

# ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ \*

 Venhar KAPLAN<sup>a</sup>

## Öz

Çalışmanın amacı, öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynak düzeylerini saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırma betimsel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklem grubunu 364 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde, frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin en fazla umut, öz-yeterlik, işe özgü stres ve kariyer gelişiminden kaynaklı stres; en az psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, örgütsel yapı ve iklimden kaynaklı stres yaşadıkları bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynak düzeyleri incelendiğinde, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre işteki ilişkilerden kaynaklanan stres ve örgütsel rolden kaynaklanan stres; kıdem yılı 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kariyer yaşamından kaynaklı stres, işe özgü stres kaynak düzeyleri kıdem yılı 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Branş öğretmenlerinin işe özgü stres ve örgütsel stres algılarının sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha olumludur. 20 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öz-yeterliğe ilişkin algıları 0-5 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlere göre; 0-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin umut ve iyimserlik algıları 20 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Okul türü değişkenine göre imam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık algıları, ilkokul öğretmenlerine göre daha olumludur. Demokratik ortamda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye, iyimserlik, umut ve öz-yeterlik algıları, ilgisiz ortamda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin yaşadığı stres kaynaklarının azaltılıp, psikolojik sermaye düzeylerinin iyileştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Stres Kaynakları, İyimserlik, Umut, Öz yeterlik, Psikolojik Dayanıklılık



\* Bu makale, 07 - 09 Kasım 2013 tarihleri arasında düzenlenen 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulmuş bildirinin bir bölümünden hazırlanmıştır.

<sup>a</sup>Dr, Gazi Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, temeltasvenhar@gmail.com

## AN INVESTIGATION INTO THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL STRESS SOURCES OF TEACHERS IN TERMS OF SOME VARIABLES

### Abstract

The purpose of this study was to investigate teachers' levels of psychological capital and their organizational stress sources and analyze these in terms of some variables. This study used a descriptive survey model. The sample of the study consisted of 364 teachers. "The Psychological Capital Scale" and "The Organizational Stress Sources Scale" were used in the study. Frequency, percentage distribution, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used in the analysis. As a result of the study, it was found that the teachers' hope, self-efficacy, job-specific stress and stress from career development were on the highest levels, and their psychological resilience, optimism, organizational structure and experiences of climate-related stress were on the lowest levels. When the teachers' organizational stress source levels were examined, it was found that the female teachers had higher stress from relationships at work and stress from organizational role than the male teachers, whereas the teachers with a seniority of 20 years or more were found to have higher career-related stress, job-specific stress source levels than the teachers with a seniority of 0-5 years. It was found that the perceptions of the branch teachers' job-specific stress and organizational stress were higher than those of the form teachers. The male teachers had higher self-efficacy levels than the female teachers. It was found that the perceptions of the teachers with a seniority of 20 years or more on psychological capital and self-efficacy were higher than the teachers with a seniority of 0-5 years. The teachers with seniority levels of 0-5 years seniority teachers had higher optimism and hope perceptions than the teachers with a seniority of 20 years or more. According to the school type variable, the teachers working at religious secondary schools had higher self-efficacy and psychological resilience perceptions than the primary school teachers. The teachers working in a democratic environment had higher perceptions of psychological capital, optimism, hope and self-efficacy than the teachers working in an uninterested environment. Suggestions were made to reduce the stress sources experienced by teachers and improve their psychological capital levels.

**Key Words:** Organizational Stress Sources, Optimism, Hope, Self-efficacy, Psychological Resilience.



### Giriş

Günümüzde, çalışanların beceri, bilgi ve birikimlerinden oluşan örgütsel ağ yapılanmaları ile insan sermayesi ve kişiler arası ilişkileri etkileyen sosyal sermaye kavramlarının örgütsel düzeydeki rolleri önem kazanmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak, insan kaynağına önem verme ve yönlendirme açısından araştırmalara konu olan kavram pozitif psikolojidir (Wright, 2003). Örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışlarla örgüt çıktıları arasında bağ kuran pozitif psikolojinin amacı bireylerde nelerin yanlış olduğunu belirlemek yerine, neyin doğru olduğunu bulmaktır. Bireyin güçlü yönlerini dikkate alarak, refahın ve sağlıklı hayatın geliştirilmesine odaklanmaktır (Luthans, 2002, s. 698). Pozitif psikolojinin örgütlere etkisi iki şekilde ele alınmaktadır. Biri örgütlerdeki kaos, stres ve olumsuz durumlar karşısında affetme, merhamet ve ahlak kavramı üzerinde durarak, örgütün devamlılığını sağlayan pozitif adımlar atmaktır. İkincisi ise örgütlerde oluşturulan davranışların pozitif hale dönüştürülmesidir (Jensen & Luthans, 2002). Bu sayede bireyde var olan pozitif güç belirlenerek, çalışma hayatının verimliliğini yükseltilmesi için ölçülebilen, yönetebilen ve geliştirilebilen unsurlar oluşturulacak ve verimlilik arttırılacaktır (Luthans & Youssef, 2004).

Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmaların en etkili sonuçlarından biri bireylerin psikolojik durumlarına odaklanan psikolojik sermayedir (Wooley & Levy, 2011). Psikolojik sermaye genel anlamda, bireylerin pozitif gelişme hali olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye, işletmelerde, kamu kurum ve kuruluşlarında performans artışı için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin olarak yönlendirilebilen insan kaynağı potansiyelinin ve psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin uygulamalardır (Keleş, 2011). Psikolojik sermaye temelini pozitif psikolojiden alarak, bireylerin kapasiteleri üzerinde düşüncelerini sağlamak, kim oldukları, gelecekte ne olmak istedikleri ile ilgili durumları belirlemek, işten kaynaklanan sorunları olumsuzlukları gidermek, iş ile ilgili gelişimleri sağlamak amacıyla kullanılan bir araçtır (Luthans vd., 2010). Çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin örgütlerin performans ve üretkenliklerini arttırmada doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir (Güler & Sarıipek, 2014). Psikolojik sermaye, *öz-yeterlilik*, *iyimserlik*, *umut* ve *psikolojik dayanıklılığa* bağlı olarak gelişmektedir (Luthans vd., 2006).

*Öz-yeterlilik*: Öz-yeterlilik, bireyin belirli bir alandaki görevin başarılı biçimde tamamlanmasında gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyet aşamalarını harekete geçirmek için kişinin kendi yeteneklerine olan güveni veya inancıdır (Stajkovic & Luthans, 1998). Öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, zorlu görevleri seçme noktasında istekli olurlar, sebatkar, hedeflere ulaşma noktasında bütün güçlerini ortaya koymaktan çekinmezler (Larson & Luthans, 2006). Sosyal ikna, pozitif geri bildirim, psikolojik ve fizyolojik uyarılma, dolaylı öğrenme ve modelleyerek öğrenme gibi çeşitli tekniklerle geliştirilebilir bir özelliktir (Luthans vd., 2010).

*İyimserlik*: Bireylerin olumlu gelecek beklentisi içinde, kötü olayların özel durumlarda ve ara sıra dış nedenlere bağlı olarak açıklayan, kendi davranışlarının sonuçlarını etkilediklerine inandırmaya çalışan yaklaşım tarzı iyimserliktir (Scheier vd., 2001, s. 129). İyimser kişiler kötü olayları dışsal faktörlere bağlayarak, değişebilir ve spesifik olarak yorumlarken, kötümser kişiler olayları, içsel, sabit ve genelleyerek yorumlamaktadır (Peterson, 2000, s. 49).

*Umut*: Kişinin hedefe yönelik karar vermeye hedefe ulaşabilecek yolları planlamaya ilişkin duyumlardan türeyen bilişsel bir yapıdır. Umut kavramı sadece hedeflerin başarılabilir olduğuna dair bireyin kararlılığını değil, aynı zamanda kişinin hedefe ulaşmak için başarılı planlar yapabileceğine ve farklı yollar belirleyebileceğine olan inancıdır (Luthans & Youssef, 2004). Umut düzeyi fazla olan kişiler sabırla, çalışkanlıkla, aktif, yol gösterici şekilde, uzun vadeli hedefleri gerçekleştirme yolunda alternatif yolları da belirleyerek, motivasyonları yüksek şekilde eyleme geçerler (Jensen & Luthans, 2006). Umut için bir nevi bireyin içsel lokomotif, amaca ulaşma yolunda pozitif inanç ve enerjisi olarak ele alınabilir.

*Psikolojik Dayanıklılık*: Kişilerin değişen durumlara tepki göstermede esneklik ve olumsuz duygusal deneyimlerden çıkıp kendini toplama halidir. Her türlü olumsuz koşulu ve stresli yaşam olaylarını içeren zorluk ile davranışsal ve sosyal becerileri içeren pozitif uyum olmak üzere iki önemli kavramı içermektedir (Scheier vd., 2001, s. 130). Dayanıklılıkta bireyler önlerine çıkan zor ve sarsıcı risklere karşı güçlü bir reaksiyonla, ciddi anlamda manevra kabiliyeti ve sorunların üstesinden gelerek, kendini toplama ve sorunlarla baş edebilme durumuna sahiptir (Masten, 2001).

Eğitim ve öğretimin lokomotif durumunda olan öğretmenler, öğrencilerin başarısında okul-içi faktörler arasında en önde yer almaktadır. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde, eğitimsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde öğretmenler önemli bir etmendir. Eğitim niteliği ve verimliliğin artırılmasında öğretmenin sahip olduğu uzmanlık bilgisi, pedagojik formasyon, iletişim becerileri ve genel kültürün dışında psikolojik durumları da önemli hale gelmiştir. Öğretmen öz-yeterliği, umut, iyimserlik ve yılmazlık bu kapsamda psikolojik niteliğin artırılmasına önde gelen unsurlardandır. Çünkü psikolojik sermaye algısı yüksek olan öğretmenin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık, iş yaşamı kalitesi iş tatmini, problem çözme becerisi, iş performansı, örgütsel destek algısı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri artacaktır (Abbas vd., 2014; Anık, 2018; Aslan, 2017; Avey vd., 2010; Bozgeyikli vd., 2017; Büyükgöze & Kavak, 2017; Cole vd., 2009; Çakmak & Arabacı, 2017; Çalışkan & Pekkan, 2017; Demir, 2019; Kabasin, 2019; Kılıç, 2019; Kurt & Demirbolat, 2019; Laschinger & Fida, 2014; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Ocak vd., 2016; Özler & Yıldırım, 2015; Özutku, 2019; Roche vd., 2014; Tösten vd., 2018; Uygungil & İşcan, 2018). Ayrıca örgütsel sinizm, işe yabancılaşma, mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyet durumlarında ise azalma yaşanacaktır (Çalışkan & Pekkan, 2017; İşçimen, 2019; Kahraman & İşözen, 2019; Töremen & Demir, 2016; Tösten & Özgan, 2017).

Eğitimin hedeflerinden biri olan toplumsal kalkınma ancak öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yükseltilmesiyle gerçekleşebilir. Psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan öğretmen okulunda mutlu olarak etkili şekilde çalışacaktır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttırıldığında, çıkabilecek sorunlar daha kolay çözümlenecek eğitimin amaçlarına ulaşmak kolaylaşacaktır. Bu bağlamda psikolojik sermaye eğitim örgütlerinin önemli elemanı olan öğretmenler için önem arz eden bir konudur.

Günümüzün en büyük problemlerinden olan stres, çağdaş toplum olmanın, çok hareketli ve hızlı yaşamının sonucu olarak yaşantımızın doğal parçası olmuştur. İnsanlar artık hangi işi yaparlarsa yapsınlar, hayatlarının büyük bölümünü, kendi kapasite ve sınırlarını zorlayarak devam ettirmektedir. Birey hangi statüde ve iş kolunda çalışırsa çalışsın, iş yaşamında stres ile tanışması kaçınılmaz olmuştur. Stres, bireyle çevrenin zayıf uyumunun bir göstergesidir. Çevrenin bireyden yana aşırı talepleri, kişinin karşılaştığı durumlara karşı donanımının yetersiz olması stresi doğurmaktadır (Balci, 2000). Aşırı ses, ışık, ısı, çok fazla veya az sorumluluk ve denetim, sorumlulukların yerine getirilememesi, çalışma ortamının uygun olmaması, görevin anlaşılmasız veya basit oluşu, monotonluk, fiziksel şartlar, anlaşmazlık, dışlanma, bireyin yüksek kaygı durumu, algılama düzeyi gibi birçok etmen strese yol açmaktadır (Kahn & Byosiere, 1995). Stresin bireylerde aşırı enerji tüketmeye bağlı olarak bir süre sonra kendini güçsüz, çaresiz, kaygılı, sinirli, çabuk heyecanlanma, unutkanlık, uykusuzluk çekme gibi zihinsel ve duygusal sorunlara, içe kapanma, konuşma güçlükleri, madde bağımlılığı, iştahsızlık, yemede artış, sakarlık gibi davranışsal problemlere, biyolojik ve fiziksel sorunlara sebep olmaktadır (Baltaş & Baltaş, 1998, s. 91).

Okulların hammaddesi topluma gelen ve toplumdan çıkan insandır. Bu sebeple okulların informal yönü, formal yönünden daha baskın, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Sosyal bir sistem olan okulun çalışması, kurulması davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yeri önemlidir (Bursalıoğlu, 1999). Eğitim hizmetlerinin amacına ulaşmasında en büyük sorumluluk bu hizmetin üretilmesi ile görevli olan

okullara, bunların yöneticilerine ve öğretmenlere düşmektedir. Okulların etkili olarak çalışmasını engelleyen en önemli sorunların başında stres gelmektedir (Altınok, 2009).

Hammaddesi insan olan eğitim örgütlerinde stresten kaçınmak zor olacaktır. Strese neden olabilecek birçok faktör eğitim örgütlerinin bünyesinde barındırılmaktadır. Özellikle sistemin öğretmen boyutunda stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha çok yaygınlaşması ve stresin doğrudan doğruya verimliliği etkilediği belirlenmiştir (Arıcan, 2011, s. 57). Öğretmenlerin üzerindeki stresin azaltılması, bir taraftan mesleki gelişimlerine, okul ve toplumun gelişimine katkı sağlayacaktır. Bütün örgütlerde oluşabilen örgütsel stresin akılcı bir şekilde kontrolü önemli olmakla birlikte, çoklu bağlantılar içerisinde yer alan öğretmenler içinde özel anlam taşımaktadır. Okulların yapıtaşısı konumundaki öğretmenlerin, eğitimin ilk kademesinden, son kademeye kadar maruz kaldıkları stres kaynaklarının belirlenip, gerekli önlem ve politikaların yürütülmesi önemli görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel stres kaynakları ve psikolojik sermaye faktörünü etkileyen/etkilemeyen birçok bağımsız değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının demografik değişkenlere göre cinsiyet (Altınok, 2009; Erken, 2006), medeni durum, hizmet yılı, branş, öğrenim duruma göre farklılık göstermediği buna karşın okul türüne göre farklılık elde edildiği (Karadavut, 2005; Özbaş, 2019, s. 42-43) belirlenmiştir. Başol ve Altay (2009), Çetinkaya (2019), Karadavut' un (2005) yılında yapmış oldukları çalışmada cinsiyet, branş ve mezuniyet durumu değişkeni öğretmenlerin örgütsel stres algılarında farklılık oluşturmuştur. Uluslararası alan yazında öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri arasında farklılık elde edilmiştir (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Zaman baskısı, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, öğrenci davranışları, mesleki gelişme ve güvence yetersizliği, maaşların azlığı, resmi politikalar öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarında anlamlı farklılığa neden olmuştur (Payne & Furnham, 1987). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okulda geçirdiği hizmet süresi, öğrenim düzeyi, yönetim türü, okul türü, okunan kitap sayısı ve kariyer değişkenlerine göre farklılaşmaktadır (Çetinkaya, 2019; Kurt & Demirbolat, 2019; Luthans vd., 2008; Norman vd., 2010; Parthi & Gupta, 2016). Tösten ve Özgan' nın (2017) yapmış oldukları çalışmada medeni durum, okullardaki öğretmen sayısı, mesleki kıdem, maaş memnuniyeti değişkenleri öğretmenlerin psikolojik sermayelerinde anlamlı farklılığa neden olmuştur.

Bu bağlamda çevresi ile ilişkilerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmeleri için öğretmenlerin stres kaynakları ve psikolojik sermaye düzeylerini etkileyen birden çok bağımsız değişkenin tespit edilmesi, okulların ve yöneticilerin süreci sağlıklı bir şekilde yürütebilmelerine yardımcı olacaktır. Yöneticilerin öğretmenleri etkileyen stres kaynakları ve psikolojik sermaye unsurlarını bağımsız değişkenler açısından belirlenmesi sonucunda bir yol haritası elde edilecektir. Bağımsız değişkenlerin psikolojik sermaye ve stresi nasıl etkilediğini bilen yönetici bireylerin pozitif yönlerinin destekleyip, örgütsel stresi minimum düzeye indirecek ve örgütsel mutluluğu ve başarıyı artıracaktır. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynak algılarını birlikte inceleyen yeterli düzeyde çalışma bulunmamaktadır. Bu kapsamda öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynakları düzeyi alt boyutlara göre ve bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve alt puanlarına yönelik algıları nasıldır?

2. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı faktörü ve alt puanlarına yönelik algıları nasıldır?
3. Kadın ve erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanlarına yönelik fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel stres kaynağı ve psikolojik sermaye faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır?
6. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye faktörü ve alt puanları arasında fark var mıdır?
7. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır?

Araştırma öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ve örgütsel stres kaynakları düzeylerinin belirlenmesiyle özellikle Mili Eğitim Bakanlığının değerlendirme ve geliştirilme çalışmalarına da katkı sağlaması, alanda çalışma yapacak akademisyenlere öncülük etmesi ve öğretmenlerde stresi oluşturan unsurların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması açısından önemlidir. Psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynakları etkileyen bağımsız değişkenlerin saptanması, okuldaki diğer çalışanlar içinde oluşturulacak pozitif okul iklimi, bağlılık, güven, iş doyumunu ve psikolojik iyi oluş koşullarının oluşturulması ve güçlendirilmesi açısından da önemlidir. Ayrıca Kayseri'deki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel stres kaynaklarını belirlemeyi konu edinen ilk çalışma olarak alandaki boşluğu doldurması beklenmektedir.

## A. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel stres kaynaklarının düzeyinin bazı değişkenlere göre ele alındığı nicel bir çalışma olan bu çalışmada betimsel ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, herhangi bir olay veya olguyu mevcut haliyle betimlemeye amaçlarken, ilişkisel araştırmalarda ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi incelemeyi esas alan araştırmalardır (Karasar, 2005, s. 57). Bu noktadan yola çıkarak psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel stres kaynaklarının düzeyini belirlemek ve bazı değişkenlere göre yordamak için ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.

### 1. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Kayseri ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 12564 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise basit seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 364 öğretmen oluşturmuştur. Tabakalı örnekleme de evren içindeki alt gruplarının sayısı belirlenerek, bu alt grupların hiçbir evren birimini açıkta bırakmayacak şekilde evrenin büyüklüğündeki oranların örneklem içinde temsil edilebilmelerini sağlayan örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2012). Çalışma grubunun kişisel özellikleri Tablo 1'de verilmiştir:

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Özellik	Düzy	f	%
Cinsiyet	Kadın	186	51,0
	Erkek	178	49,0
Medeni Durum	Evli	226	62,0
	Bekar	138	38,0
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	48	13,1
	6-10 yıl	110	32,2
	11-19 yıl	128	35,1
	20 yıl ve üzeri	78	21,4
Okul Türü	İlkokul	101	27,7
	Ortaokul	124	34,0
	İmam Hatip Ortaokulu	71	19,5
	Anadolu Lisesi	68	18,6
Branş	Sınıf Öğretmeni	101	27,7
	Branş Öğretmeni	263	72,2
<b>TOPLAM</b>		<b>364</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin 186'sının (% 51,0) kadın, 174'nün (% 49,0) erkek; 226'sının (% 62) evli, 138'nin (% 38) bekar; 48'nin (% 13,1) 0-5 yıl, 110'nun (% 32,2) 6-10 yıl, 128'nin (% 35,1), 78'nin (% 21,4); 101'nin (% 27,7) ilkokul, 124'nün (% 34,0), 71'nin (% 19,5), 68'nin (% 18,6); 101'nin (% 27,7) sınıf öğretmeni, 263'nün (% 72,2) branş öğretmeni oldukları görülmektedir.

## 2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans vd., 2007) ve Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği (Karadavut, 2005) kullanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; katılımcıların cinsiyet, medeni durum, branş, okul türü ve mesleki kıdem, çalışma ortamı değişkenlerinden oluşmaktadır.

*Psikolojik Sermaye Ölçeği:* Çalışmada ilk veri toplama aracı olarak "Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Luthans vd. tarafından 2007 yılında geliştirilen, Çetin ve Basım tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek, öz-yeterlik (3, 4, 15, 16, 21, 23); umut (2, 6, 12, 17, 20, 24); iyimserlik (1\*, 9, 11\*, 14, 18, 19) ve psikolojik dayanıklılık (5, 7, 8\*, 10, 13, 22) olmak üzere dört alt boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. (\*işaretili maddeler ters puanlanmıştır). Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. 5'li likert tipinde olan ölçekte puanlama, tamamen katılıyorum (5), çok katılıyorum (4), katılıyorum (3), az katılıyorum (2), katılmıyorum (1) şeklindedir. Çetin ve Basım (2012) tarafından ölçeğin geçerliliği üzerine yapılan analizlerde öğrencilerden oluşan iki ayrı örnekleme doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her iki örnekleme için en iyi uyum değerlerini dört boyutlu yapının sağladığı ortaya çıkarılmıştır (1nci örnekleme=  $\chi^2/df=1,80$ ; RMSEA=0,046; CFI=0,93 ve 2nci örnekleme=  $\chi^2/df=1,91$ ; RMSEA=0,048; CFI=0,92). Ayrıca ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları ise iyimserlik için 0,67; umut için 0,81; psikolojik dayanıklılık için 0,68 ve öz yeterlilik için ise 0,85 olarak elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacı tarafından

yapılan ölçeğin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) ve alt puanlara göre gösteren tablo Tablo 2’de verilmiştir:

**Tablo 2.** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	x	ss	$\alpha$
Öz-yeterlik	3,30	0,67	,89
Umut	3,54	0,77	,88
İyimserlik	3,10	0,90	,81
Psikolojik Dayanıklık	3,06	0,76	,85
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>3,25</b>	<b>0,48</b>	<b>,88</b>

Tablo 2 incelendiğinde, psikolojik sermayeye ilişkin alt puanlarının güvenirlilik ve standart sapma değerleri olarak, en homojen değer öz-yeterlik, en az homojen ise iyimserlik alt boyutlarında gerçekleşmiştir. Güvenirlilik durumu incelendiğinde güvenirliliği en yüksek boyut öz-yeterlik, güvenirliliği en düşük olan boyut ise iyimserlik olmuştur. Dört alt boyutun faktör yüklerinin .41-.87 arasında değiştiği belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği toplam varyansın %79’nu açıklamıştır. Araştırmacı tarafından psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik analizi için yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerlere göre:  $\frac{\chi^2}{df}=2,17$  ( $\chi^2=398,8$ ,  $df=183,7$ ); GFI=0,745, AGFI=0,85, NNFI=0,74, karşılaştırmalı uyum indeksi CFI=0,90, kök ortalama kare yaklaşım hatası RMSEA=0,058 ve Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,91. Bir modelin özellikle karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve Tucker-Lewis indeks (TLI) değerlerinin 0,90 veya üzerinde olması iyi uyum sağladığı anlamına gelmektedir (Şimşek, 2007). Elde edilen sonuçlar bu aşamada ölçeğin dört boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığını göstermektedir. Ölçeğin KMO değeri (=,93) ve Bartlett (=2839.253,  $p=.000$ ) testleri sonucunda verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik sermaye düzeyini ölçmede kullanılabilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

*Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği:* Çalışmada kullanılan bir diğer veri toplama aracı “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” dir. Karadavut tarafından 2005 yılında geliştirilen bu ölçek, kariyer gelişiminden kaynaklanan stres, işe özgü stres, örgütsel rolden kaynaklanan stres, örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres olmak üzere beş alt boyut ve 37 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipinde olan ölçekte puanlama, tamamen katılıyorum (5), çok katılıyorum (4), katılıyorum (3), az katılıyorum (2), katılmıyorum (1) şeklindedir. Karadavut (2005) tarafından yapılan örgütsel stres kaynaklarına ilişkin toplam güvenirlilik katsayısı Cronbach Alpha değeri .840, işe özgü stres kaynaklarına ilişkin güvenirlilik katsayısı .798, örgütsel rolden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenirlilik katsayısı .793, örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenirlilik katsayısı .851, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenirlilik katsayısı .902 ve kariyer gelişiminden kaynaklanan strese ilişkin güvenirlilik katsayısı .840 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacı tarafından ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını (Cronbach Alpha) alt boyutlara göre gösteren tablo Tablo 3’de verilmiştir:



**Tablo 3.** Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	x	ss	$\alpha$
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres	3,55	1,01	,83
İşe özgü Stres	3,95	1,52	,79
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	3,30	0,59	,81
Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklı Stres	3,07	1,14	,85
İşteki ilişkilerden Kaynaklanan Stres	3,37	1,90	,89
<b>Örgütsel Stres Kaynakları</b>	<b>3,35</b>	<b>0,91</b>	<b>,90</b>

Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel stres kaynağı faktörüne ilişkin alt puanlarının güvenirlilik ve standart sapma değerleri olarak, en homojen değer örgütsel rolden kaynaklanan stres, en az homojen ise işteki ilişkilerden kaynaklanan stres alt puanlarında gerçekleşmiştir. Güvenirlilik durumu incelendiğinde güvenirliliği en yüksek boyut işteki ilişkilerden kaynaklanan stres, güvenirliliği en düşük olan boyut ise işe özgü stres olmuştur. Beş boyutun faktör yükleri .43-.84 arasında değişmektedir. Örgütsel stres kaynakları ölçeği toplam varyansın %68'ni açıklamaktadır. KMO (=0,79) ve Bartlett (=2905,987, p=.000) testleri sonucunda verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Örgütsel stres kaynakları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerleri:  $\frac{\chi^2}{df}=2,84$  ( $\chi^2=704,88$ ,  $df=248$ ), SRMR= 0,065, AGFI=0,81, GFI=0,840, CFI= 0,950, NFI=0,93, NNFI=0,95, RMSEA=0,068. Örgütsel stres kaynakları ölçeğinin stres kaynaklarını ölçmede kullanılabilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

### 3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, kişisel bilgi formu, psikolojik sermaye ölçeği ve örgütsel stres kaynakları ölçeklerinden elde edilen veriler "SPSS 24.0" paket programında analiz edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin normal dağılıp dağılmadığı tespit edilmiş, bunun için de basıklık çarpıklık kritik değeri  $\pm 1.96$  aralığı dikkate alınmıştır (Tabachnick & Fidell, 2007). Çalışma grubunun 50'den fazla olması sebebiyle, Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda dağılımın normallik varsayımını sağladığı belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği için basıklık değeri (=0,008) ve çarpıklık değeri (0,980),  $p<.05$ ; örgütsel stres kaynakları ölçeği için basıklık değeri (=0,015) ve çarpıklık değeri (-0,880)  $p<.05$ . İstatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Bu değerlerden hareketle dağılımların normale yakın olduğu söylenebilir.

### B. BULGULAR

Araştırmanın birinci alt amacı; öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve alt puanlarına yönelik algıları nasıldır? Şeklinde düzenlenmiştir. Tablo 4'de öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve alt puanlarına yönelik algı düzeyleri verilmiştir:

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Alt Puanlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Boyutlar	N	x	ss
Öz-yeterlik	364	3,30	0,67
Umut	364	3,54	0,77
İyimserlik	364	3,10	0,90
Psikolojik Dayanıklık	364	3,06	0,76
<b>Psikolojik Sermaye</b>	<b>364</b>	<b>3,25</b>	<b>0,48</b>

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik sermaye alt puanlarından en fazla umut ( $x=3,54$ ,  $ss=0,77$ ) ve en az da psikolojik dayanıklılık ( $x=3,06$ ,  $ss=0,76$ ) boyutunda olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenler en fazla umut en az da psikolojik dayanıklılık davranışını sergilemektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacı; öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı faktörü ve alt puanlarına yönelik algıları nasıldır? şeklinde düzenlenmişti. Tablo 5’de öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı faktörü ve alt puanlarına yönelik görüşleri verilmiştir:

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı ve Alt Puanlarına Yönelik Görüşleri

Boyutlar	N	x	ss
Kariyer Gelişiminden Kaynaklı Stres	364	3,55	1,01
İşe Özgü Stres	364	3,95	1,52
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	364	3,30	0,59
Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklı Stres	364	3,07	1,14
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres	364	3,37	1,90
<b>Örgütsel Stres Kaynakları</b>	<b>364</b>	<b>3,35</b>	<b>0,91</b>

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları alt puanlarından en fazla işe özgü stres ( $x=3,95$ ,  $ss=1,52$ ), kariyer gelişiminden kaynaklı stres ( $x=3,55$ ,  $ss=1,01$ ) ve en az da örgütsel yapı ve iklimden kaynaklı stres ( $x=3,07$ ,  $ss=1,14$ ) yaşadıkları belirlenmiştir. Başka bir anlatımla, öğretmenler en fazla işe özgü stres ve kariyer gelişiminden kaynaklı stres en az da örgütsel yapı ve iklimden kaynaklı stres yaşamaktadır.

Araştırmanın üçüncü alt amacı; kadın ve erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanlarına yönelik fark var mıdır? şeklinde düzenlenmişti. Tablo 6’da öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve alt puanlarına yönelik cinsiyet değişkenine göre puan ortalamaları verilmiştir:

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Faktörü ve Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İlişkiz T-Testi Sonucu

Faktör	Cinsiyet	N	x	ss	t	p
Öz-yeterlik	Kadın	186	3,16	0,47	2,730	0,007*
	Erkek	178	3,25	0,52		
Umut	Kadın	186	3,27	0,78	-,890	0,370
	Erkek	178	3,34	0,74		
İyimserlik	Kadın	186	3,23	0,74	-1,600	0,109
	Erkek	178	3,34	0,79		
Psikolojik Dayanıklık	Kadın	186	3,33	0,61	-,490	0,619
	Erkek	178	3,36	0,68		
Psikolojik Sermaye	Kadın	186	3,01	0,41	1,530	0,127
	Erkek	178	3,09	0,44		

p&lt;0,05\*

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü [t(362)=1,53, p>0,05], umut [t(362)=-0,89, p>0,05], iyimserlik [t(362)=-1,60, p>0,05] ve psikolojik dayanıklılık [t(362)=-0,49, p>0,05] alt puanları ile cinsiyet değişkeni puanı arasında fark bulunmamaktadır. Buna karşın öz-yeterlik [t(362)=2,73, p<0,05] faktörü alt puanı ile cinsiyet değişkeni puanı arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre erkek öğretmenler (x=3,25, ss=0,52) kadın öğretmenlere (x=3,16, ss=0,47) göre daha fazla öz-yeterlik faktörü alt puan ortalamasına sahiptir. Başka bir anlatımla, erkek öğretmenler kendilerini öz-yeterlik bakımından kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde görmektedir. Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları faktörü ve alt puanlarına yönelik cinsiyet değişkenine göre puan ortalamaları verilmiştir:

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Faktörü ve Alt Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İlişkiz T-Testi Sonucu

Faktör	Cinsiyet	N	x	ss	t	p
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres	Kadın	186	3,50	2,90	0,801	0,937
	Erkek	178	3,57	3,08		
İşe Özgü Stres	Kadın	186	3,42	1,03	1,245	0,014*
	Erkek	178	3,20	0,70		
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	Kadın	186	3,16	1,11	1,077	0,028*
	Erkek	178	3,00	1,18		
Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklı Stres	Kadın	186	3,42	1,40	0,860	0,390
	Erkek	178	3,29	0,89		
İşteki İlişkilerden Kaynaklı Stres	Kadın	186	3,96	1,72	0,192	0,845
	Erkek	178	3,93	1,06		
Örgütsel Stres	Kadın	186	3,32	0,63	0,550	0,582
	Erkek	178	3,28	0,55		

p&lt;0,05\*

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları faktörü [t(362)=0,55, p>0,05], işteki ilişkilerden kaynaklı stres [t(362)=0,19, p>0,05], örgütsel yapı ve iklimden kaynaklı stres [t(362)=0,86, p>0,05] ve kariyer gelişiminden kaynaklı stres [t(362)=0,80, p>0,05] alt puanları ile cinsiyet değişkeni puanı arasında fark bulunmamaktadır. Buna karşın işe özgü stres [t(362)=1,24, p<0,05] ve örgütsel rolden

kaynaklanan stres [ $t(362)=1,07$ ,  $p<0,05$ ] alt puanları ile cinsiyet değişkeni puanı arasında fark bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenler ( $x=3,42$ ,  $ss=1,03$ ), ( $x=3,16$ ,  $ss=1,11$ ), erkek öğretmenlere ( $x=3,20$ ,  $ss=0,70$ ), ( $x=3,00$ ,  $ss=1,18$ ) göre daha fazla işe özgü stres ve örgütsel rolden kaynaklanan stres puan ortalamasına sahiptir. Başka bir anlatımla, kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe özgü stres ve örgütsel rolden kaynaklanan stres yaşamaktadır.

Araştırmanın dördüncü alt amacı; öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır? şeklinde düzenlenmişti. Tablo 8'de öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları faktörü ve alt puanlarına yönelik mesleki kıdem değişkenine göre varyans analizi verilmiştir:

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Faktörü ve Alt Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analiz Sonucu

Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Kariyer Gelişimden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	5,638	3	1,409	4,29	0,002*	20 yıl ve üzeri/0-5 yıl
	Gruplar içi	184,559	360	0,328			
	Toplam	190,196	363				
İşe Özgü Stres	Gruplar arası	10,246	3	2,562	4,78	0,001*	20 yıl ve üzeri/0-5 yıl
	Gruplar içi	301,407	360	0,535			
	Toplam	311,653	363				
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	3,112	3	0,778	1,78	0,131	-
	Gruplar içi	246,257	360	0,437			
	Toplam	249,319	363				
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	0,433	3	0,217	0,54	0,578	-
	Gruplar içi	91,533	360	0,395			
	Toplam	91,966	363				
Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	1,787	3	0,893	1,87	0,156	-
	Gruplar içi	110,492	360	0,476			
	Toplam	112,278	363				
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	1,791	3	0,448	0,93	0,446	-
	Gruplar içi	110,488	360	0,480			
	Toplam	112,278	363				
Örgütsel Stres	Gruplar arası	2,677	3	0,669	1,72	0,145	-
	Gruplar içi	89,289	360	0,388			
	Toplam	91,966	363				

$p<0,05$ \*

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları faktörü, kariyer gelişiminden kaynaklı stres ve işe özgü stres kaynakları alt puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasında fark bulunmaktadır. Buna göre 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin kariyer gelişimi ve işe özgü stres kaynakları alt puanları, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır ( $p<0,05$ ). Başka bir anlatımla, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler kariyer gelişiminden kaynaklanan stres ve işe özgü stresi 0-5 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla hissetmektedir.

Araştırmanın beşinci alt amacı; öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel stres kaynağı ve psikolojik sermaye faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır? şeklinde düzenlenmişti. Tablo 9'da

öğretmenlerin örgütsel stres kaynak faktörü ve alt puanlarına yönelik branş değişkenine göre ilişkisiz t-testi sonuçları verilmiştir:

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynak Faktörü ve Alt Puanlarının Branş Değişkenine Göre İlişkisiz T-Testi Sonucu

Faktör	Kategori	N	x	ss	t	p
Kariyer Gelişimden Kaynaklanan Stres	Sınıf Öğretmeni	101	3,25	0,56	1,62	0,105
	Branş Öğretmeni	263	3,17	0,58		
İşe Özgü Stres	Sınıf Öğretmeni	101	3,41	0,64	1,98	0,048*
	Branş Öğretmeni	263	3,53	0,67		
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	Sınıf Öğretmeni	102	3,66	0,53	0,32	0,740
	Branş Öğretmeni	263	3,69	0,54		
Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres	Sınıf Öğretmeni	101	3,54	0,62	0,26	0,790
	Branş Öğretmeni	263	3,56	0,68		
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres	Sınıf Öğretmeni	101	3,47	0,57	0,84	0,400
	Branş Öğretmeni	263	3,56	0,55		
Örgütsel Stres	Sınıf Öğretmeni	101	3,29	0,64	3,03	0,003*
	Branş Öğretmeni	263	3,47	0,65		

$p < 0,05^*$

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları faktörü [ $t(362)=3,03$ ,  $p < 0,05$ ] ve işe özgü stres kaynakları alt puanı [ $t(362)=1,98$ ,  $p < 0,05$ ] ile branş değişkeni arasında fark bulunmaktadır. Buna göre branş öğretmenlerinin işe özgü stres alt puanı ( $x=3,53$ ,  $ss=0,67$ ) ve örgütsel stres kaynakları faktör puanı ( $x=3,47$ ,  $ss=0,65$ ), sınıf öğretmenlerine ( $x=3,41$ ,  $ss=0,64$ ), ( $x=3,29$ ,  $ss=0,64$ ) göre daha yüksek düzeydedir. Başka bir anlatımla, branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre daha fazla işe özgü stres ve örgütsel stres yaşamaktadır. Tablo 10'da öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve alt puanlarına yönelik branş değişkenine göre ilişkisiz t-testi sonuçları verilmiştir:

**Tablo 10.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Faktörü ve Alt Puanlarının Branş Değişkenine Göre İlişkisiz T-Testi Sonucu

Faktör	Kategori	N	x	ss	t	p
Öz-yeterlik	Sınıf Öğretmeni	101	3,39	0,75	1,32	0,218
	Branş Öğretmeni	263	3,27	0,71		
Umut	Sınıf Öğretmeni	101	3,47	0,73	1,35	0,177
	Branş Öğretmeni	263	3,30	0,69		
İyimserlik	Sınıf Öğretmeni	102	3,86	0,50	0,68	0,493
	Branş Öğretmeni	263	3,90	0,43		
Psikolojik Dayanıklılık	Sınıf Öğretmeni	101	3,66	0,65	0,26	0,795
	Branş Öğretmeni	263	3,64	0,56		
Psikolojik Sermaye	Sınıf Öğretmeni	101	3,32	0,40	0,07	0,994
	Branş Öğretmeni	263	3,33	0,42		

$p < 0,05^*$

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü [ $t(362)=0,07$ ,  $p > 0,05$ ] ve öz-yeterlik [ $t(362)=1,32$ ,  $p > 0,05$ ], umut [ $t(362)=1,35$ ,  $p > 0,05$ ], iyimserlik [ $t(362)=0,68$ ,  $p > 0,05$ ], psikolojik dayanıklılık [ $t(362)=0,26$ ,  $p > 0,05$ ] ile branş değişkeni arasında fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla, sınıf ve branş öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları yönünden benzer özelliktedir.

Araştırmanın altıncı alt amacı; öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye faktörü ve alt puanları arasında fark var mıdır? şeklinde düzenlenmişti. Tablo 11’de öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve alt puanlarına yönelik mesleki kıdem değişkenine göre varyans analiz sonuçları verilmiştir:

**Tablo 11.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Faktörü ve Alt Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analiz Sonucu

Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Öz-yeterlik	Gruplar arası	21,075	3	7,025	8,17	0,000*	20 yıl ve üzeri/0-5 yıl
	Gruplar içi	655,883	360	0,860			
	Toplam	676,958	363				
Umut	Gruplar arası	34,777	3	11,592	12,3	0,000*	0-5 yıl/20 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	720,657	360	0,945			
	Toplam	755,434	363				
İyimserlik	Gruplar arası	26,607	3	8,869	12,0	0,000*	0-5 yıl/20 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	560,933	360	0,735			
	Toplam	587,540	363				
Psikolojik Dayanıklık	Gruplar arası	1,812	3	0,604	1,44	0,228	-
	Gruplar içi	318,858	360	0,418			
	Toplam	320,670	363				
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	3,020	3	1,007	3,32	0,020*	20 yıl ve üzeri/0-5 yıl
	Gruplar içi	231,612	360	0,304			
	Toplam	234,633	363				

p<0,05\*

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre umut, iyimserlik, öz-yeterlik alt puanları ve psikolojik sermaye faktörü için anlamlı fark elde edilmiştir. Buna göre 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörü ve öz-yeterlik alt puanları, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır (p<0,05). Ayrıca mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin umut ve iyimserlik alt puanları, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumludur (p<0,05). Başka bir anlatımla, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdeki öğretmenlerin öz-yeterlik ve psikolojik sermaye algıları 0-5 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlerden daha olumluyken, 0-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin umut ve iyimserlik alt puanları 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdeki öğretmenlerden daha yüksektir.

Araştırmanın yedinci alt amacı; öğretmenlerin okul türü değişkenine göre psikolojik sermaye faktörü ve örgütsel stres kaynakları alt puanları arasında fark var mıdır? Şeklinde düzenlenmişti. Tablo 12’de öğretmenlerin psikolojik sermaye faktörünün alt puanları ile okul türü değişkenine göre varyans analiz sonuçları verilmiştir:

**Tablo 12.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Alt Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Varyans Analiz Sonucu

Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Öz-yeterlik	Gruplar arası	11,509	3	3,836	5,08	0,002*	i.hatip ortaokul-ilkokul
	Gruplar içi	575,955	360	0,755			
	Toplam	587,464	363				
Umut	Gruplar arası	3,112	3	0,778	1,78	0,131	-
	Gruplar içi	246,257	360	0,437			
	Toplam	249,319	363				
İyimserlik	Gruplar arası	0,433	3	0,144	0,88	0,450	-
	Gruplar içi	124,888	360	0,164			
	Toplam	125,321	363				
Psikolojik Dayanıklılık	Gruplar arası	17,025	3	5,675	6,56	0,000*	i.hatip ortaokul-ilkokul
	Gruplar içi	659,932	360	0,865			
	Toplam	676,958	363				
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	0,260	3	0,130	2,19	0,803	-
	Gruplar içi	334,901	360	0,593			
	Toplam	335,161	363				

p<0,05\*

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin okul türü değişkenine ile öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık alt puanları için farklılık bulunmaktadır. Buna göre imam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlik düzeyleri, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir (p<0,05). Başka bir anlatımla, imam hatip ortaokulunda çalışan öğretmenler, ilkokulda çalışan öğretmenlere göre kendilerini psikolojik olarak daha dayanıklı ve öz-yeterli hissetmektedir. Tablo 13’de öğretmenlerin örgütsel stres faktörü ve alt puanlarına yönelik okul türü değişkenine göre varyans analiz sonuçları verilmiştir:

**Tablo 13.** Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Alt Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Varyans Analiz Sonucu

Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Kariyer Gelişimden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	0,891	3	0,446	1,15	0,318	-
	Gruplar içi	144,358	360	0,388			
	Toplam	145,249	363				
İşe Özgü Stres	Gruplar arası	3,950	3	1,317	3,46	0,017*	A.lise-ilkokul
	Gruplar içi	141,300	360	0,381			
	Toplam	145,249	363				
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	3,112	3	0,778	1,78	0,131	-
	Gruplar içi	246,257	360	0,437			
	Toplam	249,319	363				
Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	1,598	3	0,799	1,81	0,166	-
	Gruplar içi	164,464	360	0,442			
	Toplam	166,062	363				
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres	Gruplar arası	3,328	3	1,664	1,73	0,178	-
	Gruplar içi	356,989	360	0,960			
	Toplam	360,317	363				
Örgütsel Stres	Gruplar arası	4,800	3	1,600	3,68	0,012*	A.lise-ilkokul
	Gruplar içi	161,262	360	0,4355			
	Toplam	166,062	363				

p&lt;0,05\*

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin okul türü değişkenine göre işe özgü stres ve örgütsel stres puanları için anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna göre Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, işe özgü stres ve örgütsel stres düzeyleri, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden daha fazladır (p<0,05). Başka bir anlatımla, Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler, ilkokullardaki öğretmenlere göre daha fazla örgütsel stres ve işe özgü stres yaşamaktadır.

### Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın birinci alt hipotezi, “Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik algıları nasıldır?” olarak düzenlenmiştir. Öğretmenlerin sırasıyla en yüksek umut ve öz-yeterlik; en az düzeyde ise iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık algısına sahip oldukları bulunmuştur. Bu bulgu (Abbas vd., 2012; Avey vd., 2009; Bahadır, 2018; Bergheim vd., 2013; Büyükgöze & Kavak, 2017; Çakmak & Arabacı, 2017; İşçimen, 2019; Kabasin, 2019; Kelekçi, 2015; Kurt & Demirbolat, 2018; Ocak vd., 2016; Töremen & Demir, 2016; Tösten & Özgan, 2017) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak öğretmenlerin en yüksek öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık, en az ise iyimserlik puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir (Altınkurt vd., 2015). Bu sonuçlara dayalı olarak öğretmenlerin görevleri başında kendilerini yeteri kadar güçlü hissetmedikleri, iş yaşamlarının geleceğine dair çok da olumlu bir beklenti içerisinde olmadıkları, ileriye dönük belirsizliklerin kendilerinde görece olarak kaygı, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinde azalmaya neden olabilmektedir. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin düşük çıkmasında ayrıca öğretmenlerin mesleklerinde duygusal yönden yıpranmış, yorgun, mesleğin yüksek olmayan maddi getirisi ve özlük haklarının yetersizliği, enerjilerinin azalması ve mesleki tükenme yaşamları ve son



yıllarda mesleki imaj algısında meydana gelen düşüşten kaynaklanabilir. Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının yüksek olması, tehlikeli ve zorlayıcı görevlerden kaçınmaktansa, bu görevlere sıkıca bağlanarak üstesinden gelmeye çalışmalarından kaynaklanabilmektedir. Öğretmenlerin umut alt boyutu algılarının yüksek olması, problemler karşısında alternatif üretebilmeyi, kolayca kendini motive edebilme becerileri konusunda yeterli hissetmelerinden kaynaklanabilir.

Araştırmanın ikinci alt hipotezi, “Öğretmenlerin örgütsel stres kaynağı faktörü ve alt puanlarına yönelik algıları nasıldır?” şeklinde düzenlenmiştir. Öğretmenlerin en yüksek örgütsel stres kaynakları işe özgü stres, kariyer gelişiminden kaynaklı stres, en az düzeyde örgütsel rol ve örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres olmuştur. Bu bulgu, Arıcan (2011), Arıcı (2020), Aslan ve Bakır (2018), Bayram (2006), Karadavut (2005), Litt ve Turk (1985), Özdayı (1990), Pullis’in (1992) araştırma sonuçları ile paralel niteliktedir. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin insanla uğraşması ve birebir insan eğitimi ve topluma kazandırılması konusunda sorumluluğun ağır olması gibi ve birçok çevrenin taleplerine cevap verebilme zorunluluğu nedeniyle gelişen etmenlerden dolayı stres yaşamaları olağandır. Öğretmenlerin kariyer gelişimi ve işe özgü stres düzeylerinin yüksek düzeyde olması, iş yoğunluğunun fazla ve mesleki kariyer basamaklarının sınırlı olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmanın üçüncü alt hipotezi, “Kadın ve erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanlarına yönelik fark var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin umut, psikolojik sermaye, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık puanları arasında anlamlı farklılık gözlenmezken, öz-yeterlik puanları arasında anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna göre erkek öğretmenlerin öz-yeterlik algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu bulgu Çetinkaya (2019), Erkmən ve Esen (2015), Kurt ve Demirbolat’ın (2018) araştırma sonuçları ile paralel niteliktedir. Diğer taraftan Kabasin (2019), Parthi ve Gupta (2016) tarafından yapılan çalışmada erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek olurken, kadın öğretmenlerin ise iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık algıları erkek öğretmenlere daha yüksek düzeydedir. Ayrıca Altınkurt vd. (2015), Bahadır (2018), Büyükgöze ve Kavak (2017), Kelekçi (2015), Ocak ve Güler (2017), Sünkür (2014), Tösten ve Özgan (2017), Üstüner vd. (2009), Wang vd. ‘nin (2014) yıllarında yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında cinsiyetin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Arslan (2018), İşçimen (2019) ve Şahin (2014) tarafından yapılan çalışmalarda kadın öğretmenlerin umut ve iyimserlik algıları erkek öğretmenlere göre daha olumludur. Erkek öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının kadın öğretmenlere göre daha olumlu düzeyde olması, zorlu görevleri başarabilmek için gerekli çabayı gösterebileceğine ilişkin kendine olan inancının daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanabilir. Araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe özgü stres ve örgütsel rolden kaynaklanan stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bu bulgu Arıcı (2020), Erdem ve Ulusoy (2017), Gülbeyaz (2006), Griffith vd. (1999), Karadavut (2005), Mantı (2020), Tayeh (2013), Yılmaz ve Murat’ın (2008) sonuçlarıyla paralel niteliktedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Başol ve Altay (2009), Çetinkaya (2019), Eriş (2018) tarafından yapılan çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla örgütsel stres yaşadıkları belirlenmiştir. Diğer taraftan Altınok (2009), Bingöl ve Naktiyok (2001), Dabrowski (1991), Erken (2006), Özbaş (2019), Pastore (1993), Tural (1994), Üzümlü vd. (2014) göre cinsiyet değişkeni örgütsel stres kaynakları ve alt boyutlarında anlamlı farklılığa yol açmamıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel stres

yaşamalarında duygusal ve narin bir yapıya sahip olmalarından dolayı, okul içerisinde ve mesleki hayatta yaşanan olumsuz olaylardan daha kolay etkilenmelerinin sonucu olabilmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt hipotezi; “Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel stres kaynağı faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin kariyer gelişiminden ve işe özgü stres kaynakları 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir. Bu bulgu Kaya'nın (2019) elde ettiği sonuçlarla benzer niteliktedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Erken (2006) göre 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin stres kaynakları düzeyi, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşüktür. Çetinkaya (2019), Dabrowski (1991), Erdem ve Ulusoy (2017), Harlow (2008), Karadavut (2005), Özbaş (2019), Tayeh (2013) yapmış oldukları çalışmalarda mesleki kıdem öğretmenlerde örgütsel stresi anlamlı olarak etkilememiştir. Üst mesleki kıdemdeki öğretmenlerin mesleki kıdem süresi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla kariyer gelişimi ve işe özgü stres yaşamalarında olumsuz deneyimlerin etkisi olabilmektedir. Çünkü mesleğe yeni başlayan işine karşı idealist, hevesli, olumlu duygular taşıyan öğretmenlerin zamanla yaşadıkları mesleki hayal kırıklığı, okul içi iletişim sorunları, çatışma, yıldırma, toplum içindeki itibar kaybı, terfi olanaklarının kısıtlılığı, yetersiz ödül mekanizması gibi durumlar mesleğin ilerleyen yıllarında stres düzeyini arttırmış olabilmektedir.

Araştırmanın beşinci alt hipotezi; “Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel stres kaynağı ve psikolojik sermaye faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla işe özgü stres ve örgütsel stres yaşamaktadır. Çetinkaya (2019) göre branş öğretmenlerinin aile yaşamı stres kaynakları, kariyer gelişimi ile ilgili stres kaynaklarını sınıf ve ana okulu öğretmenlerinininkinden daha yüksek düzeydedir. Gülbeyaz (2006) göre sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel stres yaşamaktadır. Dabrowski (1991), Erdem ve Ulusoy (2017), Karadavut (2005), Özbaş (2019) göre branş değişkeni öğretmenlerin yaşadığı örgütsel stres kaynaklarını etkilememiştir. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel stres kaynağı yaşamalarında, içinde buldukları müfredat ve iş yoğunluğu, ergenlik dönemine geçiş sürecindeki öğrenci ve velilerle yaşanan çatışmalar, iletişim sorunları kendilerinde daha fazla stres yaratabilmektedir. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt puanları ile branş değişkeni arasında farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu Aslan (2017), Çetinkaya (2019), Gülay (2019), Kurt ve Demirbolat (2018), Sarıcı (2015) sonuçları ile paralel niteliktedir. Bu durum branş değişkenine göre öğretmenlerin benzer psikolojik sermaye özelliği göstermesinden kaynaklanabilir.

Araştırmanın altıncı alt hipotezi; “Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye faktörü ve alt puanları arasında fark var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin öz-yeterlik ve psikolojik sermayeleri 0-5 yıl mesleki kıdemde olan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu bulgu Çetinkaya (2019), Tösten ve Özgan'nın (2017) elde ettiği sonuçlarla paralel niteliktedir. Buna karşın mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin umut ve iyimserlik algıları ise 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdeki öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. İşçimen (2019) tarafından yapılan çalışmada mesleki kıdem düzeyi arttıkça öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri azalmaktadır. Bu bulgu araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Altınkurt vd. (2015), Bahadır (2018), Büyükgöze ve Kavak (2017), Erkmen ve Esen (2012), Kabasin (2019), Ocak ve Güler (2017), Renz (1992),

Yılmaz ve Murat (2008) yapmış oldukları çalışmada ise mesleki kıdem öğretmenlerin psikolojik sermaye ve alt boyutları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Öğretmenlerde zamanla oluşan mesleki tükenmişlik, olumsuz yaşantılar, iş tatminsizliği, birçok şey ile aynı anda uğraşma ancak hiçbir şey yapmıyormuş gibi algılanma, mesleki itibar kaybı, iletişimden kaynaklanan problemler, toplumsal baskılar, maddi açıdan doyumsuzluk, örgütsel sinizm, yoğun iş yaşamı gibi durumlar psikolojik ve fiziksel açıdan öğretmenleri yıpratmakta iyimserlik ve umut algılarını düşürmüş olabilmektedir.

Araştırmanın yedinci alt hipotezi; “Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre psikolojik sermaye ve örgütsel stres faktörü ile alt puanları arasında fark var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. İmam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlik düzeyleri, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden daha fazladır. Bu bulgu Çetinkaya'nın (2019) elde ettiği sonuç ile paralel niteliktedir. Başka bir çalışmada imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin, iyimserlik algıları Anadolu lisesi ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir (Bahadır, 2018). İşçimen (2019) göre Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve psikolojik dayanıklılık algıları meslek ve imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha olumludur. Büyükgöze ve Kavak'ın (2017) göre Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık algıları meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Altınkurt vd. (2015), Kelekçi (2015) göre okul türü öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında farklılığa yol açmamıştır. Okul türü değişkenine göre imam hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık algılarının ilkokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olması, okul içi olumsuz yaşantıların üstesinden gelebilme durumları ve sahip oldukları içsel ve bilişsel kaynakları kullanabilme yetilerine olan inancın daha güçlü olmasından kaynaklanabilmektedir (Luthans & Youssef, 2004). Ayrıca Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres ve işe özgü stres kaynakları ilkokullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Özbaş (2019) göre anaokullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin işe özgü stres ve örgütsel stres düzeylerinin yüksek olmasında, hedef kitlenin üst yaş grubu ergenlerden oluşması ile çıkan çatışmalar, önemli sınavların lise döneminde gerçekleşmesinin de öğretmenlerde stres kaynakları belirtilerini tetikleyebilmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Kayseri ili merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Araştırmada örgütsel stres kaynakları; işe özgü stres, örgütsel rolden kaynaklanan stres, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres, kariyer gelişiminden kaynaklanan stres, örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres olacak şekilde beş alt boyut altında sınırlandırılmıştır. Psikolojik sermaye ise; umut, öz-yeterlik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık olarak dört alt boyut şeklinde sınırlıdır. Ayrıca bireyin psikolojik sermaye ve örgütsel stres faktörleri zaman içinde sabit değildir. Bu nedenle çalışma, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

Araştırma sonuçlarına bağlı kalarak, araştırma ve uygulayıcıları da kapsayacak düzeyde şu önerilere yer verilebilir;

Öğretmenlerin psikolojik sermaye, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık algılarını yükseltecek etkinlik, program ve hizmet içi faaliyetlerin sayısı ve niteliği arttırılabilir. Okulda yaşanacak işe özgü stres kaynakları yönetim tarafından önceden belirlenerek sorunların yaşanmadan önlenmesi sağlanabilir. Öğretmenlere işe özgü stresi minimum düzeye indirecek eğitimler uzmanlar eşliğinde verilebilir. Öğretmenlerin kariyer basamakları iyileştirilerek kariyer gelişiminden kaynaklanan stres azaltılabilir. Kadın öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarını güçlendirmek adına mevcut potansiyellerine en üst düzeyde kullanabilmelerini sağlayacak etkili eğitim politikaları Milli Eğitim Bakanlığınca uygulanabilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin işe özgü ve örgütsel rolden kaynaklı stres algılarını düşürmek adına öğretmenler psikolojik, davranışsal ve fiziksel açıdan desteklenmeli, stres kaynakları yalıtılmalı, olumlu örgüt iklimi oluşturulmalı, motivasyon arttırıcı uygulamalar, iş doyumunu ve iş yaşam kaliteleri iyileştirilmelidir. Üst kıdeme sahip olan öğretmenlerin kariyer gelişiminden ve işe özgü stres kaynaklarından oluşan stresi düşürebilmek adına mesleki gelişim ve özlük şartları iyileştirilebilir, kariyer fırsatları verilebilir, mesleğin toplumsal statüsü yükseltilebilir, adil bir ödül mekanizması uygulanabilir, evrak işleri azaltılabilir, öğretmenlerin öğrencilerle yaşadıkları çatışmaların önlenmesi adına caydırıcı yaptırımlar getirilebilir. Branş öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stres kaynaklarını düşürebilmek adına, okul yönetiminin empati, iletişim becerileri, liderlik ve çatışma yönetimi yeterlilikleri geliştirilebilir. Öğretmenlerin çalışma koşulları ve ders süreleri iyileştirilebilir. Boş zamanlarında kendilerine keyif veren etkinlikler yaygınlaştırılabilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öz-yeterlik algılarını yükseltmek adına psikolojik sermayenin zamanla değişen, değerlendirildiği durumlarda pozitif yönde ilerleyen bir kavram olmasının sonucu olarak, okullarda çeşitli interaktif uygulamalar, drama ve aktivite tabanlı eğitimler, psikolojik destek çalışmaları getirilebilir. Üst kidedeki veya emekli öğretmenlerin genç öğretmenlere mesleki yönden mentörlük yapmaları sağlanabilir. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlik algılarını iyileştirmek için mesleki sorunlar belirlenerek çözüm yolları geliştirilebilir. Var olan ihtiyaçların giderilmesini sağlayan uygulamalar geliştirilebilir, hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimlerin sayısı artırılabilir, potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarına katkıda bulunacak etkinlikler, mesleki danışmanlık, psikolojik destek çalışmaları yapılabilir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres düzeyleri belirlenerek, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres düzeyleri kıyaslanarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Araştırma okul yöneticileri, milli eğitim müdürleri, eğitim yöneticilerine de uygulanarak kapsamı genişletilebilir. Farklı coğrafik bölgeler, şehirler ve sosyoekonomik düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenler için de benzer çalışmalar yürütülerek şehirler ve bölgeler arası kıyaslamalar yapılabilir. Çalışma Kayseri ilinin merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Diğer ilçeler içinde benzer çalışmalar yürütülerek ilçeler arasında karşılaştırmalar yapılabilir. Psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynaklarının farklı örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi ve aracılık rolü incelenebilir. Ulusal alan yazında eğitim alanında kullanılabilecek daha kapsamlı ve özgün psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynakları ölçek çalışmaları geliştirilerek alana katkı sağlanmalıdır. Nicel araştırma teknikleri ile hazırlanan bu çalışma nitel veya karma araştırma teknikleriyle desteklenerek daha kapsamlı ve derinlemesine sonuçlara ulaşılmalıdır.



## KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Altinkurt, Y., Anasız, B. T., & Ekinci, C. E. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(187), 79-96.
- Altinkurt, Y., Ertürk, A., & Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.
- Altınok, V. (2009). İş stresinin ortaöğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 513-532.
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: Kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(4), 55-76.
- Arıcı, N. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Pamukkale ilçe örneği)* [Yayımlanmamış tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychology capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Bahadır, E. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2000). *İş stresi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(59), 191-216.
- Bayram, S. (2006). *Örgütsel stres faktörleri ve rehber öğretmenler üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(2), 232-241.

- Bingöl, D., & Naktiyok, A. (2001). Yönetici akademisyenlerin temel stres kaynakları ve stresle mücadele teknikleri. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri İstanbul, 24-26 Mayıs*.
- Bozeyikli, H., Avcı, A., & Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Studies*, 12(6), 103-122.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları.
- Büyükgöze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, well-being and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Çakmak, M. S., & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetinkaya, M. Y. (2020). *Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dabrowski, C. E. (1992). Levels of stress and burnout in high school teachers.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, A. R., & Ulusoy, H. (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinde örgütsel stres: Huzursuzluk. *EYFOR 8 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu, 19-21 Ekim 2017*.
- Eriş, Y. C. (2018). *Örgütsel stres ve örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri: İstanbul'da bir perakende mağazası ve şubelerinde araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erken, B. (2006). *Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılması* [Yüksek lisans projesi]. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2015). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(4), 517-531.

- Gülay, S. S. (2019). Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 167-197.
- Gülbeyaz, O. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları (Kayseri ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, B. K., & Sariipek, D. B. (2014). Psikolojik sermayenin çalışma hayatındaki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 174, 26-31.
- Harlow, P. (2008). *Stress, coping, job satisfaction, and experience in teacher* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mount Saint Vincent University, Canada.
- İşçimen, E. T. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(1), 260-322.
- Kabasin, O. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kahn, R. L., & Byosiore P. (1995). *The organization behavior reader*. Prentice Hall Inc.
- Kahraman, S., & İşözen, H. (2019). *Devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, C. (2019). *An investigation of teachers' stress sources & stress coping styles* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uludağ University Institute of Educational Sciences.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kılıç, E. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı iş tutumları (iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık) üzerine etkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2018). Investigation of the relationship between psychological capital perception, psychological well-being and job satisfaction of teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.

- 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.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace well-being: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28.
- Litt, M. D., & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *The Journal of Educational Research*, 78(3), 178-185.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*. 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-66.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mantı, M. (2020). *Akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-239.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber P. N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Ocak, M., & Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 117-134.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin University Journal of The Faculty of Economics et Administrative Sciences*, 6(1), 113-130.
- Özbaş, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özler, N. D., & Yıldırım, H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 163-188.



- Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 70-81.
- Parthi, K., & Gupta, R. (2016). A study of psychological capital, job satisfaction and organizational climate in telecom sector: A gender perspective. *Diviner, a research journal of Humanities and Social Sciences*, 13(1), 18-27.
- Pastore, D. L. (1993). Job satisfaction and female college coaches. *Physical Educator*, 50(1), 216-221.
- Payne, M. A., & Furnham, A. (1987). Dimensions of occupational stress in West Indian secondary school teachers. *British journal of educational psychology*, 57(2), 141-150.
- Peterson, C. (2000). Tie future of optimism. *American Psychologist*, 55(2), 44-55.
- Pullis, M. (1992). An analysis of the occupational stress of teachers of the behaviorally disordered: Sources, effects, and strategies for coping. *Behavioral Disorders*, 17(3), 191-201.
- Renz, P. J. (1992). The impact of job-related stress as perceived by superintends in the State of Indiana. *Dissertation Abstract International*
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489.
- Sarıcı, D. (2015). Öğretmenlerin iş doyumları ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği). [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. *Optimism and Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*, 1, 189-216.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sünkür, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, Z. (2014). Kriz yönetimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Ekinoks Yayınları.
- Tayeh, R. (2013). *Teachers stress in public high schools in Kuwait* [Yayımlanmamış doktora tezi]. The University of Nebraska, Lincoln.
- Töremen, F., & Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tösten, R., Avcı, Y. E., & Yıldırım, İ. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Eğitim kurumlarında bir çalışma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 21-29.

- Tural, N. (1994). *Beden eğitimi öğretmenlerinin stres kaynakları, stres tepkileri ve stresle baş etme yolları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uygungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 31(1), 435-453.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Üzüm, H., Yalçın, H. B., Özen, G., & Yüктаşır, B. (2014). Akademik yaşam ve örgütsel stresin kaynakları. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(1-4), 23-35.
- Wang, J. H., Chen, Y. T., & Hsuo, M. H. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *IACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331-337.
- Woolley, L. A. C., & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438-448.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior. An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Yılmaz, Z., & Murat, M. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.

