



International Refereed Journal / Uluslararası Hakemli Dergi

Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi Karaelmas Journal of Educational Sciences

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kebd>



The Investigation of the Relationship Between Teachers' Perceptions of Positive Psychological Capital and Organizational Burnout¹

Zübeyir YAZICI², Selda POLAT HÜSREVŞAHİ³

Received: 21 November 2022, **Accepted:** 30 December 2022

ABSTRACT

In this study, the relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and their burnout perceptions was examined. The sample of this research in relational survey model consists of 365 teachers working in public primary and secondary schools in Zonguldak province and its districts in the 2021-2022 academic year. Simple random sampling method was used in the study. Research data were collected with the "Positive Psychological Capital Scale" and the "Maslach Burnout Scale". Arithmetic mean, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the data. The research shows that teachers' positive psychological capital perceptions are very high and teachers' burnout perceptions are low. Correlation analysis of the study showed that there is a significant inverse relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and their burnout perceptions. There is a negative, low and significant relationship between positive psychological capital and emotional exhaustion and depersonalization, which are sub-dimensions of burnout. Again, a negative, moderate and significant relationship was found between positive psychological capital and low personal achievement, which is another sub-dimension of burnout. In the study, it was concluded that positive psychological capital perception significantly predicted organizational exhaustion. Based on the research findings, it can be said that taking measures to increase teachers' positive psychological capital perception will help reduce the perception of burnout.

Keywords: Positive Psychological Capital, Burnout, Teacher


Ethical Committee Date / Number : Ecevit University Ethical Committee, 20 April 2021, No:34435-156

EXTENDED ABSTRACT

Purpose and Significance

Like all organizations, school organizations with the aim of efficiency are the organizations where the human factor is most important. Therefore, knowing the relationship between teachers' Positive Psychological Capital (PPC) and burnout perceptions is important in terms of increasing the efficiency of school organizations. In line with the findings expressed in the literature above, it is thought that it is important to examine teachers' PPC and organizational burnout in this study, considering that the phenomenon of burnout in organizations can be reversed with PPC and that it can reduce the feeling of exhaustion that can be experienced in teachers. The main point that increases the importance of the subject can be based on the idea that it can have a positive effect on the teachers at the individual level, and the school organization at the institutional level, and therefore on the students.

¹ This research was produced from the first author's master's thesis

² Lecturer, Zübeyir YAZICI, Zonguldak Bülent Ecevit University, Ereğli Faculty Of Education, zubeyiryazici@gmail.com  [0000-0001-7103-6623](https://orcid.org/0000-0001-7103-6623)

³ Prof.Dr., Selda POLAT, Zonguldak Bülent Ecevit University, Ereğli Faculty Of Education, seldapolat4@gmail.com  [0000-0002-3671-2873](https://orcid.org/0000-0002-3671-2873)

The research aims to reveal the relationship between teachers' positive psychological capital and organizational burnout perceptions. In addition, at what level and how positive psychological capital perception affects the organizational burnout dimension constitutes the other target.

1. What is the level of teachers' positive psychological capital perceptions?
2. What is the teachers' perception of organizational burnout?
3. Is there a significant relationship between teachers' positive psychological capital and organizational burnout perceptions?
4. Do teachers' positive psychological capital perceptions significantly predict organizational burnout?

Methods

Ethics Committee Permission: For the application of the scales used in the research, permission was obtained from the Human Research Ethics Committee of Zonguldak Bulent Ecevit University, dated 20.04.2021 and numbered 34435-156.

This research was designed in relational survey model. Research in the survey model is a research model that describes the past or present situation as it is, and defines the event, person or thing under investigation as it is in its own situation. Widely used in the social sciences, it does not allow the researcher to control over the independent variables or factors. Relational screening model research is a research model that aims to determine the existence or degree of change between two or more variables. The resulting relationship cannot be interpreted as a true causal relationship. By giving some clues, useful results can be provided to predict the current state of a variable while predicting the other variable (Karasar, 2019, p.114). In this context, the extent to which predictions can be made about the independent (predictive) variable (positive psychological capital) and the dependent (predicted) variable (burnout) were examined in the study.

The population of the research consists of teachers working in public primary and secondary schools in Zonguldak provinces and districts in the 2020-2021 academic year. The number of teachers working in the specified academic year is 4312 (Milli Eğitim Bakanlığı, 2020). The study was based on simple random sampling, and the theoretical sample size chart was used to determine the sample size. In the table, it is stated that the appropriate sample size of the population of 5000 people is 356 people at the 95% confidence level, $\alpha=.05$ significance level and 5% tolerance level (Balci, 2011). In this context, the sample size was considered sufficient when the scales distributed over Google forms reached 365 participants.

Results

In the first sub-problem of the study, it was aimed to determine the PPC levels of teachers. In the study, it was concluded that teachers' PPC perceptions were at a "very high" level. In the studies conducted (Anık & Tösten, 2019; Behçet, Tösten & Elçiçek, 2017; Çetinkaya, 2019; Kurt & Demirbolat, 2019; Tösten, Arslantaş & Şahin, 2017) a similar result was reached and teachers' PPC perceptions were either very high or high. found to be. Based on these results, positive psychological capital has a great contribution to the self-confidence of the participants, their resilience in the face of negative situations, the initiative they will take against the solution of problems, the search for solutions to problems through cooperation with their stakeholders, the strong psychological stance against negativities and their optimism about solving problems. can be said to be. For this reason, measures can be taken to prevent teachers' positive psychological capital levels from falling.

In the second sub-problem of the study, it was aimed to determine the burnout levels of teachers. In this study, it was revealed that teachers' burnout levels were "very low" in the Depersonalization sub-dimension. This result of the research is similar to the results of other research (Alanoğlu, 2016; Arıcan, 2009; Bayat, 2015; Büyüközkan, 2012; Çetinkaya, 2017; Güven, 2021; Karadeniz, 2019; Kılıç, 2017; Owens, 2013). It can be interpreted as a positive result that the teaching profession requires sensitivity as an important feature, and the very low level of Depersonalization reached in the research. On the other hand, it was a result of this research that teachers' Emotional Exhaustion and Low Personal Achievement levels, which are among the general burnout and burnout sub-dimensions, were also "low". This result is similar to the results of other research (Altinkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Tösten, Arslantaş & Şahin, 2017). In general, the low levels of teachers in both general and burnout sub-dimensions can be considered as a positive result. Especially in recent years, teachers' economic conditions, working conditions, obligations regarding appointment and relocation, and the fact that they experience low burnout despite the Covid-2019 Pandemic in addition to the excess class sizes can be attributed to the high prestige of the teaching profession in Turkey. In order to prevent the feeling of Emotional Exhaustion and Low Personal Achievement, measures can be taken at both the school and national level, such as rewarding for merit, appreciating the works that will encourage success, and directing teachers to studies that will increase success.

The third sub-problem of the study was determined to investigate the relationship between PPC and burnout. In the research, it was revealed that there are inverse relationships between PPC and burnout. In other words, an increase in PPC reduces the perception of organizational exhaustion. The result is similar to the studies in the literature (Altinkurt, Ertürk, & Yılmaz, 2015; Argon & Tükel, 2016; Arslantaş & Şahin, 2017; Barrot & Duran, 2021; Heng & Castano, 2020; Rodriguez & Pineiro, 2019; Tösten,; Kaya & Altinkurt, 2018).

When the results obtained in the study were evaluated in terms of sub-dimensions, it was seen that there were inverse relationships in the Emotional Exhaustion sub-dimension and all sub-dimensions of PPC, and this relationship was significant except for Self-Efficacy. In other words, the increase in teachers' PPC leads to a significant decrease in Emotional Exhaustion in teachers. This result is similar to the results of other studies (Hansen, 2012, Rodriguez & Pineiro, 2019).

In the research, there are negative and low-level relationships between the teachers' depersonalization sub-dimension and all sub-dimensions of PPC. These relationships are significant in the Trust and Hope sub-dimensions. In this context, it can be said that the increase in the Confidence and Hope sub-dimensions of the PPC positively reduces the perception of depersonalization. This result is similar to the results of other research (Kaya & Altinkurt, 2018; Rodriguez & Pineiro, 2019).

It was revealed in the research that there were negative and moderately significant relationships between the Personal Achievement sub-dimension of burnout and all sub-dimensions of PPC. In this context, the increase in all sub-dimensions of PPC has a decreasing effect on the perception of Low Personal Success. This result is consistent with the results of other studies (Altinkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Hansen, 2012).

The fourth and last sub-problem of the study aims to determine to what extent PPC predicts teachers' burnout perception. Emotional Exhaustion, one of the sub-dimensions of burnout, of PPC; It was revealed that depersonalization and Low Personal Achievement were significantly and low predicted. This result is based on researches on the subject (Altinkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Argon & Tükel, 2016).

Discussion and Conclusions

Based on the research results, the following recommendations can be made:

1. According to the study, teachers' positive psychological perception levels were high. Based on this result, upper policy measures (such as improving working environments, improving socio-economic conditions, continuity of employment security, increasing psycho-social support mechanisms for teachers) can be taken to prevent teachers' positive psychological capital from falling.

2. According to the research, teachers' burnout levels are low. In order for the level not to increase or decrease, education administrators in general and school administrators in particular should avoid practices that may lead to burnout (such as not behaving equally and fairly, not rewarding personal achievements, not assigning them based on merit, mobbing).

3. In the study, it was concluded that positive psychological capital significantly predicted the perception of burnout. The relationship between the two variables can be examined at different levels of education by using different research methods.

4. Since the sub-dimensions of the PPC are measurable and developable, it may be possible to carry out studies that can highlight these dimensions in in-house training studies.

It can be said that school administrators who can present these studies can both help create a positive climate in the school and obtain higher performance from teachers and students..

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Zübeyir YAZICI², Selda POLATHÜSREVŞAHI³

Başvuru Tarihi: 21 Kasım 2022, **Kabul Tarihi:** 30 Aralık 2022

ÖZET

Bu çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modelindeki bu araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Zonguldak ili ve ilçelerinde bulunan kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapan 365 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeyde, öğretmenlerin tükenmişlik algılarının düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırmanın korelasyon analizi öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik algıları arasında ters yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yine pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişliğin diğer alt boyutu olan düşük kişisel başarı arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada, pozitif psikolojik sermaye algısının, örgütsel tükenmeyi anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına dayanılarak, öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye algısını artırmaya yönelik önlemlerin alınmasının tükenmişlik algısını azaltmaya yardımcı olacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik, Öğretmen

Etik Kurul İzni Tarih / Sayı : Bülent Ecevit Üniversitesi Etik Komisyonu, 20 Nisan 2021, No: 34435-156


1. Giriş

Başarısızlık, patoloji, tükenmişlik, çaresizlik gibi insan davranışlarının eksikliklerini araştıran psikoloji, pozitif psikolojideki eğilimler doğrultusunda modern yaşamın bireylere sunduğu potansiyele odaklanmaya başlamıştır (Caprara & Cervore, 2003, s. 61-74). Genel olarak pozitif psikoloji, bireylerin, grupların ve kurumların işlevine ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların başka bir deyişle, bireylerin iyi oluş hallerinin bilimsel yöntemler kullanılarak incelenmesi (Gable & Haidt, 2005, s. 103-110; Hefferon & Boniwell, 2011) olarak tanımlanabilir. 1999 yılında Seligman, ilk olarak psikoloji, alanyazında ilk kez Seligman 1999 yılında psikoloji biliminin insanın anormal yönlerine odaklandığını ve onun güçlü ve olumlu yönlerini anlamaya ve geliştirmeye çalışmadığını dile getiren kişi olmuştur. Bu doğrultuda Seligman psikolojik kavrayış ve anlayışların insanları nasıl daha normal, daha mutlu ve daha başarılı hale getirdiği boyutlarına odaklanması gerektiğini ifade etmiştir. Bir başka deyişle pozitif psikoloji, insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve nasıl geliştirilebileceğine odaklanmalıdır (Luthans & Youssef, 2004, s. 143-160).

Örgütsel davranış teorileri, araştırmaları ve uygulamalarında yetenek için savaş yaklaşımının aksine son yıllarda, insan kaynaklarını yönetmede ve geliştirmede özellikli, birikimli, yenilenebilir, taklit edilmesi zor bir anlayışa ihtiyaç duyulmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Bu yeni anlayışı Luthans ve arkadaşları (2006) psikolojik sermaye olarak adlandırmakta ve örgütlerin, işgörenlerin psikolojik sermayelerine yatırım yaparak uzun vadede üstünlük sağlayabileceğini söylemektedirler. Kavramsal bağlamda, pozitif psikolojik sermaye (PPS) bireyin hayatındaki olayları kontrol edebilmesi ve hayatında karşılaştığı sorunları çözebilmesi için güdülerini ve bilişsel kaynaklarını yönlendirebilmesi yönüyle öz-yeterliliğine sahip; mutluluk veren ve insanları harekete geçirmeye motive eden niteliği ile umudu olan; iyimserlik, hayatta güzel şeylerin olacağına ve hedefe ulaşmak için azimli davranılması gerektiğine inanan;

¹ Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Öğr. Gör., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, zubeyiryazici@gmail.com  0000-0001-7103-6623

³ Prof.Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, seldapolat4@gmail.com  0000-0002-3671-2873

bireyin belirli riskler ve olumsuz koşullar altındaki durumlara karşı dayanıklılığı, olumlu tutumu ve uyumu (Luthans, Fred, Avolio, Avey, & Norman, 2007, s. 541-572) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlamda ise psikolojik sermaye; iş ortamlarında verimliliğin daha etkin ve sürdürülebilir olabilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen, pozitif düşünebilen insan sermayesi ve psikolojik dayanıklılıkların incelenerek uygulanabilmesi olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002).

Pozitif örgütsel bilim, insan davranışının işyerindeki kurumsal stratejiler üstündeki etkisini ve bazı strateji ve öne çıkan durumların diğerlerine nazaran daha yararlı olduğunu algılama fırsatı sunduğu için (Cameron, Dutton & Quinn, 2003, s. 2-21) PPS, örgütler bağlamında arzulan bir duruma işaret etmektedir. Öğretmenlik ve okul bağlamında düşünüldüğünde ise pozitif eğitim ve pozitif öğretmen tutumu biçiminde düşünülebilir.

Pozitif eğitim, eğitim bağlamında, pozitif psikoloji uygulamalı olarak ortaya çıkan ve son zamanlarda geliştirilmiş paradigmalardan biridir. Bentea (2018) eğitimin, pozitif psikolojinin hızla zemin kazandığı alan olduğunu ifade etmektedir. Seligman (2011) pozitif eğitimi, iyi oluşu artıran ve pozitif ruh sağlığını destekleyen yaklaşımlarla tamamlanan, akademik beceri geliştirmeye odaklanan geleneksel eğitim olarak tanımlamıştır. Pozitif eğitim, pozitif psikolojinin temel kavram ve ilkelerini en iyi uygulama, öğretimi ve okul ortamındaki eğitim teorileriyle birleştiren hem geleneksel beceriler hem de mutluluk için eğitim olarak da anlaşılabilir (Seligman, Ernst, Gillham & Linkins, 2009). Pozitif eğitim, çocuklarda ve gençlerde en yoğun işleyişi, esenliği ve gelişmeyi geliştirmeyi amaçlar. Araştırmalar, son yıllarda birçok ülkede gençlerde depresyon ve diğer zihinsel veya davranışsal bozukluk vakalarının sayısında bir artış olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, pozitif psikoloji ilkelerinin okul bağlamlarında uygulanması gerekliliğine yol açmıştır. Pozitif eğitim öğrencilerin kaynaklarını keşfetmelerine ve becerilerini (bilişsel, duygusal, sosyal) hayatlarının her alanında daha etkin kullanmanın yollarını bulmalarına yardımcı olur. Çocuklarda ve ergenlerde optimal gelişimin yollarını anlamaya yönelik çalışmaların artması, pozitif eğitimin özellikle eğitim ve okul bağlamında sürekli geliştiğini göstermektedir (Gilman, Huebner & Furlong, 2014). Okul, yaşam kalitesini artırma ve en uygun gelişme ile ilgili geniş kapsamlı taahhütlerin uygulanabileceği, çocukların/gençlerin eğitimi ve sosyalleşmesinde önemli bir role sahip en uygun bağlamlardan biridir (Snyder & Lopez, 2009). Bu kapsamda, pozitif psikolojinin eğitimde geniş çapta kabul gördüğü söylenmekte ve bu süreç "olumlu okullar" biçiminde tanımlanmaktadır. Olumlu okullar, öğrencilerin okula karşı olumlu duygular ve olumlu tutumlar şeklinde ağırlıklı olarak yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşadıkları okullar olarak tanımlanmaktadır (Huebner, Suldo, Smith & McKnight, 2004). Pek çok çalışmada pozitif okullaşma kavramı, çocukların eğitiminde tüm toplumun önemini vurgulamak (Snyder, Lopez & Pedrotti, 2010) ve olumlu okul deneyimlerine atıfta bulunmak amacıyla (Gilman, Huebner & Buckman, 2007) kullanılmaktadır. Pozitif eğitimin temellendirilmesinde pozitif öğretmen tutumlarının etkisinin kaçınılmaz olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Pozitif öğretmen tutumunu PPS'nin boyutlarıyla ilişkilendirerek açıklamak mümkündür. Söz konusu boyutlar, *öz-yeterlilik*, *umut*, *iyimserlik* ve *dayanıklılık* olarak sınıflanmaktadır (Luthans, Fred, Avolio, Avey, & Norman, 2007, s. 541-572). Yine bu sınıflamaya, *Dışadönüklük* ve *Güven* boyutları (Tösten ve Özgan, 2014) eklenebilir. *Özyeterlilik*, bireyin hayatındaki olayları kontrol edebilmesi ve hayatında karşılaştığı sorunları çözebilmesi için güdülerini ve bilişsel kaynaklarını yönlendirebileceğine olan inancını (Stajkovic & Luthans, 1998, s. 240-261) ifade etmektedir. *Umut*, bireyi başarıya yönlendiren, bireylerin başarabileceğine olan inancını (Snyder, Rick, Urwing, & Anderson (1991, s. 353-361) anlatırken *İyimserlik*, yaşamda güzel şeylerin olacağına ve hedefe ulaşmak için azimli davranılması gerektiğine dair genel beklentiyi anlatmaktadır. *Dayanıklılık*, bireyin belirli riskler ve olumsuz koşullar altındaki durumlara karşı olumlu tutumu, bir uyum olarak tanımlanmaktadır (Masten & Reed, 2002, s. 72-82). *Dışadönüklük*, sosyallik, girişkenlik, olumlu iletişim becerisi gibi özellikleri de içerirken (Eryılmaz, 2011, s. 170-181), *Güven* ise benlik saygısı ile başlayan ve zamanla dışarıya yayılan duygusal bir güç olarak tanımlanmaktadır (Töremen, 2002, s. 556-573).

Öğretmenlik, yukarıdaki boyutlardan yola çıkılarak, etkili insan ilişkileri gerektiren (Genç, 2004) duygu yönetimini içeren, kendini geliştirme, problemlerini bilimsel ve akıl yoluyla çözebilme, hedefe ulaşmada kararlı olabilme gibi pozitif özellikleri kapsayan bir meslektir. Bu yanı sıra gerek öğrencilere rol model olma gerekse okul ortamlarını pozitif iklime doğru dönüştürebilmeye PPS'ye sahip olmanın önemli olduğu bir meslektir. Öte yandan, çalışma ortamında istenmeyen ya da olumsuz durumlar kaçınılmazdır. Bu olumsuzluklar, örgütten kaynaklanabileceği gibi bireyin kendisinden de kaynaklanabilir. Bireyin aşırı

yüklenme veya karşılanmayan ihtiyaçlar nedeniyle başarısızlık, yorgunluk, güdüleme ve enerji kaybı nedeniyle iç kaynaklarının tükenmesi durumu olarak tanımlanan tükenmişlik bu olumsuz faktörlerden biridir ve örgütlerde istenmeyen, örgütü verimsizliğe götüren bir süreci ifade eder.

Tükenmişlikle ilgili ilk araştırmalar, sosyal ve klinik psikoloji disiplinlerinde yürütülmüştür. Sosyal psikolojide kavram, kişiler arası ilişkileri içeren yanı sıra, yani insanların diğerlerini nasıl algıladığını ve onlara nasıl tepki verdiği bağlamında incelenmiştir. Bununla birlikte, kavram çoğunlukla, motivasyon ve duygu (ve özellikle duygusal uyarılma ile başa çıkma) kavramlarıyla incelenmiştir. Klinik psikolojide ise tükenmişlik, motivasyon ve duyguyla ele alınmış, ancak daha çok depresyon gibi psikolojik bozukluklarla çerçeveleme yoluna gidilmiştir. Daha sonra, endüstriyel (örgütsel) psikoloji alanında yapılan çalışmalar, işe yönelik tutum ve davranışlarını vurgularken, tükenmişlik de bu dönemde, iş stresinin bir biçimi olarak kavramsallaştırılmış, ancak birincil odak, deneyimlenen stresin fiziksel özelliklerden ziyade örgütsel bağlamı ön plana çıkarılmıştır (Maslach & Leiter, 2016, s. 103-111).

Maslach (2003, s. 189) tükenmişlik kavramını “işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom” olarak tanımlamıştır. Maslach’a göre; tükenmişlik, iş ortamının ürettiği, kronik bireylerarası stres faktörlerine, devamlılık arz eden bir tepki olarak ortaya çıkan psikolojik bir sendromu ifade etmektedir. Bu tepkiye aşırı bitkinlik, işten kopma duyguları ve başarı eksikliği duygusu eşlik edebilmektedir. Bu bağlamda, bireysel stres deneyimi açıkça sosyal bir bağlama yerleştirilmekte ve kişinin hem benlik hem de başkaları hakkındaki kavrayışı bu duruma dâhil edilmektedir (Aksanaklı & İnandı, 2018 s. 937-955). O halde, tükenmişlik bireylerin çalışma yaşamıyla ilgili gibi görünse de bireylerin psikolojik ve sosyal yaşamlarını da etkileyen bir durumu ifade etmektedir. Maslach ve Jackson (1986), tükenmişliği, duygusal tükenme, pozitif hislerin azalması (duyarsızlaşma) ve kişisel başarı yetersizliği (düşük kişisel başarı) olarak kategorize etmektedir. Kişilerin çalışma şartlarından kaynaklanan aşırı talepler, duygusal tükenme boyutunu ortaya çıkarmakta ve bu boyut kendini bitkinlik olarak göstermektedir. Duyarsızlaşma, olarak ifade edilen ikinci boyutta ise bireylerin insani yönü ihmal edilerek, mekanik bir makine olarak gibi algılandıklarını vurgulamaktadır. Son olarak düşük kişisel başarı boyutu ise, gösterilen bütün gayretlere rağmen sonucun olumlu sonuçlanmasının mümkün olmadığı duygusuyla karşı karşıya kalındığını ifade etmektedir (Tümekaya, 1996, s. 78). Maslach ve Jackson (1986) tarafından yapılan üç boyutlu sınıflandırma, yani duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutları biri birini takip eden aşamalardan oluşmaktadır.

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde tükenme kaçınılmaz olarak görülmektedir. Ortaya çıkan tükenme gerek bireysel, gerekse örgütsel düzlemde farklı sonuçlara yol açmaktadır (Durham, 1976; Spanoil & Caputo 1979). Durham (1976), öğretmen tükenmişliğinin belirtileri arasında yaygın olarak görülen iki tür stres ve tükenmişlik belirtisi olduğunu bildirmektedir. Bunlardan, baş ağrıları, mide rahatsızlıkları, uyku bozuklukları, hipertansiyon, yorgunluk ve rahatsızlıkların uzun süreli olması durumları, depresif hastalık ile ilişkilidir. İkincisi ise kaygı, yetersizlik duyguları, güven kaybı, zihin bulanıklığı ve paniktir. Bu belirtilerin uzun bir süre boyunca göz ardı edilmesi, obezite, yetersiz beslenme, kalple ilgili hastalıklar, solunum problemleri ve kas-iskelet sistemi sorunları gibi bir dizi psikosomatik hastalığa dönüşebileceği belirtilmektedir (Mace, 1979; & Scriven, 1979).

Örgütsel bağlamda ortaya çıkan sonuçları ise devamsızlık, okuldan kaçma, öğretmenliği bırakma ve erken emeklilik, tahammül edilemeyecek kadar stresli hale gelme, düşük düzeyde coşku, performans ve hizmet kalitesinde düşüş, yön veya odaklanma eksikliği, yüksek düzeyde şikâyet, iletişim eksikliği, güven eksikliği ve olumsuz geri bildirim, yetersizliktir. Muhataplarına ve birbirlerine saygı ve yeni fikirlere açık olma eksikliği bu anlamda sayılabilir (Durham, 1976; Spanoil & Caputo 1979). Araştırmalar ayrıca tükenmişliğin kendini daha dogmatik ve otoriter davranışlarla ve öğretimde mutlak otorite ile hareket etme yoluyla gösterebileceğini göstermiştir (Campbell & Williamson, 1973; Krasno, 1972; Nicholls, 1975). Örneğin, tükenmişlik yaşayan öğretmenler otoriterdir ve sıkı kontrol edilen durumlar dışında öğrencilerin kendilerini çok az ifade etmesine izin verir (Kerney & Sinclair, 1978). McLean (1970) otoriterliği, strese sürekli maruz kalmanın bir belirtisi olarak Freudenberger (1977) ve Mattingly (1977) ise tükenmişlikteki bu faktörü, yapıya ve rutine katı bir bağımlılık ve değişime direnç olarak açıklamaktadır. Her nasıl tanımlanırsa tanımlansın her ikisi de istenmeyen bir durumu işaret eder ve öğrencilere olumsuz olarak yansır. Maslach’a göre (1977), stres ve kaygıya bağlı içsel çatışmalarla baş etmeye çalışırken, öğretmenler genellikle ebeveynleri, öğrencileri, yöneticileri ve hatta kendilerini aşırı derecede eleştirmeye eğilimlidir,

suçluluk duyarlar ve eskisi kadar etkili olmadıklarını anladıklarında aşırı derecede gerginleşebilirler. Sonunda hayatta kalma endişeleri artar ve doğrudan öğretim etkinliklerine bunları yansıtabilirler.

Tüm örgütler gibi verimlilik amacı olan okul örgütleri, insan faktörünün en fazla önemsendiği örgütlerdir. Dolayısıyla, öğretmenlerin PPS'leri ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin bilinmesi, okul örgütlerinin verimliliğinin artırılması açısından önem arz etmektedir. Yukarıda alanyazında ifade edilen tespitler doğrultusunda örgütlerdeki tükenmişlik olgusunun, PPS ile tersine çevrilebileceği, öğretmenlerde yaşanabilecek tükenme duygusunu azaltabileceği düşüncesinden hareketle bu çalışmada öğretmenlerin PPS algıları ile örgütsel tükenmişliklerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Konunun önemli olmasını artıran temel nokta ise bireysel düzlemde öğretmenlere, kurumsal düzlemde okul örgütüne dolayısıyla öğrencilere olumlu etkisinin olabileceği düşüncesine dayandırılabilir.

1.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Örgütlerde pozitif psikolojik sermaye bireylerin olumlu özelliklerine odaklanılmasını vurgularken, tükenmişlik istenmeyen bir durumu anlatmaktadır. Son yıllarda pozitif psikolojik sermaye örgütler için dikkat çeken bir konu olarak gündeme gelmektedir. Eğitim örgütlerinde tükenmişlik konusunda farklı değişkenlerle araştırmalar (Amasralı & Aslan, 2017; Akar, 2018; Akten, 2007 & Dağlı, 2006; Atabay, 2020; Babaoğlu, Altun & Çakan, 2010; Baş Saka & Coşkun, 2020; Bilgili, 2019; Çolak & Altınkurt, 2017; Küçüksüleymanoğlu, 2011; Sarıhan, 2019 & Akın 2019; Turan, 2015; Yorulmaz & Oktay, 2019;) bulunmaktadır.

Yine eğitim örgütlerinde PPS son yıllarda araştırmalara (Aliyev & Karakuş, 2015; Anık & Tösten, 2019; Çetinkaya, 2019; Çetinkaya, 2020; Karakuş, Ersozlu, Demir, Uşak & Wildy, 2019; Kelekçi & Yılmaz, 2015; Kurt & Demirbolat 2019; Şimşek, 2018; Tösten & Özgan, 2019; Tösten & Toprak, 2016; Yalçın, 2016) konu olmaktadır. Çalışma kapsamında ulaşılabildiği kadarıyla Türkiye'de eğitim örgütlerinde PPS ve örgütsel tükenme ilişkisine odaklanan (Altınkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Argon & Tükel, 2016; Behçet, Tösten & Elçiçek, 2017; Kaya & Altınkurt, 2018; Tösten, Arslantaş & Şahin, 2017) az sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışma ile gerek literatüre katkı sağlamak gerekse ortaya konulan sonuçlarla, karar alma mekanizmalarındaki politika yapıcılara, uygulayıcı olan okul yöneticilerine ve öğretmenlere öneriler sunulabileceği düşünülmektedir.

Araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bunun yanında pozitif psikolojik sermaye algısının, örgütsel tükenmişlik boyutunu hangi düzeyde ve nasıl etkilediği, hedeflenen diğer amacı oluşturmaktadır.

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları örgütsel tükenmişlik algısını anlamlı biçimde yordamakta mıdır?

2. Yöntem

2.1. Etik Kurul İzni:

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulanması için " Bülent Ecevit Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 20.04.2021 tarih ve 34435-156 no ile izin alınmıştır.

2.2. Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelindeki araştırmalar, geçmişteki ya da şimdiki durumu olduğu gibi anlatan, incelemeye konu olan olay, kişi ya da şeyi kendi durumunda olduğu gibi tanımlayan araştırma modelidir. Sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılmakta, araştırmacının bağımsız değişkenler veya faktörler üzerinde kontrolüne izin vermemektedir. İlişkisel tarama modeli

araştırmaları iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelidir. Ortaya çıkan ilişki, gerçek bir nedensel ilişki olarak yorumlanamaz. Bazı ipuçları vererek, bir değişkenin mevcut durumunu ortaya koyarken diğer değişkeni tahmin etmek için faydalı sonuçlar sağlanabilir (Karasar, 2019:114). Bu kapsamda, araştırmada bağımsız (yordayıcı) değişkenin (pozitif psikolojik sermaye), bağımlı (yordanan) değişkeni (tükenmişlik) hakkında, eldeki verilere göre, ne ölçüde öngörü yapılabilir olduğu incelenmiştir.

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Zonguldak il ve ilçelerinde kamu ilkokul ve ortaokullarında görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Belirtilen öğretim yılında görev yapan öğretmen sayısı 4312'dir (MEB, 2020). Araştırmada, basit seçkisiz örnekleme esas alınmış, örneklem büyüklüğünü belirlemede, kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgede "5000 kişilik evrenin, %95'lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5'lik hoşgörü düzeyinde uygun örneklem büyüklüğünün 356 kişi olduğu belirtilmektedir (Balci, 2011). Bu kapsamda Google formlar üzerinden dağıtılan ölçekler 365 katılımcıya ulaştığında örneklem büyüklüğü yeterli kabul edilmiştir. Örneklemde yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistiklere ait verilere Tablo 1' de yer verilmiştir.

Tablo1

Demografik verilere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

| Demografik Özellikler | Sayı (N) | Yüzde(%) | |
|-----------------------|----------------|----------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 243 | 66,6 |
| | Erkek | 122 | 33,4 |
| | Toplam | 365 | 100,0 |
| Yaş | 30 Yaş ve Altı | 40 | 11,0 |
| | 31-40 Yaş | 145 | 39,7 |
| | 41-50 Yaş | 113 | 31,0 |
| | 51 Yaş ve Üstü | 67 | 18,4 |
| | Toplam | 365 | 100,0 |
| Eğitim Durumu | Lisans | 309 | 84,7 |
| | Lisansüstü | 56 | 15,3 |
| | Toplam | 365 | 100,0 |
| Mesleki Kıdem | 1-5 Yıl | 36 | 9,9 |
| | 6-10 Yıl | 65 | 17,8 |
| | 11 ve üstü | 264 | 73,3 |
| | Toplam | 365 | 100,0 |

Tablo 1 'den görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 243'ü (%66,6) kadın, 122'si (%33,4) erkektir. Katılımcıların 145'i (%39,7), 31-40 yaş aralığındadır. Yine katılımcıların 264'ü (%73,3) 11 ve üstü kıdeme sahiptir. Katılımcıların 309'u (%84,7) lisans düzeyinde eğitim almıştır.

2.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik verilerin toplanması için ilk olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin izinleri alınmıştır. Bunun ardından Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nden Etik Kurul İznine başvurulmuştur. Daha sonrada uygulama yapılabilmek için Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama izni alınmıştır. Araştırmanın uygulaması Google formlar yoluyla yapılmıştır.

İlköğretim (ilk ve ortaokul) öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, "Kişisel Bilgi Formu"; pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için "Pozitif Psikolojik Sermaye

Ölçeği” ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek bilgilerine aşağıda yer verilmiştir.

2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Tösten (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, “Özyeterlilik (1,2,3,4); İyimserlik (5,6,7,8,9); Güven (10,11,12,13); Dışadönüklük (14,15,16,17,18); Psikolojik Dayanıklılık (19,20,21,22,23) ve Umut (24,25,26)” olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçekte yer alan ifadelerin, karşısında ölçülmek istenen davranışın gösterilme sıklığını belirlemek üzere beşli likert tipi seçenekler verilmiş olup, verilen bu seçenekler en olumludan en olumsuz doğru “Tamamen Katılıyorum” (5 puan), “Çoğunlukla katılıyorum” (4 puan), “Kararsızım” (3 puan), “Az katılıyorum” (2 puan), “Hiç katılmıyorum” (1 puan) biçiminde sıralanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar pozitif sermayenin yüksekliğini, tersi ise düşük olduğunu göstermektedir. Ölçekten elde edilen verilerin yorumlanmasında belirlenen puan aralıkları ve katılım düzeyleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 1

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Puan Aralığı Tablosu

| Ölçek Değerleri | Aralık Değerleri | Katılım Düzeyi |
|-----------------|------------------|----------------|
| 1 | 1,00- 1,80 | Çok Düşük |
| 2 | 1,81- 2,60 | Düşük |
| 3 | 2,61- 3,40 | Orta Düzeyde |
| 4 | 3,41- 4,20 | Yüksek |
| 5 | 4,21- 5,00 | Çok Yüksek |

Tösten (2015) tarafından yapılan PPS Ölçeğinin alfa iç tutarlılık katsayıları, Özyeterlilik için, 79; İyimserlik için, 80; Güven için, 82; Dışadönüklük,79; Psikolojik Dayanıklılık, 75 ve Umut alt boyutu için, 72’dir. Ölçeğin toplam alfa tutarlılık katsayısı ise, 92’dir.

2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)”, bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla 1981 yılında Maslach ve Jackson, tarafından geliştirilmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek, “Duygusal Tükenme (1., 2., 3., 6., 8, 13., 14., 16. 20)”, “Duyarsızlaşma (5., 10., 11., 15.,22)” ve “Kişisel Başarı” (4., 7., 9., 12., 17., 18., 19.,21) olmak üzere 3 alt boyuta sahiptir. Ölçeğin ilk defa Türkçe’ye uyarlaması Ergin (1993) tarafından ve eğitim örgütlerine uyarlaması İnce ve Şahin (2015) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada İnce & Şahin (2015) tarafından eğitim örgütlerine uyarlaması yapılan MTÖ kullanılmış olup ilgili çalışmada, Cronbach Alpha katsayısı Duygusal Tükenme boyutu için 0.88, Duyarsızlaşma boyutu için 0.78, Kişisel Başarı boyutu için 0.74 olarak bulunmuştur.

7’li likert biçiminde yapılandırılan MTÖ puanlanırken, “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ayrı ayrı puanlanmakta, elde edilen yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları bireyin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Ancak, kişisel başarı boyutunda alınan puanların düşük olması ise kişinin işinde karşılaştığı aşırı talepler nedeniyle kendisini yetersiz hissettiği ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını ifade etmektedir (İnce & Şahin 2015)”. Ergin (1993) tarafından yapılan çalışmada ise ölçek “hiçbir zaman (0 puan) - çok nadir (1 puan) - bazen (2 puan) - çoğu zaman (3 puan) - her zaman (4 puan)” şeklinde 5’li likert biçiminde yapılandırılmış ve puanlanmıştır. Bu çalışmada da ölçek 5’li likert tipinde yapılandırılmıştır. Puanlama yapılırken, ölçeğin *Duygusal Tükenme* ve *Duyarsızlaşma* alt boyutlarındaki ifadeler olumsuz olduğu için “Tamamen Katılıyorum” (4 puan), “Çoğunlukla katılıyorum” (3 puan), “Kararsızım” (2 puan), “Az katılıyorum” (1 puan), “Hiç katılmıyorum” (0 puan) biçiminde puanlanmıştır. Ancak olumlu ifadelerden oluşan “*Kişisel Başarı*” alt boyutunda puanlama “Tamamen Katılıyorum” (0 puan), “Çoğunlukla katılıyorum” (1 puan), “Kararsızım” (2 puan), “Az katılıyorum” (3 puan), “Hiç katılmıyorum” (4 puan) biçiminde tersten puanlanarak alt boyutun adı “*Düşük Kişisel Başarı*” olarak adlandırılmıştır (Ergin, 1993; İnce ve Şahin, 2015). Böylece MTÖ’nin alt boyutlarından

alınan düşük puanlar, tükenmişlik düzeyinin düşük, tersi ise yüksek olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ait puan aralığı tablosu Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 2

Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Alt Boyutlarına Ait Puan Aralığı Tablosu

| Ölçek Değeri | Aralık Değeri | Katılım Düzeyi |
|--------------|---------------|----------------|
| 0 | 0.00 - 0.79 | Çok Düşük |
| 1 | 0.80 - 1.59 | Düşük |
| 2 | 1.60 - 2.39 | Orta |
| 3 | 2.40 - 3.19 | Yüksek |
| 4 | 3.20 - 4.00 | Çok Yüksek |

Özdemir’in (2009, s. 68) aktardığına göre, “tükenmişliğe ilişkin alt boyutlardan toplam tükenmişlik puanı elde edilmesinin bilgi kaybına” yol açtığı gerekçesiyle, toplam puan almama (Güven, 2021; Yılmaz, 2021; Izgar, 2001) olabileceği gibi kimi çalışmalarda (Babaoğlu, 2006; Çokluk, 1999; Dolunay, 2001; Özmen, 2001 ve Gençer, 2002; Kıvrak, 2019) toplam puan alınmıştır. Bu çalışmada da toplam puan alınma yoluna gidilmiş, böylece gerek “*Toplam Tükenmişlik*” düzeyi belirleyebilmek gerekse de alt boyutlar arasında karşılaştırma yapabilme olanağı elde edilmiştir

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS.21 istatistik programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada toplanan verilerin normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmış olup, verilere ait analiz sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4

Bağımlı Değişkenler Dağılım Tablosu

| Değişkenler | K-S (z) | Skewness | Kurtosis |
|----------------------------------|---------|----------|----------|
| Pozitif Psikolojik Sermaye Genel | ,115 | | |
| Öz-yeterlik | ,193 | -,893 | ,963 |
| Güven | ,284 | -,995 | ,272 |
| Dışadönüklük | ,170 | -1,212 | 2,295 |
| Dayanıklılık | ,149 | -1,093 | 1,229 |
| Psikolojik Dayanıklılık | ,175 | -,844 | ,887 |
| Umut | ,215 | -1,113 | 2,116 |
| Tükenmişlik Genel | ,075 | | |
| Duygusal Tükenme | ,104 | ,584 | -,364 |
| Duyarsızlaşma | ,222 | 1,685 | 2,349 |
| Düşük Kişisel Başarı | ,094 | ,774 | ,900 |

Elde edilen analiz sonuçları verilerin her iki ölçekte de normal dağılım gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle araştırmada, parametrik testlerden yararlanılmıştır. Veriler, T-Testi, Tek Yönlü Anova, Pearson Korelasyon ve Regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir. Anlamlı verilerdeki farklılığı belirleyebilmek için Bonferonni testinden yararlanılmış, araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak ele alınmıştır.

3. Bulgular

3.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?*” biçiminde belirlenmiştir. Söz konusu alt probleme cevap aramak için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Elde edilen ortalamalara ve standart sapma değerlerine Tablo 5’de yer verilmiştir.

Tablo 5

Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Değişken | Alt Boyutlar | N | Min | Max | \bar{X} | S |
|----------------------------|-------------------------|-----|------|------|-----------|------|
| Pozitif Psikolojik Sermaye | Özyeterlik | 365 | 2,00 | 5,00 | 4,43 | ,553 |
| | İyimserlik | 365 | 1,40 | 5,00 | 4,23 | ,736 |
| | Güven | 365 | 3,00 | 5,00 | 4,61 | ,465 |
| | Dışadönüklük | 365 | 1,60 | 5,00 | 4,40 | ,594 |
| | Psikolojik Dayanıklılık | 365 | 1,80 | 5,00 | 4,36 | ,597 |
| | Umut | 365 | 1,00 | 5,00 | 4,36 | ,648 |
| Genel PPS Düzeyi | | 365 | 2,49 | 5,00 | 4,40 | ,496 |

Tablo 5’te görüldüğü gibi katılımcıların *Özyeterlik* alt boyutunda ($\bar{X}=4,43$); *İyimserlik* alt boyutunda ($\bar{X}=4,23$), *Güven* alt boyutunda ($\bar{X}=4,61$), *Dışadönüklük* alt boyutunda ($\bar{X}=4,40$), *Psikolojik Dayanıklılık* alt boyutunda ($\bar{X}=4,36$) ve *Umut* alt boyutunda ($\bar{X}=4,36$) ortalama değer aldığı görülmektedir. Katılımcıların pozitif psikoloji sermaye algıları güven ($\bar{X}=4,61$) alt boyutunda en yüksek değere sahipken dayanıklılık ($\bar{X}=4,23$) alt boyutunda ise en düşük değere sahiptir. Tüm alt boyutlar birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların PPS algılarının “*çok yüksek*” düzeyde olduğu görülmektedir. Yine Tablo 4.1’den görüldüğü gibi katılımcıların PPS algıları genel düzeyi ortalaması ($\bar{X}=4,61$) olup “*çok yüksek*” düzeyde olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminde “*Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik algıları ne düzeydedir?*” sorusuna cevap aranmıştır. Alt probleme cevap aramak için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. MTÖ ölçeğinden elde edilen ortalamalara ve standart sapma değerlerine Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6

Tükenmişlik Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Değişken | Alt Boyutlar | N | Min | Max | \bar{X} | Ss |
|-------------|----------------------|-----|------|------|-----------|------|
| Tükenmişlik | Duygusal tükenme | 365 | 0,00 | 4,00 | 1,48 | ,978 |
| | Duyarsızlaşma | 365 | 0,00 | 4,00 | 0,71 | ,931 |
| | Düşük Kişisel Başarı | 365 | 0,00 | 4,00 | 1,06 | ,702 |
| | Genel Ortalama Puan | 365 | 0,00 | 4,00 | 1,08 | ,649 |

Tablo 6’dan izleneceği gibi katılımcıların tükenmişlik düzeyleri *Duyarsızlaşma* alt boyutunda ($\bar{X}=,71$) değere sahip olup “*çok düşük*” düzeyde iken *Duygusal Tükenme* alt boyutunda ($\bar{X}=1,48$) ve *Düşük Kişisel Başarı* alt boyutunda ($\bar{X}=1,06$) değere sahip olup, “*düşük*” düzeydedir. Katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerine bakıldığında ise ortalama değer ($\bar{X}=1,08$) “*düşük*” düzeyde olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?*” sorusuna cevap aranmıştır. Bu kapsamda korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analiziyle, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, ilişkinin varlığının yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla kullanılır. Korelasyon katsayısı, +1 ile -1 arasında değerler alır (Karasar, 2019:271). Tablo 7’de korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 7

Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Ait Korelasyon Analizi

| | Duygusal Tükenme | Duyarsızlaşma | Düşük Kişisel Başarı | Tükenmişlik Toplam |
|-------------------------|------------------|---------------|----------------------|--------------------|
| Özyeterlik | -,096 | -,053 | -,395** | -,216** |
| İyimserlik | -,242** | -,055 | -,388** | -,288** |
| Güven | -,126* | -,135** | -,404** | -,274** |
| Dışadönüklük | -,119* | -,049 | -,322** | -,199** |
| Psikolojik Dayanıklılık | -,161** | -,067 | -,388** | -,253** |
| Umut | -,188** | -,131* | -,341** | -,280** |
| PPS Toplam | -,195 | -,096 | -,449** | -,306** |

*p<,05; **p<,01

Tablo 7’de görüldüğü gibi, katılımcıların tükenmişliğin *Duygusal Tükenme* alt boyutu ile PPS’nin *Özyeterlik* (r= -.096); *İyimserlik* (r= -.242); *Güven* (r= -.126); *Dışadönüklük* (r= -.119); *Psikolojik Dayanıklılık* (r= -.161) ve *Umut* (r= -.188) alt boyutlarında negatif yönlü, ters orantılı ve düşük düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkiler *Özyeterlik* alt boyutu dışında anlamlı düzeydedir. Bu kapsamda PPS’ in tüm alt boyutlarındaki artışın *Duygusal Tükenme* algısını azalttığı söylenebilir.

Tablo 7’ye göre, katılımcıların tükenmişliğin *Duyarsızlaşma* alt boyutu ile PPS’nin *Özyeterlik* (r= -.053); *İyimserlik* (r= -.055); *Güven* (r= -.135); *Dışadönüklük* (r= -.049); *Psikolojik Dayanıklılık* (r= -.067) ve *Umut* (r= -.131) alt boyutlarında negatif yönlü ve düşük düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkiler *Güven* ve *Umut* alt boyutlarında anlamlı düzeyde iken diğer alt boyutlarda anlamlı düzeyde değildir. Bu kapsamda PPS’nin tüm alt boyutlarındaki artışın, *Duyarsızlaşma* algısını olumlu olarak azalttığı söylenebilir.

Tablo 7’ye göre, katılımcıların tükenmişliğin *Kişisel Başarı* alt boyutu ile PPS’nin *Özyeterlik* (r= -.395); *İyimserlik* (r= -.388); *Güven* (r= -.404); *Dışadönüklük* (r= -.322); *Psikolojik Dayanıklılık* (r= -.388) ve *Umut* (r= -.341) alt boyutlarında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkilerin tümü anlamlıdır. Bu kapsamda PPS’nin tüm alt boyutlarındaki artışın *Düşük Kişisel Başarı* algısını azalttığı söylenebilir.

Korelasyon analizi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik algıları arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (r= -,306). Bu durum katılımcıların pozitif sermayelerindeki artışın tükenmişlik algısını azaltıcı yönde etkisi olduğu biçiminde yorumlanabilir.

3.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları örgütsel tükenmişlik algısını anlamlı biçimde yordamakta mıdır?*” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu kapsamda çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Tükenmişlik Algısını Yordama Durumuna Ait Regresyon Analizi

| Yordanan Değişken | Duygusal Tükenme | | | | Duyarsızlaşma | | | | Düşük Kişisel Başarı | | | |
|-------------------|------------------|------|-------|-------|---------------|------|-------|--------|----------------------|------|-------|--------|
| | B | SH | β | t | B | SH | β | t | B | SH | β | t |
| Sabit | 2,658 | ,511 | | 5,200 | 1,835 | ,494 | | 3,712 | 4,126 | ,336 | | 12,290 |
| Özyeterlik | ,165 | ,128 | ,093 | 1,285 | ,073 | ,124 | ,043 | ,590 | -,185 | ,084 | -,145 | -2,194 |
| İyimserlik | -,328 | ,090 | -,247 | -3,62 | ,022 | ,087 | ,018 | ,254 | -,155 | ,059 | -,162 | -2,609 |
| Güven | ,007 | ,165 | ,003 | ,041 | -,385 | ,160 | -,192 | -2,407 | -,262 | ,108 | -,173 | -2,412 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------|-----------------------|-------|------------|-----------------------|------|---------------|-----------------------|-------|------|-------|--------|
| Dışadönüklük | ,054 | ,133 | ,033 | ,409 | ,153 | ,128 | ,098 | 1,194 | ,046 | ,087 | ,039 | ,531 |
| Psikolojik Dayanıklılık | ,061 | ,177 | ,037 | ,346 | ,279 | ,171 | ,179 | 1,635 | -,177 | ,116 | -,151 | -1,528 |
| Umut | -,242 | ,149 | -,160 | -1,60 | -,380 | ,144 | -,265 | -2,632 | ,043 | ,098 | ,040 | ,437 |
| | R=0,266 | R ² =0,070 | | R=0,201 | R ² =0,041 | | R=0,472 | R ² =0,223 | | | | |
| | F(3)=4,526 | p<,05 | | F(3)=2,519 | p<,05 | | F= (3)=17,094 | p<,05 | | | | |

Tablo 8’den görüleceği gibi PPS tükenmişlik alt boyutlarından “*Duygusal Tükenme*”, “*Duyarsızlaşma*” ve “*Düşük Kişisel Başarı*” ($p<0,01$) üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahiptir.

PPS’nin altı alt boyutu, tükenmişlik alt boyutlarından *Duygusal Tükenme* üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkiye sahiptir [(R= ,266, R²= ,070); F(6,358)=4,526; p<,05]. Pozitif psikolojik sermayenin altı alt boyutu, *Duygusal Tükenme* alt boyutundaki toplam varyansın % 0,7’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β göre yordayıcı değişkenlerin *Duygusal Tükenme* üzerinde görelî önem sırası “*Özyeterlik*” ($\beta=0,93$); *Psikolojik Dayanıklılık* ($\beta=0,37$); “*Dışadönüklük*” ($\beta=0,33$); “*Güven*” ($\beta=0,03$); “*Umut*” ($\beta=-1,60$) ve “*İyimserlik*” ($\beta=-,247$) olarak ortaya çıkmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin altı alt boyutu, tükenmişlik alt boyutlarından *Duyarsızlaşma* üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkiye sahiptir [(R= ,201, R²= ,041) F(6,358)=2,519; p<,05]. Pozitif psikolojik sermayenin altı alt boyutu, *Duyarsızlaşma* alt boyutundaki toplam varyansın % 0,4’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β göre yordayıcı değişkenlerin *Duyarsızlaşma* üzerindeki görelî önem sırası “*Psikolojik Dayanıklılık*” ($\beta=0,179$); “*Dışadönüklük*” ($\beta=0,098$); “*Özyeterlik*” ($\beta=0,43$); “*İyimserlik*” ($\beta=0,18$); “*Güven*” ($\beta=-,192$) ve “*Umut*” ($\beta=-,265$) olarak ortaya çıkmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin altı alt boyutu, tükenmişlik alt boyutlarından *Düşük Kişisel Başarı* üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkiye sahiptir [(R= ,472, R²= ,223) F(6,358)=17,094; p<,05]. Pozitif psikolojik sermayenin altı alt boyutu, *Düşük Kişisel Başarı* alt boyutundaki toplam varyansın %22’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β göre yordayıcı değişkenlerin *düşük kişisel başarı* üzerindeki görelî önem sırası “*Umut*” ($\beta=0,40$); “*Dışadönüklük*” ($\beta=0,39$); “*Güven*” ($\beta=-,173$); “*İyimserlik*” ($\beta=-,162$); “*Psikolojik Dayanıklılık*” ($\beta=-,151$) ve “*Özyeterlik*” ($\beta=-,145$) olarak ortaya çıkmaktadır.

4. Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin PPS düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin PPS algılarının “çok yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmalarda da (Tösten, Arslantaş & Şahin, 2017; Behçet, Tösten & Elçiçek, 2017; Çetinkaya, 2019; Kurt & Demirbolat, 2019; Anık & Tösten, 2019) benzer bir sonuca ulaşılarak, öğretmenlerin PPS algılarının çok yüksek ya da yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara dayalı olarak pozitif psikolojik sermaye olgusunun, katılımcıların kendine olan güvenleri, yaşanabilecek olumsuz durumlar karşısında ortaya koyacakları dayanıklılık, problemlerin çözümüne karşı alacakları inisiyatif, paydaşlarıyla yapacakları işbirliğiyle problemlere çözüm arayışı, olumsuzluklara karşı güçlü psikolojik duruş sergileyebilme ve problemleri çözme konusundaki iyimserlik duygularına oldukça büyük katkısı olduğu söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin düşmemesi yönünde önlemler alınabilir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri *Duyarsızlaşma* alt boyutunda “çok düşük” olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Araştırmanın bu sonucu diğer araştırma (Arıcan, 2009; Büyüközkan, 2012; Owens, 2013; Bayat, 2015; Alanoğlu, 2016; Çetinkaya, 2017; Karadeniz, 2019; Kılıç, 2017; Güven, 2021) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlik mesleğinin önemli bir özelliği olarak duyarlılık gerektirmesi, araştırmada ulaşılan *Duyarsızlaşma*’nın çok düşük düzeyde olması olumlu bir sonuç olarak yorumlanabilir. Öte yandan araştırmada, öğretmenlerin genel tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarından *Duygusal Tükenme* ve *Düşük Kişisel Başarı* düzeylerinin de “düşük” olduğu yapılan bu araştırmada ulaşılan bir sonuç olmuştur. Bu sonuç diğer araştırma (Altınkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Tösten, Arslantaş & Şahin, 2017) sonuçlarına benzemektedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin hem

genel hem de tükenmişlik alt boyutlarındaki düzeylerin düşük olması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Özellikle son yıllarda öğretmenlerin ekonomik koşulları, çalışma koşulları, atanma ve yer değiştirmeye ilişkin zorunluluklar, sınıf mevcutlarının fazlalığı gibi olumsuzluklara ek olarak Covid-2019 Pandemisine rağmen düşük tükenmişlik hissi yaşamaları Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin saygınlığının yüksek olmasına bağlanabilir. *Duygusal Tükenme* ve *Düşük Kişisel Başarı* hissini önüne geçmek için liyakate yönelik ödüllendirme, başarıyı teşvik edecek çalışmaları takdir etme, başarıyı artıracak çalışmalara öğretmenleri yönlendirme gibi gerek okul düzleminde gerek ulusal düzlemde önlemler alınabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, PPS ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik olarak belirlenmiştir. Araştırmada, PPS ve tükenmişlik arasında ters yönde ilişkiler olduğu ortaya konmuştur. Başka bir deyişle sahip olunan PPS artışı, örgütsel tükenme algısını azaltmaktadır. Ulaşılan sonuç literatürdeki araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Altinkurt, Ertürk ve Yılmaz, 2015; Argon ve Tükel, 2016; Tösten, Arslantaş ve Şahin, 2017; Kaya ve Altinkurt, 2018; Rodriguez ve Pineiro, 2019; Heng & Castano, 2020; Barrot & Duran, 2021).

Araştırmada elde edilen sonuçlar alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, *Duygusal Tükenme* alt boyutunda, PPS’in tüm alt boyutlarında ters yönlü ilişkiler olduğu ve bu ilişkinin Özyeterlilik dışında anlamlı olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle, öğretmenlerin sahip olduğu PPS’lerindeki artış, öğretmenlerde *Duygusal Tükenme* üzerinde anlamlı biçimde azalmaya yol açmaktadır. Bu sonuç diğer araştırma (Hansen, 2012, Rodriguez & Pineiro, 2019) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin *Duyarsızlaşma* alt boyutu ile PPS’nin tüm alt boyutlarında negatif yönlü ve düşük düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkiler *Güven* ve *Umut* alt boyutlarında anlamlıdır. Bu kapsamda PPS’nin *Güven* ve *Umut* alt boyutlarındaki artışın *Duyarsızlaşma* algısını olumlu biçimde azalttığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuç diğer araştırma (Kaya & Altinkurt, 2018; Rodriguez & Pineiro, 2019) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Tükenmişliğin *Kişisel Başarı* alt boyutu ile PPS’nin tüm alt boyutlarında negatif yönlü ve orta düzeyde, anlamlı ilişkiler bulunduğu araştırmada ortaya konulmuştur. Bu kapsamda PPS’nin tüm alt boyutlarındaki artışın *Düşük Kişisel Başarı* algısını azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, diğer araştırma (Altinkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Hansen, 2012) sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın dördüncü ve son alt problemi, PPS’nin öğretmenlerin tükenmişlik algısını ne derece yordadığını belirlemeye yöneliktir. Araştırmada, PPS’nin, tükenmişliğin alt boyutlarından *Duygusal Tükenme*; *Duyarsızlaşma* ve *Düşük Kişisel Başarı* üzerinde anlamlı ve düşük düzeyde yordadığı ortaya konulmuştur. Ulaşılan bu sonuç konuyla ilgili yapılan araştırmalara (Altinkurt, Ertürk & Yılmaz, 2015; Argon & Tükel, 2016; Tösten, Arslantaş & Şahin, 2017; Kaya & Altinkurt, 2018; Rodriguez & Pineiro, 2019; Heng & Castano, 2020; Barrot & Duran, 2021) benzerlik göstermektedir.

Araştırmada ulaşılan, PPS ve tükenmişlik ilişkisine yönelik bulgular birlikte değerlendirildiğinde, insan sermayesinin zayıf yönlerinden ziyade daha güçlü ve verimli yanlarına odaklanan PPS’nin nasıl artırabileceği yönünde düşünmek gerekmektedir. Şüphesiz, PPS öncelikle bireylerin yaşadığı toplumla ilişkilidir. Bir toplumda bir birey kendisini güvende, geleceğinden umutlu hissediyorsa bu durum öncelikle bireyin kendisine daha sonra çalıştığı kuruma yansiyabilecektir. Bu gerçekliğin kabulü bir yana kurumsal düzlemde, kurum yöneticilerinin pozitif örgütsel olguyu dikkate alarak, bireylerin pozitif yanlarına odaklanmaları çalışanların verimli, üretken olmalarına katkı sağlayabilir. Bunun yanında, PPS’nin, alt boyutlarının ölçülebilir ve geliştirilebilir olmasından dolayı, bu boyutların kurum içi eğitim çalışmalarında öne çıkarabilecek çalışmaların yapılması mümkün olabilir. Bu çalışmaları sunabilen okul yöneticilerinin, hem okulda pozitif bir iklim yaratılmasına hem de öğretmen ve öğrencilerden daha yüksek seviyede performans alınmasına yardımcı olabileceği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına dayanılarak şu önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırmaya göre öğretmenlerin pozitif psikolojik algı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu sonuca dayanarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin düşmemesi için üst politika (çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, sosyo-ekonomik koşullarının iyileştirilmesi, çalışma güvencesinin sürekliliği, öğretmenler için psiko-sosyal destek mekanizmalarının artırılması gibi) önlemleri alınabilir.

2. Araştırmaya göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri düşük düzeydedir. Düzeyin artmaması ya da daha aza inebilmesi için tükenmişliğe yol açabilecek uygulamalardan (eşit ve adil davranmama, kişisel başarıları ödüllendirmeme, liyakate göre görevlendirmeme, mobbing uygulama gibi) genelde eğitim yöneticileri, özelde okul yöneticileri kaçınılmalıdır.

3. Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik algısını anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. İki değişken arasındaki ilişki, farklı öğretim kademelerinde, farklı araştırma yöntemleri kullanılarak incelenebilir.

4. PPS'nin, alt boyutlarının ölçülebilir ve geliştirilebilir olmasından dolayı, bu boyutların kurum içi eğitim çalışmalarında öne çıkarabilecek çalışmaların yapılması mümkün olabilir. Bu çalışmaları sunabilen okul yöneticilerinin, hem okulda pozitif bir iklim yaratılmasına hem de öğretmen ve öğrencilerden daha yüksek seviyede performans alınmasına yardımcı olabileceği söylenebilir.

Kaynaklar

- Akar, H. (2018). The Relationships Between Quality Of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment And Organizational Citizenship: A Study On Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Aksanaku, P. & İnandı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Aliyev & Karakuş, (2015). The Effects of Positive Psychological Capital and Negative Feelings on Students' Violence Tendency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- Altınkurt, Y., Ertürk, A., & Yılmaz, İ. (2015). The Relationship Between Psychological Capital And Burnout Levels Of Teachers. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.
- Amasralı, A. & Aslan, H. (2017). Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 64-92.
- Anık, S. & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Argon, T., & Tükel, H. (2016). *Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Çağdaş yönetim bilimleri Dergisi, 3(1), 1-16.
- Aşkun, İ. C. (1989). Yönetim-Örgüt Alanında İletişim Kavramının Boyutları, *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, VII, 23-48.
- Atabay, E. (2020). *Tükenmişlik İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anaokulu Öğretmenleri Örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gelişim Üniversitesi, Klinik Psikoloji Bilim Dalı.
- Babaoğlu, E. & Korkut, K. (2010). *Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları ile Sınıf Yönetimi Beceri Algıları Arasındaki İlişki?* İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (1) , 1-20.
- Babaoğlu, E., Altun, S. A., & Çakan, M. (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 8(2), 355-373.
- Balcı, A. (2011). *Eğitim Yönetiminin Değişen Bağlamı Ve Eğitim Yönetimi Programlarına Etkisi*. Eğitim ve Bilim, 36(162).
- Barratt, J. M., & Duran, F. (2021). Does Psychological Capital And Social Support Impact Engagement And Burnout In Online Distance Learning Students?. *The Internet And Higher Education*, 51.
- Baş Saka, A. & Coşkun, Y. (2020). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 729-749.
- Behçet, O., Tösten, R., & Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Journal Of Education Sciences*, 6(11), 78-87.
- Bençea, C. C. (2018). *Positive Psychology In School—A Brief Overview*. In International Multidisciplinary Scientific Conference On The Dialogue Between Sciences & Arts, Religion & Education, Vol. 2, No. 2, pp. 261-268
- Bilgili, C. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Van ili örneği)*.Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An Introduction To Positive Organizational Scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, 3(13), 2-21.
- Campbell, L. P., & Williamson, J. A. (1973). *Practical Problems In The Student Teacher Cooperative Teacher Relationships. Education*.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). *A Conception Of Personality For A Psychology Of Human Strengths: Personality As An Agentic, Self-Regulating System*, American Psychological Association, 61-74.
- Çetinkaya, M.Y. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Urfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö. (2003). *Örgütlerde Tükenmişlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağlı, A. (2006). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Eurasian Journal Of Educational Research (Ejer)*, 25, 85-95.

- Dolunay, A. B. (2001). *Keçiören İlçesi "Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması*.
- Durham, W. H. (1976). *The Adaptive Significance Of Cultural Behavior*. Human Ecology, 4(2), 89-121.
- Eren, E. (2009). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 103-110.
- Ergin, C. (1992). *Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). *What (and Why) is Positive Psychology? Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gilman, R., Huebner, E. S., & Furlong, M. J. (2014). *Toward A Science And Practice Of Positive Psychology In Schools: A Conceptual Framework*. Handbook Of Positive Psychology In Schools (pp. 3-11). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Hansen, A. A. (2015). Psychological Capital, Subjective Wellbeing, Burnout And Job Satisfaction Amongst Educators In The Umlazi Region. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research And Applications*. London: McGraw-Hill.
- Heng, S., Yang, M., Zou, B., Li, Y., & Castaño, G. (2020). The Mechanism Of Teaching-Research Conflict Influencing Job Burnout Among University Teachers: The Roles Of Perceived Supervisor Support And Psychological Capital. *Psychology In The Schools*, 57(9), 1347-1364.
- Huebner, E. S., Valois, R. F., Suldo, S. M., Smith, L. C., McKnight, C. G., Seligson, J. L., & Zullig, K. J. (2004). *Perceived Quality of Life: A Neglected Component of Adolescent Health Assessment and Intervention*. Journal of Adolescent Health, 34(4), 270-278.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(27), 335-346.
- İnce, N. B. & Şahin, A. E. (2016). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2).
- Karakus, M., Ersozlu, A., Demir, S., Uşak, M., & Wildy, H. (2019). A Model Of Attitudinal Outcomes Of Teachers' Psychological Capital. *Psihologija*, 52(4), 363-378.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, Ç. & Altinkurt, Y. (2018). Role Of Psychological And Structural Empowerment In The Relationship Between Teachers' Psychological Capital And Their Levels Of Burnout. *Education & Science*, 42(193).
- Kelekçi, H. & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Kerney, G., and Sinclair, K. E. (1978). *Teacher concerns and teacher anxiety: a neglected topic of classroom research*. Review of Educational Research Spring, 48(2), 273-291.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). *Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers*. Journal of Education and Learning, 8(1), 87-99.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2011). Burnout Syndrome Levels of Teachers in Special Education Schools in Turkey, *International Journal of Special Education*, 26(1), 53-63.
- Luthans F, Youssef C. M. & Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Maslach, C. & Jackson, E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding The Burnout Experience*. Recent Research And Its Implications For Psychiatry, World Psychiatry, 15(2), 103-111.
- Masten, A. & Reed, M.J (2002). *Resilience in Development*. Handbook of Positive Psychology. Oxford University Press, 72-82.
- Oktay, Ç. (2019). *Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Niğde: Ömer Halisdemir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Oral, B., Tösten, R. & Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 78-87.
- Owens, R. L., & Patterson, M. M. (2013). Positive psychological interventions for children: A comparison of gratitude and best possible selves approaches. *The Journal of genetic psychology*, 174(4), 403-428.
- Peterson, J. & Spiker, B. K. (2005). Establishing The Positive Contributory Value Of Older Workers: A Positive Psychology Perspective. *Organizational Dynamics*, 34, 153-167.
- Sarihan, S. (2019). *Lise Düzeyindeki Özel Okullarda Ve Devlette Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun Bu Okullardaki Öğrencilerin Başarılarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*. Canada: Simon And Schuster.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding Of Happiness And Well-Being*. New York: Free Press.
- Snyder C. R. Irwing, L. & Anderson, J. R. (1991). *Hope and Health: Measuring The Will And The Ways*, Handbook of Social and Clinical Psychology. Pergamon, New York, 55-361.
- Stajkovic, A. & Luthans, F. (1998). *Self-Efficacy And Work-Related Performance*. A Meta-Analysis. Psychological Bulletin, 124(2), 240-261.

- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tösten, R. & Toprak, M. (2017). Positive Psychological Capital And Emotional Labor: A Study In Educational Organizations. *Cogent Education*, 4, 1.
- Tösten, R. , Arslantaş, H. İ. & Şahin, G. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Çalışmaya Tutkunlukları Üzerine Etkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(3), 1073-1079.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*. Ekev Akademi Dergisi Yıl, 18.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ., & Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 726-744.
- Turan, M. (2015). *Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümekaya, S. (1996), *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yalçın, D. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yalçın, S., Akan, D. & Yıldırım, İ. (2018). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 157-174.
- Yıldırım, İ., & TÖSTEN, R. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17.
- Yorulmaz, Y. I., Çolak, I. & Altınkurt, Y. (2017). A Meta-Analysis Of The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction And Burnout. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 71, 175-192.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:

Araştırma, her iki araştırmacı tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı:

Araştırma/araştırmacıların herhangi bir kişi/grup ya da kurumla çatışması bulunmamaktadır.