlanabileceği sosyal etkinlikler düzenlenmesi yoluyla bu konuların okullarda hayat bulmasının gerekliliğinin anlaşılması sağlanabilir.
- Bu çalışmada, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyi incelenmiştir. Benzer araştırmalar; okul yöneticilerinin geliştirmesi beklenen “beşeri sermaye, sosyal sermaye” gibi sermaye türleriyle ilişkili şekilde gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırma, nicel yönetimi esas almıştır. Benzer araştırmalar, psikolojik sermayenin okuldaki gelişiminin derinlemesine incelenmesi amacıyla, nitel ve karma yöntemler esas alınarak yapılabilir.
- Bu çalışmada, okul yöneticileri örneklem olarak alınmıştır. Benzer araştırmalar, psikolojik sermayenin okuldaki genel görünümünün belirlenmesi amacıyla, öğretmenler örneklem alınarak gerçekleştirilebilir.

Bu çalışmanın verileri, 2019-2020 eğitim öğretim yılı sonbahar döneminde (2019 yılı içerisinde) toplanmıştır.

Kaynakça

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Beal, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-11.
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (psycap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Carver, C. S. (2002). *Optimism*. http://dccps.cancer.gov/brp/constructs/dispositional_optimism/dispositional_optimism.pdf adresinden erişilmiştir.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, (45)1, 121-137.
- Çetin, M., Özdemir, A. N., & Akpolat, T. (2017). Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye değerleri ve etik liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(13), 247-267.
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). Positive psychology in sales: Integrating psychological capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 306-327.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing, Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel.

- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Larson, M., & Luthans F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-67.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Acad Manag Learn & Edu*, 7, 209-221.
- 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., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50.
- 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., & Youssef-Morgan, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- MacInnis, D. J., & Mello, G. E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing*, 69, 1-14.
- MEB (2019). *2018-2019 öğretim yılı eğitim istatistikleri*. <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> adresinden erişilmiştir.
- Norman, S. M. (2006). *The Role of Trust: Implications for Psychological Capital and Authentic Leadership*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). University of Nebraska, USA.

- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 3–9). Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., Parks, P. A. C., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Trans Royal Society, 359*, 1379-1381.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self efficacy and work-related performans: A meta analysis. *Psycnological Bulletin, 124*(2), 240-261.

Investigation of School Administrators' Psychological Capital Level

Extended Abstract

Introduction

While psychological capital prevents negative consequences arising from the difficulties and workload they face in the workplace, it also increases the happiness and happiness of the person in the workplace. Developing psychological capital has been largely associated with positive outcomes. Despite the positive results shown, little is known about the development of psychological capital within the educational organization. Much of the work on psychological capital focuses on industrial organization, and research on the development of psychological capital within educational organization is limited. Therefore, to determine the outcome of psychological capital development within the educational organization; It is necessary to determine the results it brings to people in the educational organization and also potentially contribute to better academic outcomes. Although there are many studies on psychological capital, more research is needed to examine its development and application within the educational organization (Burhanuddin et al., 2019). Therefore, there is a need for research on the development of psychological capital of school administrators who lead stakeholders within the educational organization to contribute to existing research. This will make it easier to understand the impact of psychological capital on managers in the educational organization and whether it is comparable to those in the industrial organization. For this reason, this research examines the development of psychological capital of administrators in educational institutions. In this context, the purpose of the study is to determine the psychological capital level of school administrators according to teachers' perceptions.

Method

This research is a cross-sectional survey model aimed at determining the psychological capital level of school administrators according to teachers' views. The sample of the study consists of a total of 360 teachers working in official schools in Ankara city center districts in the 2019-2020 academic year. In this study, "Psychological Capital Scale" developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) adapted to Turkish by Çetin and Basım (2012) was used to measure the psychological capital level of school administrators. The measurement tool used in the study was applied by the researcher to 360 teachers working in Ankara between the dates of the 2019-2020 academic year, 25-29 November 2019, and the data were collected.

Discussion and Conclusion

Within the scope of the first sub-problem of the research; psychological capital level of school administrators was examined according to teachers' perceptions. According to teachers' perceptions, it was concluded that the psychological capital of school administrators was at the level of agree. This is a positive effect for effective and successful schools. Research finding; it is similar to the findings of the research conducted by Çetin, Özdemir, and Akpolat (2017) and Keser (2013). According to the results of the research; it can be stated that school administrators have a high level of belief, confidence, determination and hopes that they can or will be able to accomplish a job.

Within the scope of the second sub-problem of the research; teachers' perceptions of school administrators' level of psychological capital were analyzed according to some demographic variables (gender, marital status, educational status, age and professional seniority) of teachers. The psychological capital level of school administrators did not differ significantly according to the gender variable of the teachers. Research finding; it is similar to the findings of the research conducted by Çetin, Özdemir, and Akpolat (2017) and Keser (2013).

The psychological capital level of school administrators did not differ significantly according to the marital status variable of the teachers.

The psychological capital level of school administrators showed a significant difference according to the educational status of the teachers. Graduate teachers stated that the psychological capital level of school administrators was higher than graduate teachers. This may be due to the effect of more training in postgraduate education on the perspective. Research finding; it is similar to the findings of the research conducted by Çetin, Özdemir, and Akpolat (2017) and Keser (2013).

A significant difference was found between the psychological capital level of school administrators according to the age variable of the teachers. Teachers in the 31-40 and 41-50 age groups stated that the psychological capital level of school administrators was higher than the teachers in the 21-30 age group. Older teachers reported higher levels of psychological capital of school administrators than younger teachers. This may be due to the effects of the features given by the advanced age on the perspective. Research finding; it does not coincide with the research findings made by Keser (2013). In the study conducted by Keser (2013), a significant difference was found between age groups. This may be due to the fact that the study conducted by Keser (2013) took school administrators as a sample.

A significant difference was found between the psychological capital level of school administrators according to the professional seniority variable of the teachers. Teachers in the professional seniority group of 16 years or more stated the psychological capital level of school administrators as higher than teachers in the 1-5, 6-10 and 11-15 years professional seniority

groups. Teachers with more professional seniority (experienced) reported higher levels of psychological capital of school administrators than teachers with less professional seniority (less experienced). This situation may arise from the perspective that experience and knowledge have brought with it. Research finding; it does not coincide with the research findings made by Çetin, Özdemir, and Akpolat (2017) and Keser (2013). In the study conducted by Çetin, Özdemir, and Akpolat (2017) and Keser (2013), no significant difference was found between professional seniority groups. This may be due to the fact that the study conducted by Çetin, Özdemir, and Akpolat (2017) and Keser (2013) took school administrators as a sample.

The psychological capital of all stakeholders can be developed by ensuring that school administrators cooperate with the teachers they lead within a framework of trust. By organizing social activities where school administrators can interact with optimism, psychological resilience, hope and self-efficacy, it can be ensured that these issues come to life in schools.