

Okullardaki Örgüt İklimi İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişki

The Relationship Between Organizational Climate in Schools and the Teachers' Perceptions on the Positive Psychological Capital

Gülsüm SERTEL * 
Engin KARADAĞ ** 

Öz

Bu çalışmada, eğitim kurumlarında örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Nicel araştırma yaklaşımlarından korelasyonel desen kullanılmıştır. Araştırmaya 2019-2020 öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan ve basit rassal örnekleme yöntemiyle seçilen 382 öğretmen katılmıştır. Veriler “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Okul İklimi Ölçeği” kullanılarak online olarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ve bazı alt boyutlarında cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, okul türü, lise türü ve okulun sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre öğretmenlerin farklı algılara sahip olduğu, görev süresi ve branş değişkenlerinde göre ise benzer algılara sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer taraftan, okul iklimi ve bazı alt boyutlarında cinsiyet, görev süresi, branş, lise türü ve okulun sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre öğretmenlerin farklı algılara sahip olduğu, eğitim durumu, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre ise benzer algılara sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ile örgüt iklimi arasında pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, örgüt ikliminin demokratiklik ve okula adanma ile başarı etkenleri boyutlarının psikolojik sermayenin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür. Eğitim kurumlarında, örgüt ikliminin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri üzerindeki olumlu etkisini artırmaya yönelik politika yapıcılara, uygulayıcılara ve araştırmacılara katkı sağlayacak öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, örgüt iklimi, okul iklimi

* Doktora Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: gulsum_sertel@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1907-040X.

** Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: enginkaradag@akdeniz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-9723-3833.

Abstract

This study aims to identify the relationship between organizational climate in educational institutions and teachers' perceptions of positive psychological capital using the pattern-correlation method, a quantitative research method. The study selected a total of 382 teachers working in the central districts of Denizli Province during the 2019-2020 academic year as its participants using the simple random sampling method. The data were collected online using the Positive Psychological Capital and the School Climate Questionnaire. The teachers were found to have high levels of positive perceptions toward psychological capital and organizational climate. The teachers were also found to have different perceptions of positive psychological capital with respect to the variables of gender, educational status, seniority, type of school, type of high school, and the school's socio-economic level and to have similar perceptions with respect to the variables of work experience and branch. Meanwhile, the teachers were found to have different perceptions of school climate and certain sub-dimensions with respect to gender, work experience, branch, type of high school, and the school's socio-economic level and to have similar perceptions of school type and certain sub-dimensions with respect to the variables of educational level, seniority, and school type. A positive moderate correlation was also found to exist between positive psychological capital and organizational climate. The multiple regression analysis found the dimensions of organizational climate, democracy, school dedication, and success factors to be significant predictors of psychological capital. The study also developed recommendations that will contribute to policy makers, implementers, and researchers who aim to increase the positive impact of organizational climate on teachers' positive psychological capital.

Keywords: Positive psychological capital, organizational climate, school climate

Summary

Introduction

Positive psychological capital is defined as an individual's positive psychological state (Luthans et al., 2007a). Positive psychological capital is distinguished from other types of capital by its positive long-term, unique, increasing, interrelated, and renewable characteristics (Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004). Luthans et al. (2007a) stated positive psychological capital to have four sub-dimensions: self-sufficiency, optimism, hope, and resilience. As some of the situationally specific psychological capacities of positive organizational behavior, these dimensions have a synergistic effect and combine to form psychological capital as the superstructure (Luthans et al., 2006; Luthans et al., 2007a; Luthans et al., 2007b; Luthans et al., 2010). Positive psychological capital has a much stronger effect on organizational outcomes than the motivational effect that each component has separately (Sweetman & Luthans, 2010, p. 56). Therefore, psychological capital absolutely should be managed to increase organizational efficiency (Avey et al., 2009).

Organizational climate is one of the prognostic organizational factors affecting employees' perceptions, motivations, attitudes, behaviors, and performance. Several studies have examined organizational climate due to its impact on employees and the potential power it creates in making sense of the organizational environment (Glisson, 2000, p. 195) As a measurable psychological approach focusing on an organization's employees, organizational climate is a reflection of the

common psychological forces felt in the organizational environment (Davidson, 2003; Aranoff & Baskin, 1983). Organizational climate involves bidirectional interactions (Balcı, 2013), both as the common reactions and perceptions employees have in relation to any situation in the organizational environment as well as the situations affecting their attitudes and behaviors. Therefore, this indicates that organizational climate studies will continue into the future.

Few studies on positive psychological capital and organizational climate are observed to exist in the literature, and these studies have usually been carried out in the field of business. Based on few studies having been done on this issue in regard to educational institutions, this study is believed to be able to contribute to the field, to researchers, and to implementers. This study aims to establish the relationship between the perceptions of positive psychological capital and organizational climate for teachers working in public primary, secondary, and high school in the provincial center of Denizli and to compare their perceptions in terms of various variables. In this context, the following hypotheses have been tested:

H₁: Teachers have high perceptions of positive psychology capital.

H₂: Teachers have high perceptions of organizational climate.

H₃: Positive and significant relationships exist between teachers' perceptions of positive psychology capital and organizational climate.

H₄: The relationship between teachers' perceptions of positive psychological capital and organizational climate is stronger than the relationship each of the four components of positive psychological capital separately have with organizational climate.

H₅: Organizational climate predicts teachers' perceptions of positive psychological capital.

Method

This quantitative study uses the pattern-correlation method to examine the relationship between school organizational climate and teachers' perceptions of positive psychological capital. The population consists of 7,698 teachers working in a total of 265 public primary, secondary, and high schools in the provincial center of Denizli Province during 2019-2020 academic year. The study sample is comprised of 382 teachers who were selected using the simple random sampling method, a probabilistic sampling methods.

The Positive Psychological Capital Scale (Luthans et al., 2007) was adapted to Turkish by Çetin and Basım (2012) and has been used to measure teachers' perceptions of positive psychological capital. The School Climate Scale (Canlı, Demirtaş and Özer, 2018) has been used to measure teachers' perceptions of organizational climate.

Due to the study data being normally distributed, parametric tests (i.e., descriptive statistics [means, standard deviations], t-test, one way variance analysis [ANOVA], Pearson product-moment correlations, and multiple regression analyses) have been used to analyze the data.

Results

The participant teachers were found to have high perceptions of positive psychological capital; their perceptions are very high for the sub-dimension of self-sufficiency and high for the sub-dimensions of optimism, resilience, and hope. The participating teachers were found to have high levels of perceptions for the general school organizational climate and all its sub-dimensions (i.e., democratization and dedication to school, leadership and interaction, success factors, intimacy, and conflict).

A positive and moderately significant relationship was found between teachers' positive perceptions of psychological capital and of school climate ($r = .35$). When looking at the relationship between positive psychological capital and the sub-dimensions of school climate, the most positive and moderately significant relationship was seen to occur between positive psychological capital and the sub-dimensions of democratization and school dedication ($r = .37$) and success factors ($r = .37$) with a positive and moderate level; the relationship with the sub-dimensions of leadership and interaction ($r = .28$), intimacy ($r = .28$), and conflict ($r = .13$) were also positive but have a low level of significance.

School organizational climate and its sub-dimensions of democratization and school dedication, leadership and interaction, success factors, intimacy, and conflict together have been found to positively predict teachers' perceptions of positive psychological capital; these independent variables explain 17% of the variance in teachers' perceptions of positive psychological capital ($R = .409$; $R^2 = .168$; $p = .000$). However, when considering the variables of democratization and school dedication and of success factors individually, they are seen to significantly explain teachers' perceptions of positive psychological capital, while the variables of leadership and interaction, intimacy, and conflict were seen to have no significant impact on teachers' perceptions of positive psychological capital.

Discussion

According to the study's results, teachers have very high levels of perceived self-sufficiency. In addition, teachers have high perceptions of positive psychological capital in general in addition to its sub-dimensions of optimism, psychological resilience, and hope. Similarly, teachers have a positive and high perceptions of school organizational climate and its sub-dimensions. As teachers' positive perceptions of school climate increases, their perceptions of positive psychological capital also increase. In addition, a higher correlation exists for teachers' perceptions of optimism and psychological capital with their perceptions of school climate and all its sub-dimensions. The study found school organizational climate's sub-dimensions of success factors and democratization and school dedication to have a significant effect on their perceived positive psychological capital.

Giriş

Günümüzde, örgütlerde insan kaynaklarını amaçlara ulaşmada gözden çıkarılabilecek bir külfet olarak görmek yerine, yüksek verim sağlanabilecek bir sermaye (yatırım) aracı olarak görmek fikri giderek önem kazanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s.143-160). Örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerinde etkili olan dört *sermaye türü* bulunmaktadır (Luthans, vd.,2004). Birincisi *geleneksel ekonomik sermaye* olup, örgütlerin “neye sahipsin?” sorusuna cevap veren finansal, yapısal/ fiziksel, teknolojik maddi varlıklarıdır. İkincisi *beşeri sermaye* olup, örgütlerde “ne biliyorsun?” sorusuna cevap veren tecrübe, eğitim, beceriler ile açık ve örtük bilgi birikimidir (Luthans vd., 2004; Ployhart ve Moliterno, 2011, s.127). Üçüncüsü *sosyal sermaye* olup, örgütlerde “kimi tanıyorsun?” sorusuna cevap veren ilişkiler, arkadaşlar, bağlantı ağları, normlar, değerler ve güvendir. Dördüncüsü ise *pozitif psikolojik sermaye* olup, örgütlerde “kimsin?” sorusuna cevap veren öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik yeterlilik bileşenlerinden oluşmaktadır (Luthans, vd., 2007a). Luthans vd., uzun vadede, kendine özgü, zamanla artan, birbiriyle ilintili ve yenilenebilir olma özellikleriyle pozitif psikolojik sermayenin diğer sermaye türlerinden olumlu yönde ayrıldığını; örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için pozitif psikolojik sermayeye odaklanmaları gerektiğini vurgulamışlardır (Luthans vd., 2004; Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif psikolojik sermaye, örgütlerde sermaye türlerini bütünleştirilerek bir sinerji oluşturmakta ve bunun için insan faktörü oldukça önemli görülmektedir (Luthans, vd., 2007a). Luthans vd.(2007a) pozitif psikolojik sermaye yaklaşımında iki önemli ihtiyacı vurgulamaktadır: Bunlar; insan kaynağını yönetmede ve geliştirmede eşsiz olması, daha etkili ve sürdürülebilir büyüme ve performans için pozitif olma ihtiyacı. 21.yüzyılda örgütlerin ve örgüt çalışanlarının sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni zorluklar karşısında (Luthans vd., 2007a), hızlı olarak sürekli değişen ve giderek karmaşık bir hale gelen rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri (King, Newman ve Luthans, 2015) bugün ve gelecekte bu durumlarla baş edebilmelerinde pozitif psikolojik sermayeye duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015, s.3).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik durumu olarak nitelendirilmekte ve dört bileşenden oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a). Bunlar; (1)*öz yeterlilik* (üstlendiği görev ve sorumlulukları başarıyla yerine getirebilmek için gereken çabayı gösterme ve kendine güven duymak); (2)*iyimserlik* (gerek şimdi gerekse geleceğe yönelik başarılı olma konusunda pozitif atfetmeler yapmak); (3)umut (amaçlara ulaşabilmek için enerji harcamak ve gerekli olduğunda başarılı olabilmek için amaçlara giden yeni yollar bulmak) ve (4)*dayanıklılık* (problemlerle ve zorluklarla karşılaştığında, başarıya ulaşmak için ayakta kalabilmek, kendini toparlayabilmek ve bunun da ötesine geçebilmek) olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Luthans vd.,2007a). Pozitif örgütsel davranışın duruma özgü psikolojik kapasitelerinden öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık sinerjik bir etki oluşturarak bu kapasitelerin birleşiminden oluşan bir üst yapıyı, psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007b; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010) ve örgütsel çıktıları her bir bileşenin tek tek ortaya çıkaracağı motivasyonel etkiden daha güçlü bir şekilde etkilemektedirler (Sweetman ve Luthans, 2010, s.56).

Çalışanların algıları, motivasyonları, tutumları, davranışları ve performansları üzerinde etkili olan faktörlerden biri de örgüt iklimidir. Örgüt ortamında çalışanların kendilerine yönelik algılama şeklinin, onların iş ve çalışma ortamındaki tutumları, davranışları, karar verme ve motivasyonel süreçleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir (McShane ve VonGlinow, 2016, s.46). Bununla birlikte, çalışanların örgütün objektif özelliklerine yönelik algılamaları olan örgüt iklimi de (Landy, 1990) çalışanların duygularını, tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkilemesi, örgüt ortamını anlamlandırmada yarattığı potansiyel güç nedeniyle günümüze kadar araştırmaların çoğuna konu olan örgüt iklimi (Glisson, 2000, s.195); örgütsel politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin paylaşılan algısı (Reichers ve Schneider, 1990, s.22) ve çalışanların örgütte elde ettikleri deneyimlerine yükledikleri anlamlar olarak nitelendirilmektedir. (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013, s.361) Aynı zamanda örgütte çalışanlara odaklanan, ölçülebilir bir psikolojik bir yaklaşım olarak örgüt iklimi (Davidson, 2003); örgüt ortamında işleyen ortak psikolojik güçlerin bir yansımasıdır (Aranoff ve Baskin, 1983). Örgüt iklimi, bir taraftan çalışanların örgüt ortamındaki herhangi bir durum karşısındaki ortak tepkileri ve algıları, diğer taraftan çalışanların örgüt ortamındaki tutumlarını ve davranışlarını etkileyen durumlar (Balci, 2013) olarak çift yönlü bir etkileşim göstermektedir.

Forehand (1968), örgüt ikliminin üç temel değişkene bağlı olarak oluştuğunu vurgulamaktadır: Bunlardan birincisi *çevresel değişkenler* olup, bireyin dışında, örgüte ve çalışanlara örgütün dışından etki eden, örgütün büyüklüğü ve yapısı, sosyal, teknolojik ve ekonomik gelişmeler, sendikalaşma gibi faktörlerdir. İkincisi *bireysel değişkenler* olup, çalışanların örgüt ortamında sahip olduğu, düşünce biçimi, bilgi, beceri, yetenekleri, kültürel değerleri ve normları, örgüt üyeleriyle etkileşimleri, işe yönelik ilgileri, karakter ve kişilik özellikleri gibi faktörlerdir. Üçüncüsü *sonuç değişkenleri* olup, çevre ve birey kaynaklı değişkenlerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan, iş motivasyonu, moral, tatmin, performans, verimlilik gibi faktörlerdir (Ertekin, 1978; Güney, 2017). Dolayısıyla bireysel değişkenler açısından bakıldığında çalışanın sahip olduğu psikolojik sermaye örgüt iklimine etki ederken, çevresel ve bireysel değişkenler açısından da sonuç değişkenleri olarak örgüt iklimi psikolojik sermayeyi etkilemektedir.

Örgütsel davranış araştırmaları incelendiğinde, psikolojik sermaye ve örgüt iklimi üzerinde literatürde sınırlı sayıda çalışma olduğu ve bu çalışmaların da işletme alanında yapıldığı görülmektedir. Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin destekleyici örgüt iklimi ve performans arasında aracı değişken olduğunu, çalışanların destekleyici örgüt iklimi algıları arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinin artacağı ve bu durumun da çalışanların performanslarını olumlu olarak etkileyeceğini belirtmişlerdir. Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell (2010) de, çalışanların hizmet iklimi algılarının olumlu olduğu durumlarda, çalışanların psikolojik sermayelerinin iş performanslarını daha güçlü artırdığını belirlemişlerdir. Youssef ve Luthans (2007) da, psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinin; çalışanların performans, iş doyumunu, mutluluk ve işe bağlılık düzeylerini olumlu etkilediğini; bunun sonucu olarak da örgüt iklimine olumlu katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Süral Özer, Topaloğlu ve Timurcanday Özmen (2013) de, destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında düzenleyici bir rolünün bulunduğu modelde, çalışanların psikolojik sermayelerinin iş

tatminini geliştirici etkisinin destekleyici örgüt ikliminin pozitif algılandığı durumlarda daha yüksek olacağını belirtmişlerdir.

Örgüt ortamında çalışanların psikolojik iklim algısının olumlu olması, onların psikolojik iyi oluş düzeylerini, işe yönelik tutumlarını, motivasyonlarını ve performanslarını olumlu olarak etkilemektedir (Parker, Baltes, Young ve Roberts, 2003). Çalışanların sahip olduğu güçlü yönlerini geliştirerek bireylerde olumlu gelişim yaratan psikolojik sermaye, örgütsel performansı da arttırmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s.143-160). Dolayısıyla örgüt verimliliğinin arttırmak amacıyla psikolojik sermayenin mutlaka yönetilmesi gerekmektedir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009, s.677-693). Ayrıca pozitif psikolojik sermaye örgütlerde performans, iş tatmini, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, iklimin performansa olan etkisini artırırken; iş devamsızlığını azaltmakta, örgütsel gelişimi ve değişimi kolaylaştırmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Bu bağlamda eğitim örgütlerinde de pozitif psikolojik bakış açısıyla psikolojik sermaye gibi yeni bir paradigma ışığında eğitim öğretim ve yönetim süreçlerinin değerlendirilmesinin, bunun sonucu olarak pozitif örgüt ikliminin oluşmasında büyük bir önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Uluslararası alanda pozitif psikolojik sermaye ile ilgili oldukça fazla araştırma bulunmasına rağmen, ulusal düzeyde bu konuda yapılan araştırmaların 2010'da başladığı ve sınırlı sayıda olduğu ve genellikle örgütsel çıktılarla incelendiği görülmektedir. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi ile ilgili literatürde az sayıda ve işletme alanında araştırmanın olduğu, eğitim örgütlerinde bu konuda literatürde bir eksiklik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çalışmanın öğretmenlerde ve eğitim yöneticilerinde psikolojik sermaye konusunda bir farkındalık oluşturacağı, literatüre, araştırmacılara ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Eğitim öğretim süreçlerindeki rol ve sorumlulukları ile öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayelerinin örgüt iklimini etkilediği, olumlu örgüt ikliminin de öğretmenlerin psikolojik sermayelerini pozitif olarak etkilediği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, Denizli İli Merkezinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgüt iklimi algılarını tespit etmek, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bunları farklı değişkenler açısından karşılaştırmaktır. Bu çerçevede araştırma için belirlenen aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁: Öğretmenlerin pozitif psikoloji sermaye algıları yüksek düzeydedir.

H₂: Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları yüksek düzeydedir.

H₃: Öğretmenlerin pozitif psikoloji sermaye algıları ile örgüt iklimi algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Öğretmenlerin pozitif psikoloji sermaye algıları ile örgüt iklimi algıları arasındaki ilişki, pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin her birinin ayrı ayrı örgüt iklimi ile ilişkisinden daha güçlüdür.

H₅: Örgüt iklimi, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bir yordayıcısıdır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu nicel araştırmada, korelasyonel desen kullanılmıştır. Korelasyonel desen, iki ya da daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını, bu değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemeyi amaçlayan araştırma desendir (Fraenkel ve Wallen, 2006; Karasar, 2017).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2019-2020 öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde bulunan toplam 265 resmi ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kurumunda görev yapan 7698 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada genel kabul gören %95 güven düzeyi ve %5'lik hata payı dikkate alınarak yeterli minimum örneklem büyüklüğü 366 olarak hesaplandı (Field, 2009). Bu araştırmada, evrende yer alan öğretmenlerin eşit seçilme şansını garantilemek amacıyla olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rassal örnekleme yöntemi kullanıldı (Balcı, 2018). Evrende yer alan okullar listelendikten sonra, seçilen okulların yöneticileri ile iletişime geçildi ve okul öğretmenleriyle ölçekleri online olarak paylaşmaları istendi. Ölçeklerden hatalı ve eksik kodlananlar çıkarıldıktan sonra kalan 382 ölçek araştırmanın örneklemini oluşturdu. Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

		Değişken					
Cinsiyet	<i>n</i>	Kadın	Erkek				
	%	202	180				
Kıdem	<i>n</i>	5 yıl ve altı	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21-25 yıl	26 yıl+
	%	42	36	65	82	68	89
Görev Süresi	<i>n</i>	4 yıl ve altı	5-9 yıl	10-14 yıl	15 yıl+		
	%	171	134	41	36		
Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	Lisans	Yüksek Lisans				
	%	320	62				
Branş	<i>n</i>	Temel Eğitim	Sayısal	Sözel	Mesleki-Teknik	Sanat ve Spor	
	%	95	62	115	61	49	
		24.9	16.2	30.1	16.0	12.8	

		İlkokul	Ortaokul	Lise	
Okul özellikleri	Okul Türü	<i>n</i>	99	110	173
		%	25.9	28.8	45.3
	Lise Türü		Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi	Anadolu Lisesi	Mesleki ve Teknik Lise
		<i>n</i>	32	57	84
		%	8.4	14.9	22.0
	Sosyo-ekonomik düzeyi		Düşük	Orta	Yüksek
<i>n</i>		101	237	44	
	%	26.4	62.0	11.5	

Veri Toplama Araçları

Kişisel bilgi formu: Araştırmada öğretmenlerin cinsiyeti, eğitim düzeyi, kıdemi, okuldaki görev süresi, branşı ile okulların türü, lise türü ve sosyo-ekonomik düzeyi bilgilerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını belirlemek için Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. İyimserlik (1*, 9, 11*, 14, 18, 19), psikolojik dayanıklılık (5, 7, 8*, 10, 13, 22), umut (2, 6, 12, 17, 20, 24) ve öz-yeterlilik alt boyutları (3, 4, 15, 16, 21, 23) olmak üzere dört boyuttan oluşan ölçekte toplam 24 madde bulunmaktadır. *işaretili 1, 8 ve 11.maddeler ters puanlanmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde olup, "1=Kesinlikle katılmıyorum" ve "5= Kesinlikle katılıyorum" aralığında derecelendirilmiştir. Çetin ve Basım (2012) yaptığı güvenilirlik analizinde iç tutarlılık katsayısını öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut boyutlarında sırasıyla (.85;.67;.68;.81) ve ölçeğin tümünde ise (.91)olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut boyutlarında sırasıyla .88;.67;.73;.75 ve ölçeğin tümünde .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar pozitif psikolojik sermaye ve her bir boyutu için algının yüksek olduğunu göstermektedir.

Okul iklimi ölçeği: Araştırmada, öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarını belirlemek için Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen "Okul İklimi Ölçeği" kullanılmıştır. Demokratiklik ve Okula Adanma (1,2,3,4,5,6), Liderlik ve Etkileşim (7,8,9,10,11,12), Başarı Etkenleri (13,14,15,16), Samimiyet (17, 18, 19) ve Çatışma (*20,*21,*22,*23) olmak üzere beş boyuttan oluşan ölçekte toplam 23 madde bulunmaktadır. *işaretili 20, 21, 22 ve 23.maddeler ters puanlanmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde olup, "1=Hiçbir zaman" ve "5= Her zaman" aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğin orijinal olan güvenilirlik analizinde, iç tutarlılık katsayısı demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma boyutlarında sırasıyla .908;.897;.753;.852 ve.730'dur. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizinde, iç tutarlılık katsayısı demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma boyutlarında sırasıyla .903;.940;.788;.904 ve.833 ve ölçeğin tümünde .949 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar okul iklimi ve her bir boyutu için algının yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, çatışma

boyutunun yüksek olması okulda gergin bir atmosfer olmadığını, disiplin sorunlarının yaygın olmadığını, öğretmenler arasında sosyal gruplaşmaların bulunmadığını ve iletişim sorunlarının yaşanmadığını göstermektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri 2019-2020 eğitim-öğretim yılında online olarak toplanmıştır. Verilerin analizinde öncelikle normallik testi yapılmış, elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayısı değerlerinin normallik varsayımı şartlarını sağlaması sebebiyle analizlerde normal dağılım testleri uygulanmıştır. Yapılan normallik testinde bütün boyutlarda çarpıklık ve basıklık katsayıları alan yazında verilerin normal dağılımı için kabul gören $\pm 1,5$ arasında yer aldığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell,2015). Toplanan verilerin güvenilirliği Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı, demografik değişkenler yüzde ve frekans analizi, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri betimsel istatistikler (aritmetik ortalama ve standart sapma) ile hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algı düzeyleri 1.00 – 1.80 “çok düşük”, 1.81 – 2.60 “düşük”, 2.61 – 3.40 “orta”, 3.41 – 4.20 “yüksek” ve 4.21 – 5.00 “çok yüksek” olarak yorumlanmıştır. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ve psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik verilerin analizinde *t*-testi ve tek yönlü varyans analizi(ANOVA), ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılık olan boyutlarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Tukey testi kullanılmıştır. Örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasındaki korelasyon ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analizi ile incelenmiştir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri 0.70-1.00 “yüksek”; 0.70-0.30 “orta”; 0.30-0.00 ise “düşük” düzeyde bir ilişki olduğu şeklinde yorumlandı (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2017; Roscoe, 1975). Örgüt ikliminin psikolojik sermayeyi yordama düzeyi için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul iklimine ilişkin algı düzeyleri

Tablo 2'de öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine ilişkin algı düzeylerini gösteren betimsel analiz sonuçları verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin “pozitif psikolojik sermaye” algılarının yüksek düzeyde [$\bar{x}=4.13$] olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye algılarının alt boyutlarından “öz-yeterlilik” boyutunun çok yüksek [$\bar{x}=4.35$], “iyimserlik” [$\bar{x}=3.87$], “psikolojik dayanıklılık” [$\bar{x}=4.14$], ve “umut” [$\bar{x}=4.14$], boyutlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin “okul iklimi” algılarının yüksek düzeyde [$\bar{x}=3.87$] olduğu görülmektedir. Okul iklimi algılarının alt boyutlarından “demokratiklik ve okula adanma” [$\bar{x}=3.98$], “liderlik ve etkileşim” [$\bar{x}=3.97$], “başarı etkenleri” [$\bar{x}=4.02$], “samimiyet” [$\bar{x}=3.73$] ve “çatışma” [$\bar{x}=3.53$] boyutlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.*Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları ve Örgüt İklimine İlişkin Betimsel İstatistikler*

	\bar{X}	S
Pozitif Psikolojik Sermaye	4.13	0.47
Öz-yeterlilik	4.35	0.57
İyimserlik	3.87	0.51
Psikolojik Dayanıklılık	4.14	0.53
Umut	4.14	0.54
Okul İklimi	3.87	0.72
Demokratiklik ve Okula Adanma	3.98	0.79
Liderlik ve Etkileşim	3.97	0.98
Başarı Etkenleri	4.02	0.74
Samimiyet	3.73	0.92
Çatışma	3.53	1.02
N=382		

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve okul iklimine ilişkin algı düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunda [$t_{(380)}=2.357$; $p=.019$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Ancak, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, psikolojik sermaye ile öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, okul iklimi [$(t_{(380)}=-1.975$; $p=.049$] ile okul ikliminin liderlik ve etkileşim boyutunda [$t_{(380)}=-2.276$; $p<.006$] ve çatışma boyutunda [$t_{(380)}=-2.528$; $p<.012$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Ancak, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri ve samimiyet boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 3.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren "t-Testi" Sonuçları

	Cinsiyet				t	p	Fark
	Kadın(1)		Erkek(2)				
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	25.88	3.37	26.36	3.52	-1.360	.175	
İyimserlik	23.59	3.04	22.86	3.03	2.357	.019*	1>2
Psikolojik Dayanıklılık	24.65	2.98	25.04	3.43	-1.175	.241	
Umut	24.93	3.17	24.79	3.34	.411	.681	
Psikolojik sermaye	99.05	10.68	99.04	11.69	.004	.996	

Demokratiklik ve Okula Adanma	23.51	4.83	24.26	4.67	-1.539	.125	
Liderlik ve Etkileşim	23.01	6.06	24.67	5.51	-2.776	.006*	2>1
Başarı Etkenleri	16.18	2.98	15.94	2.90	.775	.439	
Samimiyet	11.13	2.99	11.27	2.45	-.489	.625	
Çatışma	13.62	4.13	14.68	3.99	-2.528	.012*	2>1
Okul İklimi	87.45	17.34	90.81	15.73	-1.975	.049*	2>1

* $p < .05$

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik [$t_{(380)} = -2.010$; $p < .045$] ve umut [$t_{(380)} = -3.352$; $p < .001$] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < .05$). Ancak, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, psikolojik sermaye ile iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Katılımcı öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, okul iklimi ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > .05$).

Tablo 4.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değişimini Gösteren “t-Testi” Sonuçları

	Eğitim Durumu				t	p	Fark
	Lisans(1) n=320		Yüksek lisans(2) n=62				
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	25.95	3.53	26.90	2.88	-2.010	.045*	2>1
İyimserlik	23.24	3.08	23.29	2.90	-.117	.907	
Psikolojik Dayanıklılık	24.78	3.24	25.11	3.03	-.746	.456	
Umut	24.66	3.33	25.90	2.523	-3.352	.001*	2>1
Psikolojik sermaye	98.63	11.43	101.21	9.40	-1.672	.095	
Demokratiklik-Okula Adanma	23.77	4.76	24.34	4.78	-.866	.387	
Liderlik ve Etkileşim	23.78	5.85	23.85	5.93	-.090	.928	
Başarı Etkenleri	16.04	2.94	16.19	2.98	-.367	.714	
Samimiyet	11.11	2.77	11.63	2.64	-1.363	.174	
Çatışma	14.09	4.21	14.29	3.48	-.356	.722	
Okul İklimi	88.79	16.96	90.31	15.10	-.656	.512	

* $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin kıdem gruplarına göre psikolojik sermayenin öz-yeterlilik [$F_{(5,376)} = 3.367$; $p = .005$] boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < .05$). Ancak, öğretmenlerin kıdemlerine göre, psikolojik sermaye ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Katılımcı öğretmenlerin kıdem gruplarına göre, okul iklimi ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > .05$).

Tablo 5.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Değişimini Gösteren “ANOVA Testi” Sonuçları

	Kıdem												F	p	Fark		
	5yıl ve altı(1)		6-10yıl(2)		11-15yıl(3)		16-20yıl(4)		21-25yıl(5)		26yıl ve+(6)						
	n=42	n=36	n=65	n=82	n=68	n=89	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S				\bar{X}	S
Öz-yeterlilik	26.24	3.94	24.89	2.97	25.58	3.09	25.61	3.73	27.25	2.76	26.48	3.58	3.367	.005*	5> 2 5> 4		
İyimserlik	23.86	2.66	22.97	3.03	23.15	3.01	23.17	3.30	23.62	2.80	22.93	3.22	.804	.547			
Psikolojik dayanıklılık	25.50	3.10	24.39	2.43	24.18	2.89	24.50	3.70	25.31	2.95	25.12	3.36	1.676	.139			
Umut	24.74	3.23	24.47	2.70	24.34	3.10	25.01	3.57	25.54	2.90	24.80	3.47	1.098	.361			
Psikolojik Sermaye	100.33	11.05	96.72	8.82	97.26	10.27	98.29	12.51	101.72	9.43	99.34	12.29	1.639	.149			
Demokratiklik-Okula Adanma	23.83	4.65	23.06	5.10	23.35	5.75	23.48	4.54	25.07	4.00	23.99	4.58	1.360	.239			
Liderlik ve Etkileşim	24.36	5.37	23.06	6.92	23.74	6.89	22.91	5.73	25.07	4.70	23.70	5.66	1.221	.299			
Başarı Etkenleri	16.00	2.94	16.03	2.51	15.86	3.49	15.96	3.03	16.75	2.52	15.84	2.89	.925	.464			
Samimiyet	11.52	3.03	11.36	2.43	11.17	3.13	10.51	3.13	11.32	2.39	11.52	2.24	1.440	.209			
Çatışma	13.48	4.68	13.42	4.56	13.52	4.26	14.23	4.02	14.18	3.76	15.00	3.72	1.543	.176			
Okul İklimi	89.19	16.93	86.92	18.31	87.65	19.74	87.10	15.83	92.40	14.24	90.04	15.82	1.049	.389			

* $p<.05$

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre, psikolojik sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Katılımcı öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre, okul iklimi [$F_{(3,378)}=2.699;p=.046$] ile liderlik-etkileşim [$F_{(3,378)}=2.699;p=.046$], başarı etkenleri [$F_{(3,378)}=2.699;p=.046$] ve çatışma [$F_{(3,378)}=2.699;p=.046$] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Ancak öğretmenlerin okuldaki görev süresine göre, okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma ile samimiyet alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 6.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Okuldaki Görev Süresine Göre Değişimini Gösteren “ANOVA Testi” Sonuçları

	Görev Süresi								F	p	Fark
	4 ve altı yıl(1)		5-9yıl(2)		10-14yıl(3)		15yıl ve+(4)				
	n=171	n=134	n=41	n=36	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	25.96	3.32	26.11	3.67	26.59	3.50	26.17	3.14	.362	.780	
İyimserlik	23.19	3.05	23.30	3.17	23.34	3.14	23.22	2.61	.044	.988	

Psikolojik dayanıklılık	24.95	2.94	24.63	3.33	25.27	3.87	24.53	3.11	.612	.607		
Umut	24.87	3.09	24.90	3.39	25.10	3.08	24.44	3.69	.274	.844		
Psikolojik Sermaye	98.98	10.25	98.94	12.13	100.29	12.19	98.36	10.65	.221	.882		
Demokratiklik-Okula Adanma	24.47	4.56	23.10	5.01	24.41	4.51	23.17	4.79	2.541	.056		
Liderlik ve Etkileşim	24.81	5.18	22.66	6.50	23.54	5.57	23.44	6.10	3.526	.015*	1>2	
Başarı Etkenleri	16.49	2.76	15.80	3.22	16.29	2.26	14.83	3.03	3.799	.010*	1>4	
Samimiyet	11.34	2.73	11.10	2.98	11.20	2.24	10.83	2.51	.411	.745		
Çatışma	14.44	4.26	13.52	4.06	13.51	3.81	15.53	3.29	3.063	.028*	4>2	
Okul İklimi	91.54	16.09	86.19	18.13	88.95	12.92	87.81	16.19	2.699	.046*	1>2	

* $p<.05$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Katılımcı öğretmenlerin branşlarına göre, okul iklimi [$F_{(4,377)}=2.506$; $p=.042$] ile liderlik ve etkileşim [$F_{(4,377)}=2.497$; $p=.042$] ve başarı etkenleri [$F_{(4,377)}=6.533$; $p=.000$] boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre, okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma, samimiyet ve çatışma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 7.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Branşa Göre Değişimini Gösteren “ANOVA Testi” Sonuçları

	Branş										F	p	Fark
	Temel Eğitim(1) n=95		Sayısal(2) n=62		Sözel(3) n=115		Mesleki-Teknik(4) n=61		Sanat-Spor(5) n=49				
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	26.25	3.36	26.29	3.33	25.93	3.47	25.52	4.11	26.69	2.69	.954	.433	
İyimserlik	23.72	3.00	23.50	3.25	23.30	3.13	22.34	3.26	23.02	2.12	2.104	.080	
Psikolojik dayanıklılık	25.25	2.79	24.53	3.52	24.73	3.17	24.28	3.86	25.35	2.59	1.352	.250	
Umut	25.09	3.33	25.19	3.00	25.17	3.13	23.89	3.76	24.49	2.78	2.100	.080	
Psikolojik Sermaye	100.32	10.39	99.52	11.31	99.13	11.21	96.03	13.62	99.55	8.28	1.482	.207	
Demokratiklik-Okula Adanma	23.62	5.50	24.69	4.47	24.06	4.57	22.39	4.55	24.61	3.95	2.368	.052	
Liderlik ve Etkileşim	22.84	7.07	23.85	6.15	24.63	4.90	22.59	5.85	25.08	4.41	2.497	.042*	1<3;1<5 4<5

Başarı Etkenleri	16.04	3.27	16.63	2.76	16.42	2.73	14.43	2.86	16.63	2.38	6.533	.000*	4<1;4<2 4<3;4<5
Samimiyet	11.16	3.22	11.00	2.85	11.51	2.55	10.75	2.48	11.31	2.40	.878	.477	
Çatışma	13.88	4.75	13.82	4.02	14.65	3.92	13.84	3.46	14.06	4.01	.719	.579	
Okul İklimi	87.55	19.77	90.00	16.87	91.28	15.03	84.00	15.33	91.69	13.78	2.506	.042*	4<3

* $p<.05$

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunda [$F_{(2,379)}=4.389$; $p=.013$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Katılımcı öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre, psikolojik sermaye ile öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Ayrıca öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre, okul iklimi ve tüm alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 8.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Okul Türüne Göre Değişimini Gösteren "ANOVA Testi" Sonuçları

	Okul Türü						F	p	Fark
	İlkokul(1) n=99		Ortaokul(2) n=110		Lise(3) n=173				
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	26.05	3.26	26.09	3.47	26.14	3.55	.021	.979	
İyimserlik	23.63	2.97	23.70	3.13	22.75	2.99	4.389	.013*	2>3
Psikolojik dayanıklılık	25.00	2.90	24.92	3.34	24.69	3.29	.350	.705	
Umut	25.13	3.33	24.86	3.33	24.71	3.15	.541	.583	
Psikolojik Sermaye	99.81	10.49	99.57	11.64	98.28	11.23	.763	.467	
Demokratiklik-Okula Adanma	23.61	5.58	24.04	4.53	23.89	4.42	.218	.804	
Liderlik ve Etkileşim	23.20	6.65	23.83	5.99	24.11	5.27	.758	.469	
Başarı Etkenleri	16.23	3.26	16.53	2.49	15.68	2.98	3.016	.050	
Samimiyet	11.19	3.26	11.41	2.57	11.06	2.54	.547	.579	
Çatışma	14.23	4.65	13.56	4.13	14.41	3.71	1.491	.227	
Okul İklimi	88.46	19.65	89.36	16.38	89.15	14.99	.083	.920	

* $p<.05$

Tablo 9 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin görev yaptığı lise türüne göre, psikolojik sermayenin umut alt boyutunda [$F_{(2,170)}=3.313$; $p=.039$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Ayrıca, öğretmenlerin görev yaptığı lise türüne göre, psikolojik sermaye ile öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Katılımcı öğretmenlerin görev yaptığı lise türüne göre, okul iklimi [$F_{(2,170)}=6.219$; $p=.003$], demokratiklik ve okula adanma [$F_{(2,170)}=3.949$; $p=.021$], başarı etkenleri [$F_{(2,170)}=21.860$; $p=.000$] ve çatışma [$F_{(2,170)}=4.894$; $p=.009$] boyutlarında istatistiksel açıdan

anlamli bir farklılık olduğu görülmektedir($p<.05$). Ancak, öğretmenlerin görev yaptığı lise türüne göre, okul ikliminin liderlik ve etkileşim ile samimiyet alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 9.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Lise Türüne Göre Değişimini Gösteren “ANOVA Testi” Sonuçları

	Lise Türü						F	p	Fark
	Fen ve Sosyal Bilimler(1) n=32		Anadolu Lisesi(2) n=57		Mesleki ve Teknik Lise(3) n=84				
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	26.06	2.26	26.86	3.34	25.68	4.01	1.913	.151	
İyimserlik	23.06	3.40	22.88	2.63	22.54	3.07	.440	.645	
Psikolojik dayanıklılık	24.91	2.73	25.28	2.72	24.20	3.75	1.936	.147	
Umut	25.16	2.64	25.37	2.60	24.08	3.55	3.313	.039*	2>3
Psikolojik Sermaye	99.19	9.44	100.39	8.76	96.50	13.02	2.194	.115	
Demokratiklik-Okula Adanma	25.19	4.14	24.53	4.38	22.96	4.39	3.949	.021*	1>3
Liderlik ve Etkileşim	25.25	4.37	24.02	5.23	23.74	5.60	.966	.383	
Başarı Etkenleri	17.84	2.03	16.35	2.50	14.40	2.97	21.860	.000*	1>2
Samimiyet	11.09	2.63	11.58	2.46	10.69	2.53	2.109	.125	
Çatışma	15.97	3.49	14.65	3.65	13.65	3.67	4.894	.009*	1>3
Okul İklimi	95.34	12.77	91.12	14.50	85.45	15.21	6.129	.003*	1>3

* $p<.05$

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların öğretmenlerin görev yaptığı okulların sosyo-ekonomik düzeyine göre, psikolojik sermaye [$F_{(2,379)}=4.570$; $p=.011$] ile iyimserlik [$F_{(2,379)}=3.208$; $p=.042$], psikolojik dayanıklılık [$F_{(2,379)}=3.657$; $p=.027$] ve umut [$F_{(2,379)}=5.191$; $p=.006$] alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılık olduğu görülmektedir($p<.05$). Ancak, öğretmenlerin görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik düzeyine göre, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Katılımcı öğretmenlerin görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik düzeyine göre, okul iklimi [$F_{(2,379)}=5.233$; $p=.006$] ile, demokratiklik ve okula adanma [$F_{(2,379)}=6.105$; $p=.002$] ve başarı etkenleri [$F_{(2,379)}=19.996$; $p=.000$] alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılık olduğu görülmektedir($p<.05$). Ancak, öğretmenlerin görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik düzeyine göre, okul ikliminin liderlik ve etkileşim, samimiyet ve çatışma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 10.

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Okul İklimine İlişkin Algılarının Okulların Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Değişimini Gösteren "ANOVA Testi" Sonuçları

	Sosyo-Ekonomik Düzey						F	p	Fark
	Düşük(1) n=101		Orta(2) n=237		Yüksek(3) n=44				
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Öz-yeterlilik	25.64	3.74	26.14	3.39	26.98	2.83	2.344	.097	
İyimserlik	22.65	2.79	23.38	3.09	23.91	3.24	3.208	.042*	1<3
Psikolojik dayanıklılık	24.44	3.18	24.79	3.25	25.98	2.79	3.657	.027*	1<3
Umut	24.20	3.12	24.92	3.32	26.05	2.78	5.191	.006*	1<3
Psikolojik Sermaye	96.93	11.25	99.23	11.16	102.91	9.92	4.570	.011*	1<3
Demokratiklik-Okula Adanma	22.64	5.33	24.08	4.53	25.43	4.03	6.105	.002*	1<2
Liderlik ve Etkileşim	23.00	6.92	23.85	5.47	25.30	4.94	2.404	.092	
Başarı Etkenleri	14.73	3.41	16.33	2.65	17.70	1.94	19.996	.000*	1<2
Samimiyet	10.96	2.88	11.25	2.72	11.43	2.66	.575	.563	
Çatışma	13.95	4.32	14.08	3.96	14.70	4.36	.542	.582	
Okul İklimi	85.29	19.18	89.60	15.66	94.57	13.84	5.233	.006*	1<3

* $p<.05$

Psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki korelasyon matrisi

Tablo 11 incelendiğinde psikolojik sermaye ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonucunda, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile okul iklimi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir [$r=.35$; $p=.000$]. Psikolojik sermaye ile okul ikliminin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında en yüksek ilişkinin sırasıyla psikolojik sermaye ile demokratiklik ve okula adanma [$r=.37$; $p=.000$] ve başarı etkenleri [$r=.37$; $p=.000$] boyutları ile pozitif yönde ve orta düzeyde; liderlik ve etkileşim [$r=.28$; $p=.000$], samimiyet [$r=.28$; $p=.000$] ve çatışma [$r=.13$; $p=.000$] boyutları ile pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin bileşenleri ile okul iklimi arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, en yüksek ilişkinin sırasıyla iyimserlik [$r=.41$; $p=.000$] ile pozitif yönde ve orta düzeyde; umut [$r=.29$; $p=.000$], öz-yeterlilik [$r=.26$; $p=.000$] ve psikolojik dayanıklılık [$r=.25$; $p=.000$] ile pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun en yüksek korelasyona sahip olduğu ve en yüksek ilişkinin sırasıyla okul iklimi genelinde [$r=.41$; $p=.000$] alt boyutlarında ise, demokratiklik ve okula adanma [$r=.41$; $p=.000$], başarı etkenleri [$r=.38$; $p=.000$], liderlik ve etkileşim [$r=.36$; $p=.000$], samimiyet [$r=.31$; $p=.000$] boyutlarında pozitif yönde ve orta düzeyde ve çatışma boyutunda [$r=.19$; $p=.000$] pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 11.*Psikolojik Sermaye ve Okul İklimi Arasındaki Korelasyon Matrisi*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Demokratiklik-Okula Adanma	-										
2.Liderlik ve Etkileşim	.73**	-									
3.Başarı Etkenleri	.71**	.61**	-								
4.Samimiyet	.66**	.55**	.60**	-							
5.Çatışma	.53**	.45**	.37**	.46**	-						
6.OKUL İKLİMİ	.91**	.87**	.78**	.77**	.70**	-					
7.Öz-yeterlilik	.29**	.20**	.28**	.22**	.08	.26**	-				
8.İyimserlik	.41**	.36**	.38**	.31**	.19**	.41**	.55**	-			
9.Psikolojik Dayanıklılık	.28**	.18**	.27**	.19**	.09	.25**	.74**	.57**	-		
10.Umut	.30**	.22**	.35**	.26**	.07	.29**	.74**	.60**	.73**	-	
11.PSİKOLOJİK SERMAYE	.37**	.28**	.37**	.28**	.13*	.35**	.89**	.78**	.88**	.90**	-

** $p < 0.01$ ve * $p < 0.05$ $n=382$ **Örgüt ikliminin psikolojik sermaye ve alt boyutlarını yordama gücünün incelenmesi**

Tablo 12'de öğretmenlerin okul iklimi algılarının psikolojik sermaye algılarını yordama düzeyini saptamak amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur. Buna göre, okul iklimi bağımsız değişkeninin demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma alt boyutlarını temsil eden bağımsız değişkenlerin birlikte psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ve bu bağımsız değişkenlerin psikolojik sermayedeki değişimin %17'sini [$R=.409$; $R^2=.168$; $F_{(5-376)}=15.137$; $p=.000$] açıklayabildiği; psikolojik sermayenin kalan kısmının ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre bağımlı değişken üzerindeki önem sırası ise demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri, çatışma, samimiyet ile liderlik ve etkileşim şeklindedir. Ancak standardize edilmiş (β) regresyon katsayısına ve anlamlılığa ilişkin t değerlerine göre, demokratiklik ve okula adanma ile başarı etkenleri değişkenleri tek başına düşünüldüğünde psikolojik sermayeyi anlamlı olarak açıklamaktadır. Diğer taraftan liderlik ve etkileşim, samimiyet ve çatışma değişkenlerinin psikolojik sermaye üzerinde tek başına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 12.*Okul İkliminin Psikolojik Sermayeyi Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi*

Yordayıcı Değişkenler	Psikolojik Sermaye				
	B	SH _B	β	t	p
Sabit	74,531	3,081		24,188	,000
Demokratiklik ve Okula Adanma	,615	,200	,263	3,081	,002*
Liderlik ve etkileşim	-,034	,135	-,018	-,252	,801
Başarı etkenleri	,789	,264	,208	2,984	,003*
Samimiyet	,158	,267	,039	,592	,554

Çatışma	-,268	,154	-,098	-1,737	,083
$n= 382 R=.409 R^2=.168 F_{(5,376)}=15.137 p=.000$					
* $p<.05$					

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve okul iklimi algıları, bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, bu değişkenler arasındaki korelasyon ve regresyon incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde literatürde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde bulunduğu araştırma sonuçları, bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir (Anık ve Tösten, 2019; Aslan, 2017; Bostancı, Çelik ve Kahraman, 2017; Çakmak ve Arabacı, 2017; Çınar, 2011; Çimen, 2015; Demirtaş ve Küçük, 2019; Ekin, 2017; Kahveci, Gülay ve Bahadır, 2019; Kaya ve Altinkurt, 2018; Keleşçi ve Yılmaz, 2015; Keser, 2013; Li ve He, 2011; Özdemir ve Gören, 2016; Sünkür, 2014; Töremen ve Demir, 2016; Tösten, 2015; Tösten, Arslantaş ve Şahin, 2017; Tösten, Avcı ve Yıldırım, 2018; Tösten ve Özgan, 2017; Wang, Chen ve Hsu, 2014; Yıldırım ve Tösten, 2019). Diğer taraftan literatürde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeyde olduğu (Şarbay ve Bostancı, 2018; Yalçın, 2019) ve orta düzeyde olduğu (Kaya, Balay ve Demirci, 2014) çalışmaları da bulunmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının öz-yeterlilik boyutunda çok yüksek, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarının çok yüksek olması bazı araştırma sonuçları ile de paralellik göstermektedir (Töremen ve Demir, 2016; Tösten ve Özgan, 2017; Wang vd., 2014; Yıldırım ve Tösten, 2019). Bandura'ya (1994) göre, kendi performans ve yeteneklerine olan inancı yüksek olan bireyler, risk almaktan kaçmak yerine, zor görevleri tercih etmekte ve zorluklarla mücadele etmeyi tercih etmektedirler. Luthans (2004) ise, örgüt çalışanlarının yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olmasının örgüt içinde motivasyonu artırdığını, bununda pozitif örgüt ikliminin oluşmasına ve örgütün verimliliğinin artmasına katkı sağlaması bakımından önemli olduğunu belirtmektedir. Genel olarak öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme konusunda kendisine güvenen bir öz-yeterliliğe sahip, şimdi ve geleceğe yönelik başarı konusunda iyimser, hedeflere ulaşabilecek enerjiyle yeni yol ve yöntemleri bulmak için umut dolu, zorluklar karşısında pes etmeyerek daha ileri gidebilecek güce ve dayanıklılığa sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olması hem okul iklimi hem de okul etkililiği açısından önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu bulgular ve açıklamalar kapsamında öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olması, bu çalışmadaki H₁ hipotezini desteklemektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre toplam psikolojik sermaye ile öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında benzer algılara sahip oldukları; ancak iyimserlik boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha iyimser oldukları tespit edilmiştir. Benzer şekilde cinsiyete göre psikolojik sermaye algısında anlamlı farklılık tespit eden çalışmalar

da bulunmaktadır (Berberoğlu, 2013; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Çınar, 2011; Demirtaş ve Küçük, 2019; Göçen, 2019; Keser, 2013; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010; Savur, 2013; Yalçın, 2019). Diğer taraftan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki algılarında cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı çalışmalar da bulunmaktadır (Akgün, 2015; Kahveci vd.,2019; Kaya vd.,2014; Polatçı, 2011; Sünkür, 2014; Şarbay ve Bostancı, 2018; Tösten, 2015; Tösten ve Özgan, 2017; Wang vd.,2014). Cinsiyet konusunda toplumun bireylere yüklediği toplumsal cinsiyet rollerinin, iş ve özel yaşamda görülen sosyal ve ekonomik gelişmelerdeki hızlı değişimlerin bir yansıması olarak gittikçe değişmesinin bir sonucu olarak çalışanların psikolojik sermaye algılarında da farklılaşmaya neden olduğu görülmektedir.

Bu araştırmadaki diğer bir sonuç da yüksek lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik sermayenin boyutlarından öz-yeterlilik ve umut boyutundaki algılarının daha yüksek olmasıdır. Benzer şekilde eğitim durumuna göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında anlamlı farklılık bulan çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Akgün, 2015; Kaya vd.,2014; Polatçı, 2011; Sünkür, 2014). Diğer taraftan eğitim durumunun öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Demirtaş ve Küçük, 2019; Kahveci vd.,2019; Şarbay ve Bostancı, 2018). Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin algılarındaki farklılığın, aldıkları lisansüstü eğitimin gereği kişisel ve mesleki gelişim konusunda donanımlı olmalarının getirdiği özgüven, olaylara farklı bir perspektifle bakma ve değerlendirmelerinden kaynaklanabilmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin de 6-10 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek öz-yeterlilik algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre psikolojik sermaye algılarında anlamlı farklılık tespit eden çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Akman 2016; Bostancı vd.,2017; Demirtaş ve Küçük, 2019; Kaya vd.,2014; Sünkür, 2014; Tösten, 2015; Tösten ve Özgan, 2017). Diğer taraftan öğretmenlerin kıdemlerine göre psikolojik sermaye algılarının değişmediğini gösteren çalışmalar da bu araştırmanın bulgusuyla farklılaşmaktadır (Büyükgöze ve Kavak, 2017; Şarbay ve Bostancı, 2018; Yalçın, 2019). Çalışmadaki diğer bir sonuç da bulunduğu okuldaki görev süresinin öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmamasıdır. Aynı okulda çalışma süresinin psikolojik sermaye üzerinde etkisinin olmadığını gösteren araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Şarbay ve Bostancı, 2018). Türk Eğitim Derneği'nin yaptığı bir araştırmada 25 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe yönelik algılarının, iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha olumlu olduğunu; orta derecede mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise algılarının en düşük ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir (TEDMEM, 2014). Bununla birlikte 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki tecrübelerinin fazla olduğu, olaylara daha olumlu bir perspektiften baktıkları, karşılaştıkları sorunlara daha olgun bir şekilde çözüm ürettikleri, mesleklerini duygusal olarak içselleştirdikleri, iş-yaşam uyumunu sağladıkları ve bu nedenle özgüvenlerine dayalı olarak öz-yeterlilik algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçlarından biri de öğretmenlerin branşlarına göre psikolojik sermaye algılarında anlamlı bir farklılığın olmamasıdır. Bu bulguyu destekleyen benzer çalışmaların sonuçları (Demirtaş ve Küçük, 2019; Kahveci vd.,2019; Kaya vd.,2014; Keleşçi ve Yılmaz, 2015; Sünkür, 2014) gözlenmiştir. Branşın öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında etkili olmamasında, öğretmenlerin mesleki

alan bilgisinin ve becerisinin yanında profesyonel bir şekilde öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği görev, rol ve sorumluluk bilinciyle mesleklerini icra etmelerinin etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç okul türüne göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının farklılaşmasıdır. Buna göre, iyimserlik boyutunda ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin liselere göre daha iyimser oldukları görülmüştür. Çalışılan lise türü açısından bakıldığında ise Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere göre, daha fazla umutlu oldukları görülmüştür. Benzer şekilde çalıştıkları okul düzeyine göre psikolojik sermaye algılarının anlamlı olarak farklılaştığı araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Akman, 2016; Bostancı vd.,2017; Yalçın, 2019). Diğer taraftan Tösten'in (2015) temel eğitim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının farklılaşmadığını tespit ettiği çalışması da bu çalışmanın bulgusuyla farklılaşmaktadır. Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin bugün ve geleceğe dair iyimser olmalarında öğrenci ve veli profilinin eğitim ve öğretime daha fazla ilgili olmasından, iyi bir ortaöğretim kurumuna yerleşebilmek için gösterdikleri çabadan kaynaklandığı söylenebilir. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin umutsuzluğunun öğrenci profili, düşük akademik başarı, disiplin sorunları, devamsızlık vb. durumlar nedeniyle hedefe yönelik enerji ve motivasyonlarının azalmasından, bu konularda çözüm odaklı geliştirdikleri yeni yöntemlerin sorunlara kalıcı, etkili ve yeterli bir çözüm olamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamındaki sonuçlardan bir diğeri de okulların sosyo-ekonomik düzeyi düştükçe öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve psikolojik sermaye algılarının gittikçe azalmasıdır. Bununla birlikte bu çalışmada, okulların sosyo-ekonomik düzeyinin, öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı da görülmüştür. Ancak, Tösten (2015) çalışmasında, bu araştırmada tespit edilenin aksine, okulların sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin öz-yeterliliğe ilişkin algıları arasında ters orantı olduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan Tösten (2015) çalışmasında, gelişmişlik düzeyi düştükçe öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve psikolojik sermaye algılarının arttığını; bu durumun çevresel etmenlerden, çalışma ortamındaki rahatlıktan, geçim kaygısının fazla olmasından ve tatminsizlikten kaynaklandığını belirtmiştir. Bu çalışmada ise okulun sosyo-ekonomik düzeyi ile öğretmenlerin psikolojik sermaye algısının doğru orantılı olmasında, okulların sahip olduğu fiziki kapasitenin, ekonomik, sosyal ve kültürel olanakların yetersizliği yönüyle gerek akademik başarıya gerekse okul etkililiğine olumsuz olarak yansımından ve daha fazla tükenmişlik yaşanmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin okul iklimi ve alt boyutlarındaki algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki bazı araştırmalar da bu çalışmanın bulgusuyla paralellik göstermektedir (Ertürk ve Sezgin-Nartgün, 2018; Hirase, 2000; Köse, 2015, Sertel, 2019). Benzer şekilde Çiftçi (2014), örgüt ikliminin mesleki dayanışma, samimi ve içten olma, destekleme boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının yüksek olduğunu; ilgisiz çözülme, yakından kontrol ve engellenme boyutlarında ise daha düşük algıladıklarını tespit etmiştir. Diğer taraftan literatürde öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının orta düzeyde olduğu çalışmalar (Bucak, 2002; Çağlayan, 2014; Memduhoğlu ve Şeker, 2011; Şahin, 2005) ile öğretmenlerin okul iklimi algılarının düşük düzeyde olduğunu tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Süpçin, 2000). Okul iklimi, çalışanların

deneyimlerinin bir yansıması olup, onların davranışlarını etkileyen ve ortak davranışlarına ilişkin algılamalarıdır (Hoy ve Miskel, 2012). Örgüt iklimini etkileyen faktörler arasında iletişim, öğrenci ve veli tutumları, sosyal ortam, örgütsel destek ve adalet, örgüte duyulan güven, ceza ve ödül sistemleri, problem ve çatışma çözme yöntemleri, ast-üst ilişkileri, bireysel ve bürokratik beklentilerin karşılanma düzeyi sayılabilir (Köse, 2015). Araştırmalarda öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının farklı olmasında bireysel algıların öznelliğinden ve örneklem farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin okul ortamına ilişkin psikolojik algılamalarının olumlu olmasının bir sonucu olarak okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu açıklamalar ve bulgular ışığında çalışmada öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının yüksek düzeyde olması H₂ hipotezini desteklemektedir.

Bu araştırmadaki sonuçlardan biri de cinsiyete göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının farklılaşmasıdır. Buna göre, erkek öğretmenlerin çatışma yaşamadığı, liderlik ve etkileşim boyutları ile genel okul iklimi algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde, bu çalışmanın bulgusuyla paralellik gösteren örgüt iklimi ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Acet, 2006; Aksu, 1994; Bayat, 2015; Dağlı, 2017; Diş, 2015; Karacaoğlu, 2008; Köse, 2015; Öner, 2007; Rivers, 2003; Sertel, 2019; Şahin, 2005; Yıldırım, 2009). Diğer taraftan bu çalışmadaki bulguların aksine, literatürde öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Arık, 2016; Baykal, 2007; Bakkal ve Radmard, 2020; Çağlayan, 2014; Çiftçi, 2014; Erol, 2014; Ertürk ve Sezgin-Nartgün, 2018; Günbayı, 2007; Kavgacı, 2010; Kaya, 2005; Memduhoğlu ve Şeker, 2011; Özden, 2009; Özçiçek, 2016; Sezgin ve Kılınç, 2011; Süpçin, 2000; Sürmeli, 2018; Tahaoğlu, 2007). Acet (2006) çalışmasında, erkek öğretmenlerin iletişim ve insan ilişkileri boyutunda okul iklimini daha olumlu algıladıklarını; Diş (2015) ise erkek öğretmenlerin okul yönetiminde zorlayıcı gücü daha fazla hissettiklerini belirtmektedir. Bu çalışmada, erkek öğretmenlerin okulda gergin bir atmosfer hissetmedikleri ve çatışma yaşamadıkları, liderlik ve etkileşim ile okul iklimini daha olumlu olarak algıladıkları söylenebilir.

Bu araştırmadaki diğer bir sonuç da öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, okul iklimi algılarının farklılaşmamasıdır. Benzer şekilde eğitim durumunun okul iklimi algılarında anlamlı bir etkisinin olmadığını gösteren çalışmalarda bu bulguyu desteklemektedir (Acet, 2006; Akar, 2006; Bakkal ve Radmard, 2020; Çiftçi, 2014; Öner, 2007; Selçuk, 2016). Diğer taraftan literatürde okul iklimi algılarının eğitim durumuna göre farklılaştığını gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır (Çağlayan, 2014; Günbayı, 2007; Sertel, 2019). Bu çalışmada lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin benzer okul iklimi algılarına sahip olmalarında, alan bilgisi konusunda tecrübelerinin, görev, rol ve sorumluluk bilincinin, mesleğe yönelik tutum ve becerilerinin benzer olması etkili olabilir.

Araştırmanın sonucunda, meslekteki kıdemlerine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde meslekteki kıdemine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının farklılaşmadığını gösteren çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Akar, 2006; Bakkal ve Radmard, 2020; Çağlayan, 2014; Diş, 2015; Doğan, 2011; Erol, 2014; Ertürk ve Sezgin-Nartgün, 2018; Karataş, 2008; Kavgacı, 2010; Kaya, 2005; Memduhoğlu ve Şeker, 2011; Öner, 2007; Sezgin ve Kılınç, 2011; Şahin, 2005). Diğer taraftan öğretmenlerin okul iklimi algılarının kıdem

değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını bulan çalışmalar da bulunmaktadır (Acet, 2006; Bayat, 2015; Baykal, 2007; Çiftçi, 2014; Günbayı, 2007; Gündüz, 2008; Özçiçek, 2016; Rivers, 2003; Saygılı, 2010; Sertel, 2019; Yapıcıer, 2007). Bu çalışmada, öğretmenlerin demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma boyutlarında meslekte geçirilen sürenin okul iklimi algılarında etkisinin olmadığı ve benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin deneyim ve donanımlarının sadece meslekteki kıdemle sınırlanamayacağını, kişisel ve mesleki gelişime verilen önemin, öğretmenliğin her koşulda profesyonel bir şekilde özverili olarak icra edilen bir meslek olduğunun göstergesi olabilir.

Araştırmanın diğer sonucu da, bulunduğu okuldaki görev süresinin öğretmenlerin okul iklimi algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmasıdır. Buna göre, bulunduğu okulda daha az görev süresi bulunan öğretmenlerin okul iklimi ile başarı etkenleri, liderlik ve etkileşim boyutunda daha yüksek algıya sahip olduğu; ancak bulunduğu okulda daha fazla çalışan öğretmenlerin ise daha az çatışma yaşadıkları, olumlu bir atmosfer algıladıkları, disiplin ve iletişim sorunlarının üstesinden gelebildikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu ile paralellik gösteren örgüt ikliminin okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği çalışmalar da bu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir (Arik, 2016; Bayat, 2015; Çağlayan, 2014; Öner, 2007). Okuldaki görev süresine göre okul iklimi algılarının değişmediğini gösteren çalışmalar da bu bulguyla farklılaşmaktadır (Acet, 2006; Akar, 2006; Ertürk ve Sezgin-Nartgün, 2018; Kavgacı, 2010; Kaya, 2005; Özçiçek, 2016; Sertel, 2019; Sezgin ve Kılınç, 2011; Süpçin, 2000; Şahin, 2005; Tahaoğlu, 2007; Tok, 2009). Bu çalışmada, bulunduğu okulda daha az görev süresi olan öğretmenlerin başarı etkenleri ile liderlik ve etkileşim boyutunu daha olumlu algılamalarında, uyum ve adaptasyon, kabul görme ve imaj yönetimi konusunda daha fazla çaba harcamalarının, yönlendirici ve destekleyici bir ortamın etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bulunduğu okulda daha fazla görev süresi olan öğretmenlerin daha az çatışma yaşamalarında, okul kültürünü iyi tanımlarının, çözüm odaklı olmalarının, disiplin ve iletişim sorunlarını çözmede daha deneyimli olmalarının, meslektaşlar arasında sosyal ilişkilerde farklılıklara saygının etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarından biri de öğretmenlerin branşlarına göre okul iklimi algılarının da farklılaşmasıdır. Buna göre, temel eğitim öğretmenlerinin sözel ve sanat-spor branşındaki öğretmenlere göre liderlik ve etkileşim boyutunda daha düşük algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Mesleki-teknik branşındaki öğretmenlerin tüm branşlarda başarı etkenleri boyutunu daha düşük algıladıkları görülmüştür. Mesleki-teknik branşındaki öğretmenlerin sözel branşındaki öğretmenlerden daha düşük düzeyde okul iklimi algısına sahip olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin branşına göre okul iklimi algılarının farklılaştığını gösteren çalışmalar da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir (Diş, 2015; Günbayı, 2007; Öner, 2007; Özçiçek, 2016; Sertel, 2019). Branşa göre okul ikliminin anlamlı olarak farklılaşmadığını gösteren çalışmalar da bu bulguyla farklılaşmaktadır (Acet, 2006; Akar, 2006; Baykal, 2007; Ertürk ve Sezgin-Nartgün, 2018; Karacaoğlu, 2008; Kavgacı, 2010; Kaya, 2005; Sezgin ve Kılınç, 2011; Tahaoğlu, 2007). Bu çalışmada, Temel eğitim grubundaki sınıf ve okulöncesi öğretmenlerinin daha düşük liderlik ve etkileşim algılamalarında, sınıf yönetiminde özerk olmalarının, eğitim ve öğretim programlarında esnek olabilmelerinin, ilgili veli ve samimi öğrenci profilinin, iş doyumunun yüksek olmasının etkili

olduğu söylenebilir. Ayrıca Mesleki-teknik branşındaki öğretmenlerin daha düşük başarı etkenleri ve okul iklimi algılamalarında, akademik başarının düşük olmasının, disiplin sorunlarının, öğrenci profilinin yükseköğretime yönelik hedeflerinin düşük seviyede olmasının, meslek liselerine yönelik olumsuz algının etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç da öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre, okul iklimi algılarının anlamlı olarak farklılaşmamasıdır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Bakkal ve Radmard, 2020). Diğer taraftan görev yapılan okul türüne göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının anlamlı olarak değiştiğini tespit eden çalışmalar da bu araştırma bulgusuyla farklılaşmaktadır (Sertel, 2019). Dixon (2003), öğretmenlerin okul iklimi algılarının, akademik başarıdan ve öğrencilerden beklentilerinden etkilenmediğini; öğretmenlerin etkililiği ya da beklentilerinin yaşlarına ya da ırklarına bağlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada, görev yapılan okul türüne göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının benzer olduğu görülmüştür.

Araştırmadaki diğer bir sonuç da, görev yapılan lise türüne öğretmenlerin okul iklimi algılarının anlamlı olarak farklılaşmasıdır. Buna göre, görev yapılan Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde öğretmenlerin okul iklimi ile demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri ve çatışma boyutlarındaki algılarının Anadolu liseleri, Mesleki ve Teknik liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Sertel'in (2019) Meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, Fen ve Sosyal Bilimler ile Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük okul iklimi algısına sahip olduğu sonucuna ulaştığı çalışmanın bulgusu da bu bulguyu desteklemektedir. Onoye (2004) ise, akademik başarının yüksek olduğu okullarda daha olumlu bir okul ikliminin algılandığını; etkili bir liderlik ve katılımcı karar verme mekanizmalarının uygulandığını, bütüncül odaklı ve yüksek bir akademik başarı beklentisinin etkili olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada, Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin daha yüksek başarı etkenleri, demokratiklik ve okula adanma ile okul iklimi algılamalarında, nitelikli bir öğrenci ve öğretmen profilinin, yüksek akademik başarı yöneliminin etkili olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin daha olumlu bir atmosfer algısına sahip olmaları ve daha az çatışma yaşamalarının ise, rekabet ortamındaki yüksek akademik başarı beklentisinden, meslektaşlar arası dayanışmadan ve saygıdan kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki sonuçlardan bir diğeri de, okulların sosyo-ekonomik düzeyine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının anlamlı olarak farklılaşmasıdır. Buna göre, okulların sosyo-ekonomik düzeyi arttıkça, öğretmenlerin demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri ve okul iklimi algıları da olumlu olarak artmaktadır. Sertel'in (2019) çalışmasında, sosyo-ekonomik düzey arttıkça öğretmenlerin okul iklimi algılarının arttığını tespit ettiği çalışmasının sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Baykal (2007) de yüksek sosyo-ekonomik düzey algısına sahip okullarda öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının da daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Diğer taraftan literatürde, sosyo-ekonomik düzeyin örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı çalışmalar da bu bulguyla farklılaşmaktadır (Dixon, 2003; Hirase, 2000). Dixon (2003) çalışmasında, sosyo-ekonomik düzeyin öğretmenlerin okul iklimi algılarını ve öğrencilere yönelik akademik başarı beklentilerini doğrudan etkilemediğini belirtirken; Lowe (1990) ise, fiziki koşulların yeterli olmasının

öğrenme iklimini olumlu etkilediğini belirtmiştir. Bu çalışmada, okulların sosyo-ekonomik düzeyi arttıkça, öğretmenlerin demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri ve okul iklimi algılarının da arttığı görülmüştür. Bu durumun, fiziki koşulların yeterli olması, kaynak bulma ve etkili kullanma, etkililik, kalite ve imaj yönetiminin iyi olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada psikolojik sermaye ile okul iklimi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ile okul ikliminin alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında ise, psikolojik sermaye ile başarı etkenleri, demokratiklik ve okula adanma boyutlarının pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkili; psikolojik sermaye ile çatışma, liderlik ve etkileşim boyutlarının pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin alt boyutları ile okul iklimi arasındaki korelasyonun ise; okul iklimi ile iyimserlik arasında pozitif ve orta düzeyde; okul iklimi ile öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde bu çalışmanın bulgusuyla paralellik gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Parker vd.,2003; Patterson vd.,2004). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, çalışanların olumlu psikolojik iklim algısı çalışanların, psikolojik iyi oluş düzeylerine, işe yönelik tutumlarına, motivasyonlarına ve performanslarına olumlu katkıda bulunmakta (Parker vd.,2003); iş tatminini ve bunun sonucu olarak da örgüt verimliliğini artırmaktadır (Patterson vd.,2004). Benzer şekilde çalışmalarda, olumlu hizmet iklimi algısının, psikolojik sermaye ve iş performansını güçlendirdiği (Walumbwa vd.,2010); destekleyici örgüt ikliminin de duygusal bağlılığı artırdığı (Hughes vd.,2008) tespit edilmiştir. Luthans vd.(2008) psikolojik sermayenin destekleyici örgüt iklimi ve performans arasında aracı değişken olduğunu, destekleyici örgüt iklimi algısı arttıkça psikolojik sermayenin artacağını ve bunun da performansı olumlu olarak etkileyeceğini belirtmişlerdir. Süral Özer vd.(2013) de, destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında düzenleyici bir rolünün bulunduğunu, psikolojik sermayenin iş doyumunu geliştirici etkisinin destekleyici örgüt ikliminin pozitif algılandığı durumlarda daha yüksek olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenleri sinerjik bir etki oluşturarak bir üst yapı olan psikolojik sermayeyi oluşturmakta (Luthans vd.,2006; Luthans vd.,2007b; Luthans vd.,2010); psikolojik sermaye de örgütsel çıktıları her bir bileşenin tek tek ortaya çıkardığı motivasyonel etkiden daha güçlü bir şekilde etkilemektedir (Sweetman ve Luthans, 2010). Araştırma sonucunda, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile okul iklimi ve alt boyutlarında en güçlü ilişkinin olduğu ve psikolojik sermayenin de diğer alt boyutlarından her birinin ayrı ayrı okul iklimi ile ilişkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür. Bu bulgular ve açıklamalar ışığında bu araştırma kapsamında H_3 ve H_4 hipotezi test edilerek doğruluğu kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda, okul iklimi ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma alt boyutlarının birlikte psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden sadece demokratiklik ve okula adanma ile başarı etkenleri değişkenlerinin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu, diğer bağımsız değişkenlerin ise tek başına psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütlerde destekleyici ve pozitif bir örgüt iklimi hem bireysel hem örgütsel gelişime

olumlu katkıda bulunarak pozitif duyguları ve motivasyonu sağlamakta (Luthans, 2002, s.57-72); çalışanların güçlü yönlerini geliştirerek bireylerde olumlu gelişim yaratan psikolojik sermaye de örgütsel performansı arttırmakta (Luthans ve Youssef, 2004, s.143-160); gerek bireysel gerekse örgütsel performansın getirdiği bu kaldıraç gücü, psikolojik bir sermaye olarak rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Çetin vd.,2013, s.99). Çimen ve Özgan (2018), öğretmenlerin psikolojik sermayesine katkıda bulunan faktörlerin destekleyici örgüt iklimi, işbirliği, iletişim, okulun uygun fiziksel koşulları, ebeveyn katılımı, mesleki özellikler ve olumlu deneyimler olduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan psikolojik sermaye, iş tatmini, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iklimin performansla olan etkisini arttırmakta, iş devamsızlığını azaltmakta, örgütsel gelişimi ve değişimi kolaylaştırmaktadır (Avey vd.,2008). Benzer şekilde, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenleri ise performans, iş doyumu, mutluluk ve işe bağlılığı olumlu etkilemekte; bunun sonucu olarak da olumlu bir örgüt iklimine katkıda bulunmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007). Yapılan çalışmalarda, olumlu hizmet iklimi algısının, psikolojik sermaye ve iş performansını güçlendirdiği (Walumbwa vd.,2010); destekleyici örgüt iklimi arttıkça psikolojik sermayenin de artacağı ve bunun da performansı olumlu olarak etkileyeceği vurgulanmaktadır (Luthans vd.,2008). Bu bulgular ve açıklamalar ışığında, örgüt ikliminin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bu araştırma kapsamında, H₅ hipotezi test edilerek doğruluğu kabul edilmiştir.

Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmaların, çoğunlukla olumsuzluklardan hareketle problem tespiti ve çözümüne yönelik olduğu görülmekte, aksine çalışanların pozitif güçlü yönlerine odaklanan, örgütsel değişim ve gelişimin başlangıç noktası olarak çalışanları gören, çalışanların pozitif yönlerini güçlendirme yaklaşımını benimseyen örgütlerin performans, uyum ve başarı gibi sonuçlar elde etmesi kaçınılmaz olmaktadır (Çınar, 2011). Öğretmenlerin eğitim öğretim süreçlerini doğrudan etkiliyor olması, onların gelişimine yönelik olarak yatırımı ve ilgiyi arttırmakta (Kilimci, 2006), hem psikolojik hem de sosyal ihtiyaçlarının üst seviyede karşılanması gerektiği görüşü gittikçe önem kazanmaktadır (Harichandan ve Pandya, 2012, s.29). Dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olması, işe bağlılık, işle bütünleşme ve performanslarını arttırmakta, nitelikli eğitimsel hedeflere ulaşılmasına, tüm paydaşların(öğrenci-veli-toplum) memnuniyetinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Dönmez, 2014; Kutanis ve Oruç, 2014; Luthans vd.,2008). Bu da örgüt verimliliğini arttırmak amacıyla psikolojik sermayenin mutlaka yönetilmesinin bir gereklilik olduğunu göstermektedir (Avey, vd.,2009, s.677-693).

Araştırma kapsamında örgüt ikliminin, pozitif psikolojik sermaye üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca okul ikliminin başarı etkenleri, demokratiklik ve okula adanma bileşenlerinin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisinin olması, eğitim örgütlerinde bu konulara önem verilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada okullarda, demokratik bir ortamın, başarı etkenlerini artırıcı motivasyonel bir yaklaşımın; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel destek, etkili bir liderlik ve etkileşim unsurlarını barındıran olumlu bir okul ikliminin geliştirilmesinin; öğretmenlerin okula ve mesleğe adanmışlıklarının artırılarak psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesinde önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmada örgüt ikliminin psikolojik sermayenin belli bir kısmını yordamasından hareketle, açıklanamayan varyansın farklı örgütsel davranış ve çıktılarla (liderlik, motivasyon, tükenmişlik, stres, iş-yaşam dengesi,

mükemmeliyetçilik algısı, iş doyumunu, kariyer tatmini vb.) araştırılması ve nitel yaklaşımlarla da desteklenmesi adına katkı sağlayabilir.

Etik Kurul İzni

Bu araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 17/09/2021 tarihli 306 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Kaynakça

- Acet, A.(2006). *İlköğretim okullarında örgüt iklimi ve karara katılma arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akar, A.(2006).*İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı(Ankara ili örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akgün, E.(2015).*Lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Akman, Y.(2016).Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*,28,268-277.
- Aksu, A.(1994).*Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Anık, S.ve Tösten, R.(2019).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,18(69),332-342.
- Aranoff, C.E.,Baskin, O.W.(1983).Public relations:The profession practise. *St.Paul West Publ., Comp.*,196-198.
- Arık, M.(2016).*Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi: İstanbul ili örneği*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, İ.(2017).*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Avcı, A.ve Bozgeyikli, H.(2017).Okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeylerinin yordayıcısı olarak psikolojik sermaye. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*,45,43-57.
- Avey, J. B., Luthans, F.,Jensen S.M.(2009).Psychological capital:A positive resource for cambating employee cress and turnover.*Human Resource Management*,48(5),677-693.
- Avey, J.B., Wernsing, T.,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.
- Bakkal, M.ve Radmard, S.(2020).Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim Fakültesi Dergisi* 5(2),163-195.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (13.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A.(2013).Etkili okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma(6.Baskı). Ankara:Pegem Akademi.
- Bandura, A.(1994).Self-efficacy.Vilanayur S. Ramachandran(Ed.), *Encyclopedia of human behavior* içinde(vol.4,p.71-81).New York:Academic Press.
- Bayat, S.(2015). *Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Fırat Üniversitesi, Elazığ.

- Baykal, İ.(2007).*İlköğretim okullarının örgüt ikliminin bazı değişkeler açısından incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Ege Üniversitesi, İzmir.
- Berberoğlu, N.(2013).*Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bostancı, A.B., Çelik, K.ve Kahraman, Ü.(2017).Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*,8(2),140-156.
- Bucak, E.B.(2002).Örgüt iklimi; yönetimde ast – üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*,3(7),1-17.
- Büyükgöze, H.ve Kavak, Y.(2017).Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi:Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,23(1),1-32.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., ve Köklü, N. (2017). *Sosyal bilimler için istatistik* (19.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, S., Demirtaş, H.ve Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Çağlayan, E.(2014).*Okul binaları ve örgüt iklimi*.(Yayımlanmamış doktora tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çakmak, M.S.ve Arabacı, İ.A.(2017).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,16(62),890-909.
- Çetin, F.ve Basım H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45, 1, 121-137.
- Çınar, E.(2011).*Pozitif psikolojik sermaye'nin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çiftçi, K.(2014).*İlkokul öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisi(Batman ili örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Zirve Üniversitesi, İstanbul.
- Çimen, İ.(2015).*Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Çimen, İ.ve Özgan, H.(2018).Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers:A qualitative analysis. *Issues in Educational Research*,28(2),308-328.
- Dağlı, A.(2017).*Teoriden uygulamaya örgütsel iklim*(2.baskı).Ankara:Pegem Akademi.
- Davidson, M.(2003).Does organisational climate add to service quality in hotels?*International Journal of Contemporary Hospitality Management*,15(4),206-213.
- Demirtaş, Z.ve Küçük, Ö.(2019).Examination of psychological capital levels of teachers, Case of Elazığ province, Turkey.*European Journal of Education Studies*,6(7),257-269.
- Diş, O.(2015).*Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Dixon, T.L.(2003).*Middle school teacher beliefs*.(Unpublished doctoral dissertation). USA:University of Acron.
- Doğan, D.(2011).*İlköğretim okullarındaki örgüt ikliminin yönetici ve öğretmenlerin değer sistemleri bakımından incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dönmez, B.(2014).*Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkisinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*.(Yayımlanmamış doktora tezi).Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ekin, A.(2017).*Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.

- Erol, E.(2014).*Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış doktora tezi).Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ertekin, Y.(1978).*Örgüt iklimi*. Ankara:Doğan Basımevi.
- Ertürk, R.ve Sezgin Nartgün Ş.(2019).Okul müdürlerinin okul yönetim tarzları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimlerinde Örnek Araştırmalar (edit.Adem İşcan)*,221-245.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (Third Ed.)*. London: Sage Publication.
- Forehand, G.A.(1968).On the interaction of persons and organizations. organizational climate:Explorations of a concept (Tagiuri&Litwin Eds.).Boston:Division of Research. *Harvard Business School*,65-80.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E.(2006).*How to design and evaluate research in education(6th Ed.)*.New York:McGraw-Hill.
- Glisson, C.(2000).*Organizational climate and culture*.R.J. Patti.(eds.)*The Handbook of Social Welfare Management*, ABD, Sage Publications.
- Göçen, A.(2019).Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*,8(1),135-153.
- Günbayı, İ.(2007).School climate and teachers' perceptions on climate factors:Research into nine urban high schools.*Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*,6(3),70-78.
- Gündüz, H.(2008).*İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki(Gaziantep ili örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Güney, S.(2017).*Örgütsel davranış*(4.basım). Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- Harichandan, D.,Pandya, S.R.(2012).*Teacher education and ICT*.New Delhi, India:APH.
- Hirase, S.K.(2000).*School climate*.(Unpublished doctoral dissertation).USA:The University of Utah.
- Hoy, W.K.,Miskel, C.G.(2012).*Educational administration theory, research and practise/Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*(7.baskı).S.Turan(Ed.).Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kahveci, G.,Gülay, S.S.ve Bahadır, E.(2019).Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,50,167-197.
- Karacaoğlu, İ.(2008).*Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaynaştırmaya ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N.(1995).*Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara:Anı Yayıncılık.
- Karataş, S.(2008).*Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kavgacı, H.(2010).*İlköğretimde örgütsel iklim ve okul-aile ilişkileri*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kaya, A., Balay, R.ve Demirci, Z.(2014)Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi(Şanlıurfa İli Örneği).*Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi/Electronic Journal of Social Sciences*,13(48),47-68.
- Kaya, Ç.ve Altunkurt, Y.(2018).Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü. *Eğitim ve Bilim*,43(193),63-78.
- Kaya, Ş.(2005).*İlköğretim okulu müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul ikliminin oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kelekçi, H.ve Yılmaz, K.(2015).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,11(3),992-1007.

- Keser, S.(2013).*İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması.* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi).Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kılıç, Y.(2013).*İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin eğrsel denetim ve örgüt iklimine ilişkin algılarının değerlendirilmesi(Batman ili rneği).*(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Kilimci, S.(2006).*Almanya, Fransa, İngiltere ve Türkiye'de sınıf ğretmeni yetiştirme programlarının karşılaştırılması.*(Yayımlanmamış doktora tezi).Çukurova Üniversitesi, Adana.
- King, D.D., Newman, A.,Luthans, F.(2015).Not if, but when we need resilience in the workplace.*Journal of Organizational Behavior.*Advance online publication. doi:10.1002/job.2063.
- Köse, A.(2015).*İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki(Kahramanmaraş ili rneği).*(Yayımlanmamış doktora tezi).Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.
- Kutanis, R..ve Oruç, E.(2014).Pozitif rgtsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness& Well-Being*,2(2),145 – 159.
- Landy, F.J.(1990).Psychology of work behavior.Prentice-Hall Inc.,California.Tanford, S.&Montgomery, R.(2015). The effects of social influence and cognitive dissonance on travel purchase decision.*Journal of Travel Research*,54(5),596-610.
- Li, L.I.,He, X.P.(2011).The researches on positive psychological capital and coping style of female university graduates in the course of seeking jobs.In *Proceedings of 2011 International Symposium—the Female Survival and Development.*Hawthorn East:St Plum-Blossom Press Pty Ltd(pp.221-226).
- Lowe, J.M.(1990).*The interface between educational facilities and learning climate in three elementary schools.* (Unpublished doctoral dissertation).USA:Texas A&M University.
- Luthans, F.(2002a).Positive organizational behavior:Developing and managing psychological strengths.*Academy of Management Executive*,16(1),57-72.
- Luthans, F.(2002b).The need for and meaning of positive organizational behavior.*Journal of Organizational Behavior*,23,695-706.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M.,Combs, G.M. (2006).Psychological capital development:Toward a micro-intervention.*Journal of Organizational Behaviour*,27,387-393.
- 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*,21,41-66.
- Luthans, F., Avey, J.B.,Patera, J.L.(2008).Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital.*Academy of Management Learning & Education*,7(2),209-221.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B.,Norman, S.M.(2007b).Positive Psychological Capital:Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction.*Personal Psychology*,60,541-572.
- Luthans, F., Luthans, K.W., Luthans, B.C.(2004).Positive psychological capital:Beyond human and social capital. *Business Horizons*,47(1),45-50.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J.,Avey, J.B.(2008).The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship.*Journal Of Organizational Behavior*,29,219–238.
- Luthans, F., Youssef, C.M.,Avolio, B.J.(2007a).*Psychological capital:Developing the human competitive edge.*New York:Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M., Avolio, B.J.(2015).*Psychological capital and beyond.* Oxford, England:Oxford University Press.
- 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, C.M.(2007).Emerging positive organizational behavior.*Journal of Management*,33,321-349.
- McShane, S.L.,Von Glinow, M.A.(2016).*Organizational behavior/Örgütsel davranış(2.baskı)*.Günsel, A. ve Bozkurt,S.(Ed.).Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- Memduhoğlu, H.B.ve Şeker, G.(2011).Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,12(1),1-26.
- Norman, S.M., Avey, J.B., Nimnicht, J.L.,Pigeon, N.G.(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. doi:10.1177/154.805.1809353764.
- Onoye, K.J.(2004).*A case study of a successful urban school:Climate, culture and leadership factors that impact student achievement*.(Unpublished doctoral dissertation).USA:University of Southern California.
- Öner, S.(2007). *Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul yönetimine katılma düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özçiçek, V.T.(2016).*Örgüt iklimini etkileyen iç etmenler*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, M.ve Gören, S.Ç.(2016).Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,31(2),333-345.
- Özden, T.(2009).*İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Özer, P.R., Topaloğlu, T.ve Özmen, Ö.T.(2013).Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*,13(4),437-447.
- Parker, C.P, Baltes, B.B., Young, S.A.,Roberts, J.E.(2003).Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes:A meta-analytic review. *Journal of Organisational Behaviour*,24,389-416.https://doi.org/10.1002/job.198.
- Patterson, M., Warr, P.,West, M.(2004).Organizational climate and company productivity:The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,77,193-216.
- Ployhart, R.E., Moliterno, T.P.(2011).Emergence of the human capital resource:A multilevel model.*Academy of Management Review*,36(1),127-150.
- Polatçı, S.(2011).*Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*.(Yayımlanmamış doktora tezi).Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Reichers, A.E.,Schneider, B.(1990).*Climate and Culture:An Evolution of Constructs*. Schneider, B.(eds.) Organizational Climate and Culture, Jossey-Bass, San Francisco.
- Rivers, W.J.(2003).*Relationships between teacher-perceived school climate and school climate outcomes*. (Unpublished doctoral dissertation).USA:Valdosta State University.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*. (Second Edition). New York:Holt Rinehart and Winston.
- Savur, N.(2013).*Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Saygılı, G.(2010).*Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi(İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G.,Macey, W.H.(2013).Organizational Climate and Culture.*Annual Review of Psychology*,64,361-388.
- Selçuk, M.(2016).*İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Düzce Üniversitesi, Düzce.

- Sertel, G.(2019).*Yönetici ve öğretmenlerin kendini sabotaj düzeyleri ile okullardaki örgütsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Sezgin, F.ve Kılınç, Ç.A.(2011).İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*,31(3),743-757.
- Sünkür, M.(2014).*İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi*.(Yayımlanmamış doktora tezi).Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Süpçin, E.(2000).*İlköğretim okullarının örgüt iklimi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T.,Timurcanday Özmen, Ö.N.(2013).Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi.*Ege Akademik Bakış*,13(4),437-447.
- Sürmeli, G.(2018).*Algılanan yönetici liderlik stiline, çalışanın algılanan örgüt iklimi ve iş tatmini düzeyine olan etkisinin incelenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Sweetman, D.,Luthans, F.(2010).*The power of positive psychology:Psychological capital and work engagement*. In Bakker, A.B. and Leiter, M.P.(Eds.),*Work engagement:A handbook of essential theory and research*,(pp.54-68),Hove, East Sussex:Psychology Press.
- Şahin, K.(2005).*İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tutumları ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şarbay, B.ve Bostancı, A.B.(2018).Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*,6(2),1-21.
- Şencan, H.(2005).*Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik(Reliability and validity in the social and behavioral measurement)*.Ankara:Seçkin Publishing.
- Tabachnick, B.G.,Fidell, L.S.(2015).*Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. M.Baloğlu(Çev.Ed.).Ankara:Nobel Yayınevi.
- Tahaoglu, F.(2007).*İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rollerinin örgüt iklimi üzerine etkisi(Gaziantep ili örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Taşdan, M.(2008).*Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyum ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri*.(Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- TEDMEM(2014).*Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*(Türk Eğitim Derneği Rapor No.3).Ankara.
- Tok, A.(2006).*İlköğretim okullarındaki örgüt iklimine ilişkin öğretmen algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Töremen, F.ve 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.(2015).*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*.(Yayımlanmamış doktora tezi).Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Tösten, R., Arslantaş, H.İ.ve Şahin, G.(2017).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*,14(1),726-744.
- Tösten, R., Avcı, Y.E.ve Yıldırım, İ.(2018).Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi:Eğitim kurumlarında bir çalışma. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,2(3),21-29.
- Tösten, R.ve Özgan, H.(2017).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,16(62),867-889.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J.,Hartnell, C.A.(2010).An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance.*Personnel Psychology*,63,937-963.

- Wang, J.H., Chen, Y.T.,Hsu, 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.
- Yalçın, S.(2019).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,19(1),13-26.
- Yapıcıer, İ.(2007).*Örgüt ikliminin oluşmasında yöneticilerin kişisel ve yönetsel özelliklerinin rolü*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Yıldırım, İ.ve Tösten, R.(2019).Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*,36,10-17.
- Yıldırım, M.(2009).*İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı*(İstanbul ili Bahçelievler ilçesi örneği).(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Youssef, C. M.,Luthans, F.(2007).Positive organizational behavior in the workplace:The impact of hope, optimism and resilience*Journal Of Management*,33(5),774-800.