

## SAHİP OLDUKLARI PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

**Fatih TÖREMEN**

Zirve Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ftorem@yaho.com

**Selçuk DEMİR**

Zirve Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi  
Doktora Öğrencisi, selcuk\_demirs@hotmail.com

### Özet

*Bu çalışmada sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Hatay'ın Kırıkhan ilçesinde bulunan okullarda 2014–2015 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler arasından yansız olarak seçilmiş 27 okulda çalışan 302 öğretmen oluşturmaktadır. Nicel veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada nicel çalışmaya ek olarak 10 öğretmenle yarı yapılandırılmış bir görüşme formu aracılığıyla görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Nitel bulgular içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Nicel bulgulara göre, psikolojik sermaye öğretmenin işten ayrılma niyetini negatif şekilde etkilemektedir. Nitel bulgular, nicel bulguların aksine sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini arttırabileceğini ya da nicel bulgulara paralel olarak azaltabileceğini göstermektedir. Nitel bulgulara göre, bazı öğretmenler sahip olunan psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde, büyük kısmı ise olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedirler. Okulda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmak isteyen okul yöneticilerinin, okulda psikolojik sermayeyi güçlendirme ve geliştirme çalışmalarında fayda görülebilir.*

**Anahtar sözcükler:** Psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti, öğretmen.

## THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON TEACHERS' INTENTIONS TO LEAVE

### Abstract

*In this study, it was aimed to determine the effect of psychological capital on the teacher's intention to leave. The sample of this research consists of 302 teachers in 27 schools that were selected randomly from the middle schools at Hatay's Kırıkhan district at 2014-2015 academic year. Quantitative analyses were performed with the program of SPSS 22. Besides, in addition to quantitative study 10 teachers were interviewed through a semi-structured interview form. Qualitative findings were analyzed through content analysis method. According to the quantitative findings, psychological capital has a negative effect on teachers' intentions to leave. Qualitative findings show that psychological capital can increase teacher's intentions to leave contrary to quantitative findings and decrease in parallel to quantitative findings. According to the qualitative findings, some teachers think that psychological capital has a positive effect on their intentions to leave, but the majority of teachers don't think so. It may be beneficial for school managers to invest in developing and strengthening psychological capital of teachers, if they want teachers' intentions to leave to decrease.*

**Key words:** Psychological capital, intent to leave, teacher.

## **Giriş**

İnsanların daha olumlu şartlarda ve daha iyi bir psikolojiyle çalışması için yıllardır çalışılmaktadır. Psikolog M. Seligman ve arkadaşları 1990'lı yılların sonuna doğru yaptığı çalışmaları ile psikolojide unutulmuş ve unutulduğundan dolayı psikolojinin eleştirilmesine neden olan iki önemli görevini; "insan yaşamını iyileştirmek" ve "üstün yeteneklerini geliştirmek" gündeme getirmişlerdir (Polatçı, 2014). M. Seligman öncülüğündeki bu grup, insanların kuvvetli yönlerini, yeterliliklerini, potansiyellerini ortaya çıkarabilmek ve geliştirmek için yaptıkları çalışmalar neticesinde "Pozitif Psikoloji Harekatı" ortaya çıkmıştır (Akçay, 2012). Psikolog M.Seligman'ın 2002'de kaleme aldığı 'Authentic Happiness- Esas Mutluluk' adlı kitabında, bireylerin bir olaya kuvvetli bir şekilde bağlandıklarında gelecekları için olumlu psikolojik yeteneklere sahip olduklarını bulmuştur (Sığrı ve Gürbüz, 2014).

Luthans ve arkadaşları pozitif psikolojinin insanların güçlü yönlerini, kapasitelerini ortaya çıkarmada, kişisel gelişimlerini desteklemede ve motivasyonlarını olumlu yönde etkilemede önemli bir yaklaşım olduğunu ortaya koymuşlardır. Bugünün örgütlerinde insan kaynaklarını yönetme ve geliştirmede pozitif bir yaklaşıma odaklanmak birey ve örgüt düzeyinde olumlu çıktılara sahip olmamıza yardımcı olmaktadır. Bu açıdan psikolojik bir kaynak olan örgütsel psikolojik sermaye, kamu, özel sektör veya sivil toplum kuruluşları; kısacası her türlü örgütsel yapılanma açısından kazanılması, geliştirilmesi ve yönetilmesi gereken bir güç oluşturmaktadır (Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007).

Buna karşın eğitim örgütlerinde psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti nasıl etkileyeceği ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıdadır. Ayrıca alan yazında psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ilişkisini nicel çalışmayla birlikte nitel bir desenle nicel verilerin nedenlerini sorgulayan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin eğitim örgütlerinde hem nicel hem de nitel bir çalışmayla incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Bu araştırmanın amacı, sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmada ayrıca psikolojik sermayenin boyutlarının (umut, iyimserlik, özyeterlik ve psikolojik dayanıklılık) işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir.

## ***Psikolojik Sermaye***

Luthans mikro düzeyde bir pozitif yaklaşımla, örgütlerde çalışanların performanslarının artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik potansiyellerinin sabit değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. "Pozitif örgütsel davranış" olarak adlandırılan pozitif psikoloji, çalışanların zayıf yanlarına vurgu yapmak yerine güçlü yanlarına odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji bu güçlü yönlerin ardındaki psikolojik unsurları ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışarak suretiyle bir kurumda performansta artış hedefleyen bir yaklaşımı beraberinde getirmiştir

(Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar, geleneksel sermaye türlerine ilave olarak “psikolojik sermaye” kavramının literatüre girmesini sağlamıştır (Akçay, 2012). Bu sermaye türü örgüt bireylerinin neyi bildiği ya da kimleri tanıdığıyla değil, bireyin kendisini nasıl tanımladığı ve zihninde nasıl yorumladığı ile ilgilendir (Luthans ve diğer., 2007). Psikolojik sermaye “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Bu açıdan düşünüldüğünde sahip olduklarımızla ilgilenen ekonomik sermaye, bilgimizin düzeyi ile ilgilenen beşeri sermaye ve sosyal ilişkilerimize odaklanan sosyal sermayeden ayrılmaktadır (Luthans, Luthans, Luthans, 2004).

Luthans (2002a)’a göre psikolojik kaynaklar, psikolojik sermayeyle en çok karşılaşılan ve psikolojik sermayeyi en iyi oluşturan boyutların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olduğu üzerinde uzlaşmışlardır. Umut, istenilen hedeflere yönlendirilmede motivasyonel bir durum; iyimserlik, bireylerin yaşadıkları olumlu olayları açıklarken içsel nedenlere atfetme; psikolojik dayanıklılık başarı elde etmek için başarısızlığında kendini toparlayabilme kapasitesi; özyeterlilik ise kişinin başarılı olabileceğine olan inancıdır (Luthans ve diğer., 2007).

#### ***İşten Ayrılma Niyeti***

Çalışanının işten ayrılması bir örgüt için istenilmeyen bir durumdur. Alınan ve işe uyumu sağlanan personelin kaybı bir sonraki işe alınacak kişinin seçimini ve uyum sürecini de beraberinde getirir. Bir örgüt için çalışanın işten ayrılması fazladan zaman, enerji ve maddi kayıp anlamına gelir. İşten ayrılacak olan kişiler enerjilerini alternatif iş aramakla sarf ederler, yapmakta oldukları işlerine odaklanamazlar. Bu da yapılacak işin kalitesini düşürür. Çalışanın işten ayrılma niyeti olmasaydı enerjisini tamamen işine harcayabilirdi ve işine daha rahat odaklanabilirdi (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012). Okul örgütünde de bir öğretmenin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetinin oluşması öğretmenin enerjisinin okul arayışına harcanmasına sebebiyet verebilir. Bu da o okul örgütünde zaten bu okuldan gideceğim fikriyle devam etmekte olan öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerine odaklanmasını negatif yönde etkileyebilir.

#### ***Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi***

Örgütlerde sahip olunan psikolojik sermaye örgüt üyelerinin işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlayıcı ve olumsuz tutumlarını ise önleyeceği ya da azaltacağı bilinmektedir ( Erkuş ve Fındıklı, 2013; Karakuş ve Demir, 2015a; Karakuş ve Demir, 2015b; Tüzün, Çetin ve Basım, 2014). İlgili alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Avey, Luthans ve Youssef, 2009). Öğrenme ortamının önemli bir ögesi olan öğretmenlerimizin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin işlerine karşı olumlu duygular beslemesini sağladığı gibi işlerine karşı olumsuz tutumlar beslemelerini de önleyebileceğini söyleyebiliriz. İşlerine karşı olumlu duygularının olması çalıştıkları okulda kalma sürelerini

etkileyebilir. Ama işlerinde etkin ve başarılı olabilmelerinin başka okullarda da bu olumlu deneyimleri yaşamaları yönünde istek uyandırabileceği düşünülebilir.

### **Yöntem**

#### ***Araştırmanın Desenlenmesi ve Uygulanması***

Bu çalışmada birden fazla değişken arasındaki neden sonuç ilişkilerinin uygulanılan anketler aracılığıyla araştırıldığı bir korelasyonel desen kullanılmış olup (Büyüköztürk ve diğer., 2012; Karasar, 2012) nicel bulguları desteklemek amacıyla nitel bir çalışma da yapılmıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2013). Nicel çalışmada öğretmenlere içerisinde psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ölçme araçlarının bulunduğu bir anket verilmiştir.

Bu çalışmanın nitel boyutunda “durum çalışması” yaklaşımı kullanılmış ve veriler de “görüşme” tekniğiyle toplanmıştır. Durum çalışmasında, çalışmada incelenen duruma ilişkin çeşitli faktörler bütüncül bir şekilde incelenmekte, söz konusu durumu nasıl etkiledikleri veya bu durumdan nasıl etkilendikleri incelenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Nitel çalışmada ise öğretmenlere içerisinde bir soru bulunan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuş ve bu form aracılığıyla görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır.

#### ***Evren ve Örneklem***

Araştırmanın çalışma evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Hatay ili Kırıkhan ilçesindeki okullarda görev yapan 1130 öğretmendir. Bu çalışmada tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olan Kırıkhan'daki her okul bir küme kabul edilip asgari ihtiyaç duyulan şekilde okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Örneklem sayısı belirlemede, ana kütle sayısı belli olan büyüklükler için hazırlanan formüle göre (Özdamar, 2003) alınan 302 öğretmenin %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür. Öğretmenlere verilen 340 anketin 302 tanesi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

**Tablo 1:** *Katılımcıların bazı demografik özellikleri*

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	117	38.7
Erkek	185	61.3
<b>Medeni Hal</b>		
Evli	236	78.1
Bekar	66	21.9
<b>Yaş</b>		
21-31	114	37.7
32-42	119	39.4
43-	69	22.8

<b>Kıdem</b>		
1-5	69	22.8
6-10	85	28.1
11-15	55	18.2
16-	93	30.8
<b>Okuldaki kıdem</b>		
1-5	234	77.5
6-10	38	12.6
11-	30	9.9
<b>Toplam</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Örnekleme alınan öğretmenlerin (n=302) %61,3'ü erkek (n=185), %38,7'si kadınlardan (n=117) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin %78,1'i evli (n=236) iken %21,9'u bekâr öğretmenlerden (n=66) oluşmaktadır. Katılımcıların en fazla buldukları yaş aralığını %39,4 ile 32-42 yaş aralığındaki öğretmenler (n=119), en az buldukları yaş aralığını ise %22,8 ile 43 yaş ve üzeri öğretmenler (n=69) oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların (n=55) en az buldukları kıdem aralığı %18.2 ile 11-15 olup en fazla buldukları kıdem aralığı %30.8 ile 16 yıl ve üzeri (n=93) olduğu görülmektedir. Katılımcıların en fazla buldukları okuldaki kıdem aralığını %77.5 ile 1-5 yıl aralığındaki öğretmenler (n=234), en az bulduklarını %9.9 ile 11 yıl ve üzeri öğretmenler (n=30) oluşturmaktadır.

İkinci bir çalışma olarak yapılan nitel araştırmada ise aynı çalışma evreninden 10 öğretmen kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır.

### **Ölçme Araçları**

#### *Nitel Araçlar*

Araştırma verileri anketler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak verilen ankette Psikolojik sermaye ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada beşli likert tipi anketler kullanılmıştır. Bunlara ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

*Psikolojik sermaye anketi:* Psikolojik sermayeyi ölçmek için, Luthans ve diğer. (2007) tarafından geliştirilmiş, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "*örgütsel psikolojik sermaye anketi (organizational psychological capital)*" kullanılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeği dört boyutludur. Psikolojik sermaye ölçeğinin Bartlett Küresellik Testi sonucu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .682 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Ölçme aracının maddeleri içerisindeki binişik (aralarındaki fark .10' dan küçük) olan üç madde, boyutlarında

olmayan dokuz madde ve yük değeri .35 küçük olan bir madde anketten çıkarılmıştır. Başlangıçta 24 maddeden oluşan ölçme aracında faktör analizi sonrası 11 madde kalmıştır. Bu dört faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %58.187'ini açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı genel toplam için .618 olarak bulunmuştur.

*Çalıştığı okuldan ayrılıp başka bir okula geçme niyeti anketi:* Karakuş, Toprak ve Gürpınar (2014) tarafından geliştirilen "işten ayrılma niyeti anketi (intent to leave)" kullanılmıştır.

Çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyeti 4 madde ile ölçülmüştür. Bartlett Küresellik Testi sonucu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .844 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve hiçbir madde ölçekten atılmamıştır. Bu tek faktör ölçme aracındaki toplam varyansın %86, 379'unu açıklamaktadır. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı .947 olarak bulunmuştur.

#### *Nitel Görüşme Formu*

Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin psikolojik sermaye algılarının düzeyine bağlı olarak azalacağı düşünülerek soru hazırlanmıştır. Bu görüşme formları hazırlanırken, nicel araştırma kısmında kullanılan ölçme araçları ve bu ölçme araçlarının temelinin aldığı ilgili alan yazın dikkate alınmıştır. Psikolojik sermayenin dört boyutu ile işten ayrılma niyeti ilişkilendirilerek her bir boyut için bir soru sorulmuştur.

#### **Analizler**

Nicel veriler toplandıktan sonra uç değerler temizlenmiş, çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiş ve normallik varsayımı açısından incelenmiştir. İlgili analizler için gerekli şartların sağlandığı tespit edildikten sonra analizler yapılmıştır. Veriler öncelikle geçerlik ve güvenilirlik açısından incelenmiştir. Faktör analizi sonuçları ve Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Bunun ardından değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Ardından basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir.

Nitel veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Örnekleme alınan öğretmenlerle yapılan görüşmeler kayıt altına alındıktan sonra bu görüşmeler yazıya aktarılmıştır. Araştırma konusuyla ilgisiz olan cevaplar elendikten sonra kalan cevaplar üzerinde betimsel analiz yapılmıştır. Her bir soruya verilen cevaplar ayrı ayrı baştan sona kadar okunarak ilgili ifadelerden kodlar çıkartılmış ve ardından bu kodlardan temalara ulaşılmıştır. Her bir soru birer tema olarak düşünülmüş ve sonuçlar bu şekilde ayrı tablolarda sunulmuştur.

### Nicel Bulgular

#### Değişkenlerle İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Öğretmenlerin, araştırma kapsamında uygulanan ölçme araçlarındaki maddelere katılım düzeylerini gösteren aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te verilmektedir. Buna göre; öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye genel, psikolojik sermaye alt boyutları ve iş doyumu düzeyleri "katılıyorum (4)" düzeyindedir. Ayrıca öğretmenlerin işten ayrılma düzeyleri ise "kısmen katılıyorum (3)" düzeyindedir.

**Tablo 2: Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma Niyeti Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Sonuçları**

Değişkenler	$\bar{X}$	ss	std hata
Umut boyutu	4.130	.508	.029
Öz yeterlilik	4.283	.641	.036
İyimserlik	3.767	.690	.039
Psikolojik dayanıklılık	3.615	.711	.040
Psikolojik sermaye genel	3.918	.400	.023
İşten ayrılma niyeti	2.717	1.390	.080

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi Tablo 3'te verilmektedir.

**Tablo 3: Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon tablosu olarak gösterilmesi**

	1	2	3	4	5	6
1. Umut boyutu	1					
2. Özyeterlik boyutu	.426***	1				
3. İyimserlik boyutu	.267***	.215***	1			
4. Psikolojik dayanıklılık boyutu	.131*	.120*	.064	1		
5. Psikolojik sermaye genel	.659***	.599***	.656***	.595***	1	
6. İşten ayrılma niyeti	-.137*	-.119*	-.338***	-.067	-.274***	1

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Bu matriste yer alan anlamlı ilişkilere bakıldığında, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutları ve genel ortalaması işten ayrılma niyeti değişkeniyle negatif korelasyon içindedir.

**Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi**

**Tablo 4:** Psikolojik sermayenin öğretmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	Yordayıcı değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
1. Adım (enter)	(sabit)	3.051	.684		4.458	.000
	cinsiyet (dummy)	.080	.172	.028	.463	.644
	yas	-.014	.028	-.087	-.493	.623
	kıdem	.010	.029	.058	.328	.743
2. Adım	(sabit)	7.025	1.029		6.824	.000
	cinsiyet (dummy)	.125	.166	.044	.752	.452
	yas	-.023	.027	-.144	-.846	.399
	kıdem	.027	.028	.161	.948	.344
	psikolojik sermaye	-.992	.198	-.286	-5.020	.000

Bağımlı değişken işten ayrılma niyeti

$R^2_{\text{değişim}} = .078$  \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Yapılan regresyon analizinde, demografik değişkenler 1.adımda kontrol edilerek 2. adımda psikolojik sermayenin, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $\beta = -.286^{***}$ ,  $p < 0.001$ ). 1 birimlik psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu artışı 0.29 birimlik işten ayrılma niyeti azalışına yol açmaktadır. Açıklanan varyans olarak öğretmenin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetindeki varyansın %7.8' ini sahip olunan psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır ( $\Delta R^2 = .078$ ;  $p < 0.001$ ). Sahip olunan psikolojik sermaye arttıkça, öğretmenlerin çalıştıkları okuldan başka bir okula geçme niyetleri azalmaktadır.



**Tablo 5:** Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	Yordayıcı değişkenler	B	Std. hata	Beta	t	p
1. Adım (enter)	(sabit)	3.051	.684		4.458	.000
	Cinsiyet (dummy)	.080	.172	.028	.463	.644
	yas	-.014	.028	-.087	-.493	.623
	kıdem	.010	.029	.058	.328	.743
2. Adım (stepwise)	(sabit)	5.592	.761		7.346	.000
	Cinsiyet (dummy)	.168	.163	.059	1.032	.303
	yas	-.015	.026	-.093	-.560	.576
	kıdem	.014	.028	.081	.490	.624
	iyimserlik boyutu	-.692	.110	-.344	-6.267	.000

Bağımlı değişken işten ayrılma niyeti

$R^2_{\text{değişim}} = .117$  \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Yapılan çoklu regresyon analizinde, demografik değişkenler 1. adımda kontrol edilerek 2. adımda stepwise ile psikolojik sermayenin iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik boyutu modele eklendikten sonra, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $\beta = -.344^{***}$ ,  $p < 0.001$ ). 1 birimlik psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu artışı 0.34 birimlik işten ayrılma niyeti azalışına yol açmaktadır. Açıklanan varyans olarak öğretmenin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetindeki varyansın %11.7' sini sahip olunan psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır ( $\Delta R^2 = .117$ ;  $p < 0.001$ ). Sahip olunan psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arttıkça, öğretmenlerin çalıştıkları okuldan başka bir okula geçme niyetleri azalmaktadır.

#### **Nitel Bulgular**

“Çalıştığınız işi o okulda etkin olarak yapabileceğinize olan inancınız başka bir okula geçme niyetinizi nasıl etkiler? Neden?” öz yeterlik boyutuna ilişkin sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı, psikolojik sermaye kapsamında değerlendirilen bu davranışın çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetlerini olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 6’ da gösterilmiştir.

**Tablo 6:** Psikolojik sermayenin (öz yeterlik boyutu) öğretmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin içerik analizi sonuçları

<b>Kodlar</b>	<b>Atıf yapan katılımcılar</b>	<b>Toplam atıf sayısı</b>
Faydalı olmaları	1, 7, 10	3
İşlerini sevmeleri	6, 7, 9	3
İşlerini iyi yapmaları	2, 3, 4, 5, 6, 8	6

Psikolojik sermayenin öz yeterlik boyutunda yer alan çeşitli davranışlar, öğretmenlerin faydalı olduklarını, işlerini sevdiklerini ve işlerini iyi yaptıklarını hissetmelerine yol açmaktadır. Öğretmenler, kendilerine yönelik olarak psikolojik sermaye kapsamındaki davranışlarının meydana getirdiği bu olumlu hisler sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ifade etmişlerdir.

“Çalıştığınız okulda karşılaştığınız zorlukların üstesinden gelecek çözüm yolları bulabilmeniz başka bir okula geçme niyetinizi nasıl etkiler? Neden?” umut boyutuna ilişkin sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı zorlukların üstesinden gelebilecek çözüm yolları bulabilmelerinin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetlerini olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Psikolojik sermayenin (umut boyutu) öğretmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin içerik analizi sonuçları

<b>Kodlar</b>	<b>Atıf yapan katılımcılar</b>	<b>Toplam atıf sayısı</b>
Sorunları çözebilme	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
Ortamını tanıma	7, 8, 10	3

Psikolojik sermayenin umut boyutunda yer alan çeşitli davranışlar, öğretmenlerin ortamlarının imkanlarını bilmeleri ve karşılaştıkları sorunları çözebilmelerini sağlamaktadır. Öğretmenler, kendilerine yönelik olarak psikolojik sermaye kapsamındaki davranışlarının meydana getirdiği bu olumlu davranışlar sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ifade etmişlerdir.

“Çalıştığınız okulda olaylar karşısında kendinizi iyimser hissetmeniz başka bir okula geçme niyetinizi nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı kendilerini iyimser hissetmelerinin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetlerini olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Psikolojik sermayenin (iyimserlik boyutu) öğretmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin içerik analizi sonuçları

<b>Kodlar</b>	<b>Atıf yapan katılımcılar</b>	<b>Toplam atıf sayısı</b>
---------------	--------------------------------	---------------------------

Pozitif yaklaşım	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
------------------	-------------------------------	----

Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunda yer alan çeşitli davranışlar, öğretmenlerin yaşanan olaylara pozitif yaklaşım sergilemelerine yol açmaktadır. Öğretmenler, kendilerine yönelik olarak psikolojik sermaye kapsamındaki davranışlarının meydana getirdiği bu olumlu hisler sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ifade etmişlerdir.

“Çalıştığınız okulda zorluklarla başa çıkabilmeniz başka bir okula geçme niyetinizi nasıl etkiler? Neden?” psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin sorusuna öğretmen katılımcıların çoğunluğu zorluklarla başa çıkabilmelerinin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetlerini olumsuz yönde etkileyeceğini, bir kısmı ise her okulda zorluklarla başa çıkabileceği inancından dolayı olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9:** Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin içerik analizi sonuçları

Kodlar	Atıf yapan katılımcılar	Toplam atıf sayısı
Okulunda güçlü hissetme	1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
Her ortamda güçlü olabileme inancı	6, 9, 10	3

Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunda yer alan çeşitli davranışlar, öğretmenlerin okullarında zorluklar karşısında güçlü hissetmelerini sağlamaktadır. Öğretmenlerin karşılaştığı zorluklara dayanıklılık göstermesi ve çözüm üretebilmesi çalışılacak bütün okullarda güçlü olabilecekleri inancına yol açmaktadır. Öğretmenlerin bir kısmı, kendilerine yönelik olarak psikolojik sermaye kapsamındaki davranışlarının meydana getirdiği bu olumlu hisler sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin artabileceğini ifade etmişlerdir.

#### **Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışma, sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerle ilgili çeşitli olumlu sonuçlarını ortaya koymaktadır. Bu olumlu sonuçların da çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyeti gibi olumsuz bir tutumu etkilediği görülmüştür. Bu çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ölçülerek ortalaması alınmıştır. Bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyetinin incelendiği regresyon analizi sonuçları, sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür.

Nitel bulgulara yapılan betimsel analiz sonuçları da nicel bulguları desteklemekte ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasının sebeplerini ortaya koymaktadır. Ancak bir kısım katılımcılar psikolojik sermayenin (psikolojik dayanıklılık boyutunda) sorunların çözümü karşısında kendilerini güçlü hissetmelerini sağladığından işten ayrılma niyetlerinin olumlu etkilenebileceğini

belirtmişlerdir. Bu şekilde düşünen katılımcılar her ortamda güçlü ve başarılı olabilecekleri inancındadırlar.

Sahip olunan psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini olumsuz şekilde etkilediğine ilişkin bu araştırmadan elde edilen bulguları destekleyen bazı araştırma bulguları bulunmaktadır (Avey, Luthans ve Youssef, 2009; Erkuş ve Fındıklı, 2013). Karakuş ve Demir (2015a) yapısal eşitlik modellemesinde öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde, Tüzün vd. (2014) psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Çalışmanın nicel bulgularında psikolojik sermayenin sadece iyimserlik boyutunun işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkuş ve Fındıklı (2013) ise bu çalışmanın sonuçlarından farklı olarak psikolojik sermayenin umut boyutunun işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Çalışmanın nitel bulgularında psikolojik sermayenin boyutlarının, psikolojik dayanıklılık boyutu hariç (iyimserlik, umut ve özyeterlik) işten ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur. Elde edilen nitel bulgular nicel bulguları desteklemektedir. Ancak nitel bulgularda, nicel bulguların aksine psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun işten ayrılma niyetini arttırdığı görülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler; sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, psikolojik açıdan daha güçlü hale gelmekte ve iş içinde zorluklarla mücadele edebilmektedirler. Bu yüzden iş içinde olumsuz duyguları daha az hissetmektedirler. Öğretmenlerin iş içinde olumsuz duyguları daha az hissetmelerini ve daha olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlamak isteyen okul yöneticilerinin, psikolojik sermayeyi güçlendirme ve geliştirme çalışmalarında fayda görülmektedir. Eğitim örgütleri öğretmenlerin daha huzurlu, mutlu, şevkli ve verimli olmalarını sağlayıcı fiziksel, sosyal ve psikolojik ortamlar ve politikalar belirlemeli ve uygulamalıdır.

Benzer bir çalışma farklı örneklerle ve farklı araştırma desenleri kullanılarak yapılabilir. Bu araştırmada belirlenen ilişkilerin nedenleri derinlemesine incelenerek tespit edilebilir. Farklı yerleşim birimlerinde, farklı örgütlerde ve daha geniş örneklerle benzer araştırmalar yapılabilir.

#### **Kaynakça**

Akçay, V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.

Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. (2009a). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. V. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A.

Bradley, K. (2014). *Educator's Positive Stress Responses: Eustress and Psychological Capital*. Unpublished Doctorate Dissertation. DePaul University, Chicago, United States.

Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.

Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2012). Örgütsel güven. (Ed: D. E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, s.1-19.

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 sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Karakuş, M. ve Demir, S. (2015a). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *10.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi (7-9 Mayıs) bildirileri*. Ankara: Pegem Akademi.

Karakuş, M. ve Demir, S. (2015b). Psikolojik sermaye ile stres, kaygı, tükenmişlik, iş doyumunu ve işe sargınlık arasındaki ilişki. *2. Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi (8-10 Haziran)*. Haccettepe Üniversitesi, Ankara.

Karakuş, M., Toprak, M. & Gürpınar, M. (2014). Structural equation modelling on the relationships between teacher's trust in manager, commitment to manager, satisfaction with manager and intent to leave. *Croatian Journal of Education*, 16(1), 165-189.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Liu, L., Pang, R., Sun, W., Wu, M., Qu, P., Lu, C. & Wang, L. (2013). Functional social support, psychological capital, and depressive and anxiety symptoms among people living with hiv/ aids employed full-time. *Liu et al. BMC Psychiatry*, 13:324.

Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

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

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

Mortazi, S., Yazdi, S.V.S. & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.

Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.

Sığı, Ü. ve Gürbüz, S. (2014). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Tüzün, İ.K., Çetin, F. & Basım, H.N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development*, 41(2), 85-103.