



ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ İŞ DOYUMLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

EFFECT OF PERCEIVED POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF TEACHERS ON
THEIR JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT

Meltem Sünkür ÇAKMAK²
İ. Bakır ARABACI³

Öz

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Betimsel nitelikte ve ilişkisel tarama modelindeki bu araştırmanın örneklemini, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 900 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama araçları olarak Luthans, Youssef ve Avolio, (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği”; Weiss, Dawis, Lofquist ve England, (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Üstüner (2009) tarafından geliştirilen “Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verileri analiz etmek amacıyla SPSS paket programı ile parametrik ve non-parametrik testler uygulanmış, AMOS programı ile model oluşturulmuş ve böylece öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının “yüksek” düzeyde, iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının ise “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi aracılığı ile yapılan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde etkilediği ve anlamlı bir şekilde yordadığı; ayrıca aracılık testi sonuçlarına göre iş doyumunun, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, İş doyumunu, Örgütsel bağlılık.

Abstract

The aim of this study is to assess the influence of perceived positive psychological capital of primary school teachers on their job satisfaction and organizational commitment level. The research sample, which falls in descriptive and relational screening model, is 900 teachers working in primary schools in the city of Diyarbakır during 2012-2013 educational year.

Psychological Capital Scale, developed by Luthans et al. (2007), Minnesota Satisfaction Questionnaire, developed by Weiss et al. (1967), and Organizational Commitment Questionnaire for Teachers, developed by Üstüner (2009) were used as data collection tools. Parametric and nonparametric tests were applied through SPSS to analyse collected data, and a model was developed through AMOS program in order to assess the effect of perceived psychological capital of teachers on their job satisfaction and organizational commitment level.

Results of descriptive and basic analyses show that teachers' perception of psychological capital is “high”; the level of job satisfaction and organizational commitment of teachers is “intermediate”. Results of structural equation modelling indicate that teachers' perception of psychological capital positively influences and significantly predicts their job satisfaction and organizational commitment. According to the results of mediation test, job satisfaction has mediation effect between psychological capital and organization commitment.

Keywords: Psychological capital, Job satisfaction, Organizational commitment

¹ Bu çalışma 2. Yazar danışmanlığında 1. Yazar tarafından hazırlanan tezden üretilmiştir.

² Yrd.Doç.Dr., Mardin Artuklu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, meltem.sunkur@gmail.com

³ Doç.Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, barabaci@firat.edu.tr

1. Giriş

Bireylerin ve örgütlerin sahip olduğu sermaye türlerinden biri olan ve son yıllarda birçok araştırmaya konu olan psikolojik sermaye kavramı, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumudur ve şu boyutlarla ifade edilmektedir: (1) Zorlayıcı görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterecek güvene sahip olmak (özyeterlilik), (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak için pozitif yüklemelerde bulunmak (iyimserlik), (3) amaçlar doğrultusunda azimle devam etmek ve gerekli olduğunda başarmak için yeni yollar belirlemek (umut), (4) sorunlar ve tersliklerle karşılaşıldığında kendini toparlamak ve devam etmek (dayanıklılık) (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3). Bu özelliklerin birlikteliği bireyin pozitif psikolojik sermayesini oluşturmaktadır.

Özyeterlilik, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisine dayanan özyeterlilik, bireyin güduları, bilişsel kaynakları ve bir görevi tamamlamasını sağlayacak yeteneklerine duyduğu inanç ve güvenidir (Stajkovic ve Luthans, 1998b: 66). Bireylerin olayları anlama ve yorumlama şekillerini de etkileyen özyeterlilik inancı düşük olan bireyler, zor durumlarda çaba sarf etmenin anlamsız olduğuna kolayca ikna olur ve stres yaşarken, özyeterlilik inancı yüksek olan bireyler, yeterli yetenek ve çabayla zor durumların üstesinden gelinebileceğini düşünmektedirler (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 680).

İyimserlik, Seligman tarafından "Atfetme teorisi" olarak adlandırılmıştır. İyimserler, olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlarken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve belirli durumlara bağlamaktadırlar, böylece öz-değerlerinin farkında olur ve morallerini yüksek tutarlar, ayrıca yaşamdaki olumsuz olaylardan, suçluluk duygusu ve umutsuzluktan kendilerini uzak tutarlar (Luthans ve Youssef, 2004: 153). Psikolojik sermaye iyimserliği, bir çalışanın ne yapıp ne yapamayacağını hesaba katan gerçekçi bir yapıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Umut, bireyin hedeflere ulaşma yolunda gösterdiği çaba, kararlılık ve bu hedeflere ulaşırken kullanabileceği alternatif yolları belirlemesidir (Jensen ve Luthans, 2006: 261). Pozitif psikolog Rick Snyder'in çalışmaları sonucunda önem kazanan bu kavram, hedefler, eylemlilik ve yolların etkileşimine dayanan güdüleyici bir durumu ifade etmektedir. Umut kavramı, değerli amaçlar belirleyebilme (istenç) ve bu amaçları elde etmede kişinin engellerin üstesinden gelebilme inancını (başarma gücü) kapsayan bir durumdur (Harter, 2002).

Dayanıklılık, tehlike ve üzüntü ile başa çıkmanın pozitif bir yolu, stres, çatışma, başarısızlık, değişim veya artan sorumluluktan sonra bireyin kendini toparlaması olarak tanımlanmıştır. Sadece olumsuz durumlar değil görevde yükselme gibi pozitif durumların da üstesinden gelmeyle nitelendirilen (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008: 222) dayanıklılığa sahip bireyler, yaşadıkları olumsuzlukları atlattıktan sonra eski performans seviyelerini yakalamakla kalmayıp, eskisinden daha başarılı olabilmekte, yaşamlarını sorgulayarak bir anlama ulaşım köklü değişimlere kolay uyum sağlayabilmektedirler (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Bileşenlerinin (özyeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) toplamından daha büyük bir yapı oluşturan (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007) psikolojik sermaye, ne bildiğiniz (beşeri sermaye) veya kimi tanıdığınız (sosyal sermaye) değil (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46), gelişimsel bir yönde 'kim olmaya başladığınız' ile ilgili bir kavramdır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 42); ayrıca kavramın ana yapısını oluşturan pozitif psikolojik kaynaklar temelde bireyin bilişsel doğasını oluşturmaktadır (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010: 20). Bandura'ya göre insanlar zorluklarla karşılaştıklarında, eylemlerinin bir etkisi olacağına inanana dek harekete geçmek için az bir güdüye sahip olmaktadırlar, bu amaca yönelik hareket etme inancı, insanların amaca ulaşmak için güdülenip çaba

göstermelerini sağlayan psikolojik sermaye birikimlerinden kaynaklanmaktadır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 48).

Teori ve araştırma tabanlı, ölçülebilir, durumsal, gelişime açık ve pozitif iş sonuçlarıyla ilişkili bir yapı olan psikolojik sermaye (Luthans, 2002), özellikle kişisel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik olarak, tecrübeyle veya eğitimle değişebilen ve gelişebilen bir özellikler bütünüdür (Luthans, 2002; Youssef ve Luthans, 2007). Diğer bir tabirle, yönetici ve çalışanların güveni, umudu, iyimserliği ve dayanıklılığını arttırmak için çeşitli müdahaleler geliştirmek mümkündür, böylece pozitif psikolojik sermaye, yönetilebilir, etkililiği objektif olarak değerlendirilebilir, sermayenin geleneksel yapılarına benzer olarak yatırım getirisi ve rekabetçi avantaja etkisi anlamında değerlendirilebilir bir yapı olarak öne çıkmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004:152-153).

Yıllar içinde yapılan araştırmalar psikolojik sermaye yapısı ile birçok bireysel ve örgütsel faktörün ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bazı araştırmalarda psikolojik sermaye ile ilişkilendirilen iki faktör olarak iş doyumunu (Cheung, Tang ve Tang, 2011; Larson ve Luthans, 2006; Luthans ve ark., 2007; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Youssef ve Luthans, 2007;) ve örgütsel bağlılık (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Hodges, 2010; Larson ve Luthans, 2006; Luthans, ve ark., 2008; Luthans, Norman, ve ark., 2008) öne çıkmaktadır.

Yapılan literatür incelemesinde, psikolojik sermaye kavramının ilk ortaya çıktığı tarihten bugüne dünya genelinde birçok araştırmaya konu olduğu ancak Türkiye’de öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ve bu algının iş doyumunu veya örgütsel bağlılık düzeylerine etkisine yönelik yeterli araştırma bulunmadığı belirlenmiştir. Okul ve sınıf çevresini tasarlayan öznelere öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ve bu algıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarına etkisini araştırmak, okul ve sınıf ortamına ve bütün olarak eğitim sistemine olumlu katkılar sağlayabilir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye konusundaki algıları ne düzeydedir?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu konusundaki algıları ne düzeydedir?
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık konusundaki algıları ne düzeydedir?
4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye konusundaki algılarının, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerine nasıl bir etkisi vardır?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Betimsel yöntem olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeye ve açıklamaya çalışmaktır. Betimleme araştırmaları mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedeflemektedir (Kaptan, 1998: 59). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır (Karasar, 2006: 77). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile

örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler, öğretmenlerin kendi değerlendirmelerine dayalı ölçek maddeleriyle belirlenmeye çalışılmıştır.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 öğretim yılında, Diyarbakır il merkezi belediye sınırları içerisinde yer alan resmi ve özel ilköğretim kurumlarında (ilkokul ve ortaokul) görev yapan 9102 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme büyüklüğünü hesaplamak için Cochran'ın (1962; akt. Özmen, 1997) örnekleme büyüklüğü belirleme formülü kullanılmıştır. Bu doğrultuda, Diyarbakır il merkezinde bulunan 20 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 1291 öğretmenden 1229'una ölçek dağıtılmış, 870 ölçek geri dönmüş ve bu ölçeklerden uygun şekilde doldurulmayan 121 ölçek değerlendirme dışı bırakılmıştır. İl merkezinde bulunan 8 özel ilköğretim okulunda görev yapan 270 öğretmenden 266'sına ölçek dağıtılmış, 165 ölçek geri dönmüş ve uygun şekilde doldurulmayan 14 ölçek değerlendirme dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 900 öğretmen oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, demografik bilgileri içeren bir form ve veri toplama araçları olarak Luthans, Youssef ve Avolio, (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Ölçeği"; Weiss, Dawis, Lofquist ve England, (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Luthans ve ark., (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Ölçeği"; 24 maddeden oluşmakta ve iyimserlik (6), umut (6), özyeterlilik (6) ve dayanıklılık (6) alt boyutlarını içermektedir. İfadeler, Hiç katılmıyorum'dan (1), Tamamen katılıyorum'a (6) uzanan 6'lı ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmada, ölçeğin Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan 21 maddelik örneği kullanılmıştır. Araştırmacıların yaptıkları analiz çalışmalarından elde ettikleri bulgular, ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0,67 ile 0,85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0,70 ile 0,77 arasında değiştiğini göstermiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırma kapsamında, psikolojik sermaye ölçeğinin madde ve faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Tüm ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .91; alt boyutlardan iyimserlik boyutunda .69, umut boyutunda .80, öz yeterlilik boyutunda .89, dayanıklılık boyutunda .78 ve genel psikolojik sermaye düzeyinde .93 olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla Weiss, Davis, Lofquist ve England (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşan, beşli likert tipi bu ölçeğin, güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur (Ceylan ve Ulutürk, 2006; Çarıkçı ve Oksay, 2004; Ghiselli, Lalopa ve Bai, 2001; Hançer ve George, 2003; Öztutku, 2007; Sevimli ve İşcan, 2005). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .77 olarak bulunmuştur.

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmek için Üstüner (2009) tarafından geliştirilip, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (ÖİÖBÖ) kullanılmıştır. 17 maddeden ve tek boyuttan oluşan bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan analizde de Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenilirliği için elde edilen Pearson korelasyon katsayısı ise $r = .88$ 'dir.

2. 4. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları ile analiz edilmiştir. SPSS ile analiz edilecek verilerde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla normal dağılıma uygunluk analizinde Kolmogrov-Smirnov Z testi, verilerin homojenlik testi için Levene's testi kullanılmıştır. Bu testlerin sonuçlarına göre, her üç ölçek için de cinsiyet değişkeni için İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem t-Testi, yaş değişkeni için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova), öğrenim durumu değişkeni için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova), medeni durum değişkeni için İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem t-Testi, okul türü değişkeni için Mann-Whitney U testi, branş değişkeni için İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem t-testi kullanılırken, mesleki kıdem değişkeni için psikolojik sermaye ve iş doyum ölçeklerinde Mann-Whitney U testi, örgütsel bağlılık ölçeğinde ise tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde çalışmada cevap aranan sorulara ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla öncelikle çalışmaya katılan katılımcıların kişisel özelliklere ilişkin veriler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik nitelikler	Gruplar	Gruplar	
		n	%
Cinsiyet	Erkek	449	49.9
	Kadın	451	50.1
	Toplam	900	100
Yaş	24 ve altı	40	4.4
	25-35 arası	430	47.8
	36-45 arası	299	33.2
	46 ve üstü	131	14.6
	Toplam	900	100
Mesleki kıdem	5 yıl ve daha az	172	19.1
	6-10 arası	248	27.6
	11-15 arası	199	22.1
	16-20 arası	149	16.6
	21 yıldan fazla	132	14.7
	Toplam	900	100

Öğrenim durumu	Ön lisans	50	5.6
	Lisans	793	88.1
	Lisansüstü	57	6.3
	Toplam	900	100
Medeni durum	Evli	664	73.8
	Bekar	236	26.2
	Toplam	900	100
Okul türü	Resmi okul	749	83.2
	Özel okul	151	16.8
	Toplam	900	100
Branş	Sınıf öğretmeni	360	40.0
	Branş öğretmeni	540	60.0
	Toplam	900	100

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin çoğunun 25-35 yaş arası, lisans mezunu, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip, evli ve resmi okulda çalışan branş öğretmenleri olduğu ortaya çıkmaktadır.

3.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	n	\bar{X}	S
İyimserlik	900	4.66	.89
Dayanıklılık	900	4.97	.72
Umut	900	4.90	.73
Özyeterlilik	900	4.98	.79
Psikolojik Sermaye Genel	900	4.89	.68

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenler, psikolojik sermaye ölçeğinin geneline ve alt boyutlarına ilişkin “çok katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları “yüksek” düzeydedir. Öğretmenlerin özyeterlilik algıları, diğer boyutlara göre yüksek seviyede ancak iyimserlik algıları diğer boyutlara göre düşük seviyede belirlenmiştir.

3.2. Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeyleri

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	n	\bar{X}	S
İçsel doyum	900	3.65	.76
Dışsal doyum	900	3.01	.87
Genel iş doyumunu	900	3.39	.75

Tablo 3’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin genel iş doyumunu ve dışsal doyum boyutuna ilişkin algıları “orta” düzeyde, içsel doyum boyutuna ilişkin algıları ise “yüksek” düzeydedir.

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

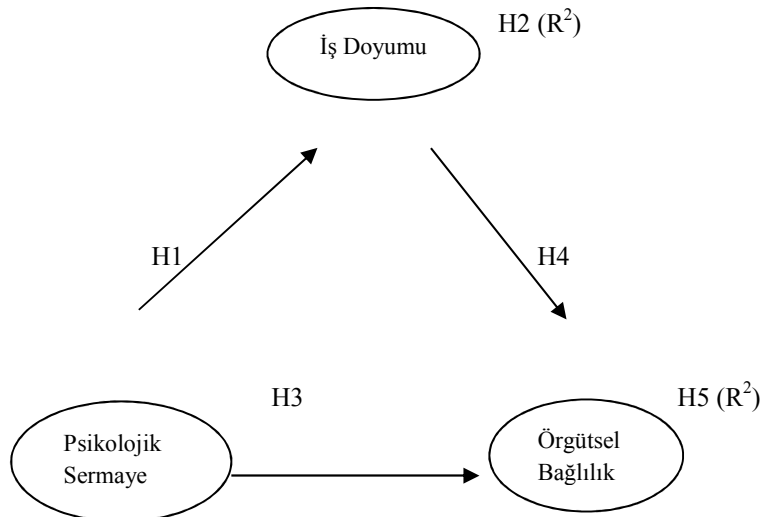
Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	n	\bar{X}	S
Örgütsel Bağlılık	900	2.93	1.04

Tablo 4’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeyindedir.

3.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Konusundaki Algılarının, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi

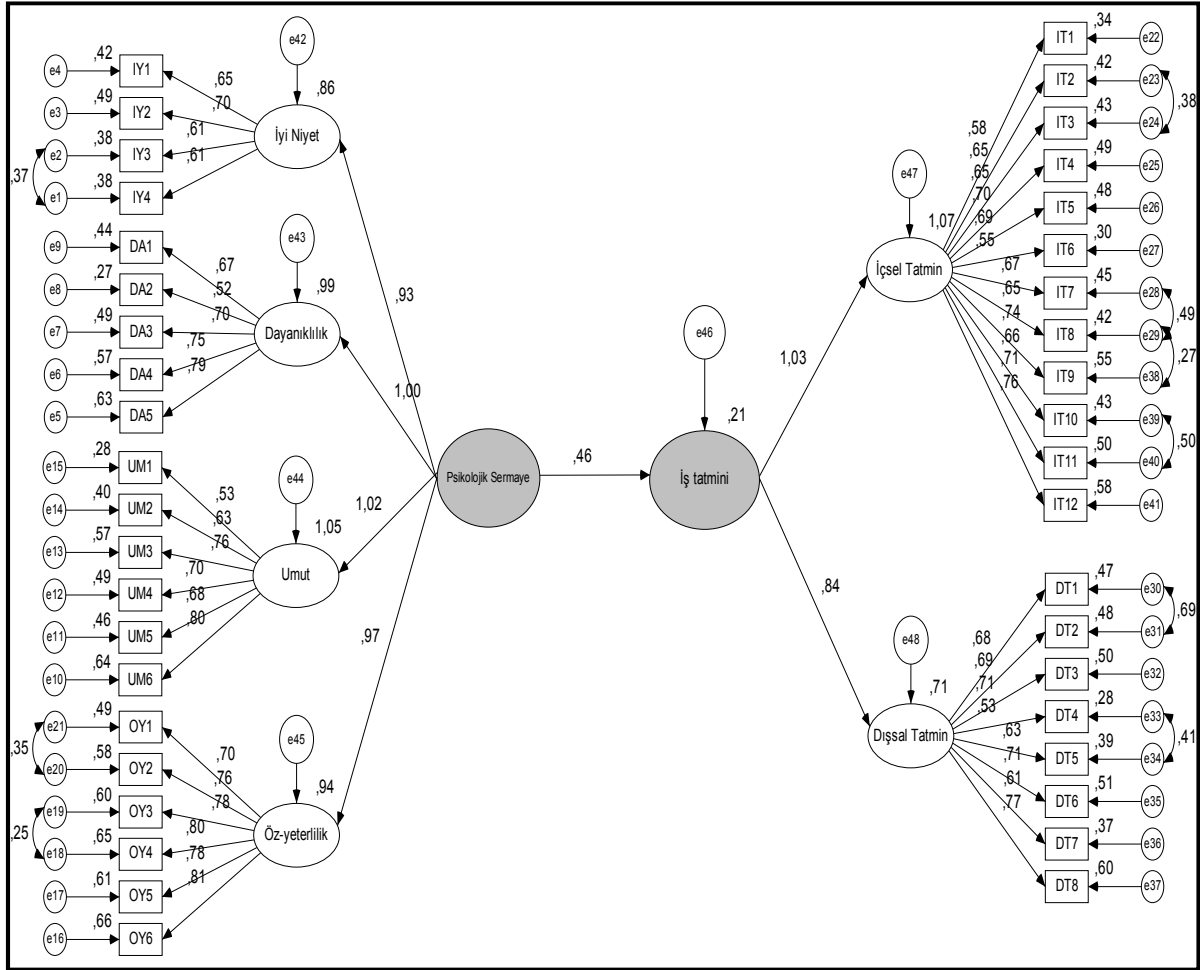
Geliştirilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan yapısal eşitlik modellemesi ile öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iş doyumları üzerindeki etkisi ve psikolojik sermaye algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik analizler yapılmıştır. Son olarak öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide aracı değişken olarak iş doyumuna yönelik analizler yapılmıştır.



Şekil 1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide, İş Doyumunun Aracılık Etkisine İlişkin Model

3. 5. Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Modeli

Araştırmada, psikolojik sermayenin, iş doyumunu üzerindeki etkisini ve iş doyumunu açıklama oranını gösteren bir model ortaya konulmuştur. Bu model oluşturulurken, çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi dikkate alınmıştır. Bu amaçla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Psikolojik Sermaye ve İş Doymu Modeli

Oluşturulan modelin uyum değerleri şu şekilde elde edilmiştir. RMSEA=.061; SRMR=.072; CMIN/DF=2,786; GFI=.908; CFI=.912; AGFI=.904; NFI=.913; Chi squared=1705,032; df=612 ve p=.00'dır. Bu sonuç, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin dört gizil değişkeni (iyimserlik boyutu-umut boyutu-özyeterlilik boyutu-dayanıklılık boyutu) ve 21 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. İyimserlik boyutu gizil değişkeni .93, dayanıklılık boyutu 1.00, umut boyutu 1.02 ve özyeterlilik boyutu .97 ilişki (korelasyon, etki) katsayılarına sahiptir. İyimserlik boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .61 ile .70 arasında; dayanıklılık boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .52 ile .79 arasında; umut boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .53 ile .80 ve özyeterlilik boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler ise .70 ile .81 arasında değişen korelasyon katsayısına sahiptir.

Minnesota iş doymu ölçeğinin iki gizil değişkeni (içsel doyum ve dışsal doyum) 20 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. İçsel doyum gizil değişkeni 1.03, dışsal doyum gizil değişkeni .84 korelasyon katsayısına sahiptir. Öte yandan içsel doyum gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .55 ile .76; dışsal doyum gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler ise .53 ile .77 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahiptir.

Araştırmanın hipotezleri dikkate alındığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

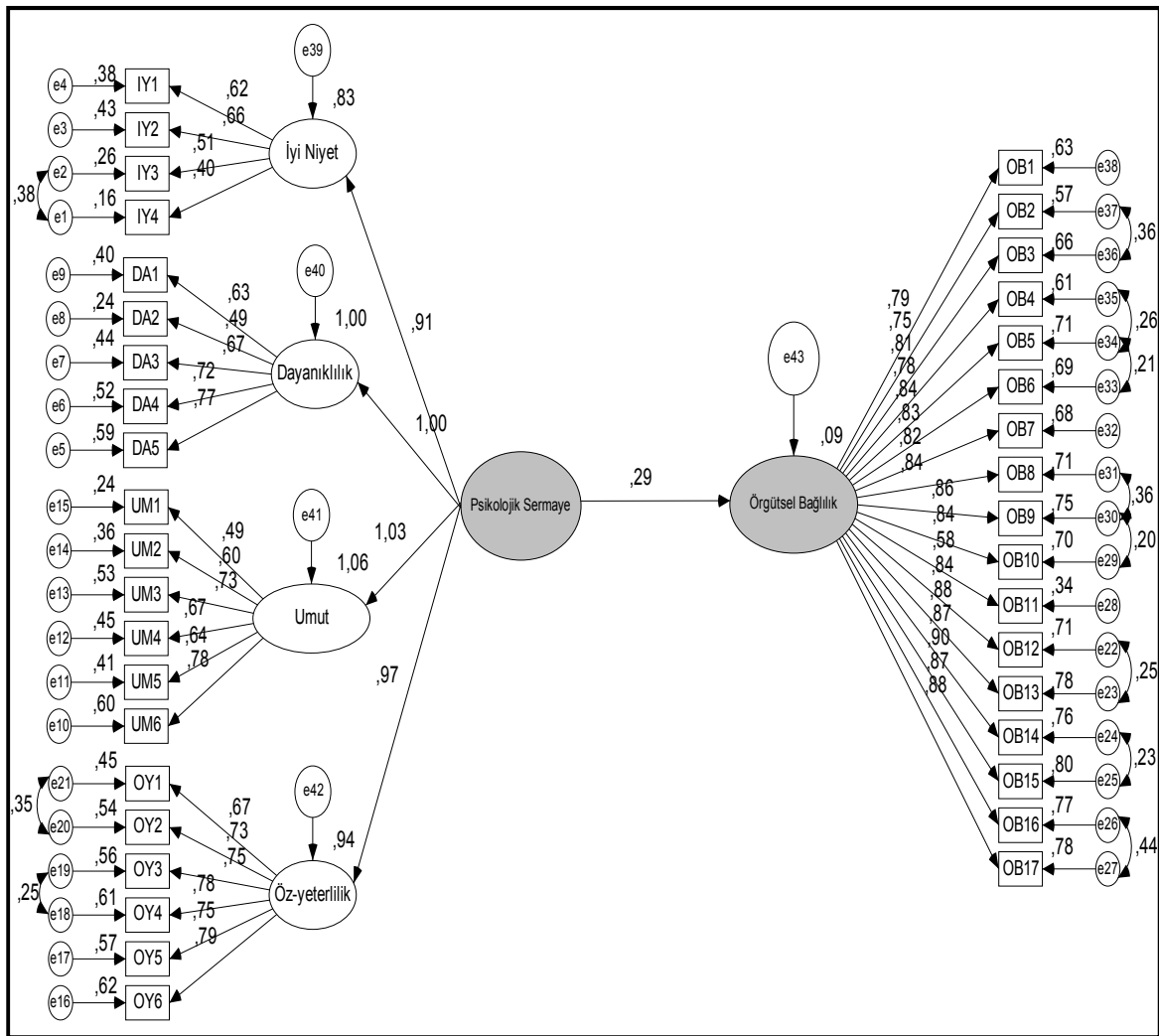
Araştırma sonucu elde edilen ve Şekil 2'de yer alan modelden de görüleceği üzere, psikolojik sermayenin, iş doymunu .46 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit

edilmiştir. Bu sonuç H1’de yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, iş doyumlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin doğruluğunu göstermektedir.

Bununla birlikte psikolojik sermaye, iş doyumunu % 21 oranında açıklamaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin iş doyumlarında meydana gelen değişimin % 21’inin, psikolojik sermaye düzeylerine bağlı olduğu söylenebilir. Bu sonuç H2’de yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, iş doyumlarını anlamlı olarak açıklar.” hipotezini doğrulamaktadır.

3. 6. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Modeli

Araştırmada, psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve örgütsel bağlılığı açıklama oranını gösteren bir model ortaya konulmuştur. Bu model oluşturulurken, çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi dikkate alınmıştır. Bu amaçla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 3’de yer almaktadır.



Şekil 3. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Modeli

Oluşturulan modelin uyum değerleri şu şekilde elde edilmiştir. RMSEA=.061; SRMR=.0703; CMIN\DF=2,912; GFI=.904; CFI=.928; AGFI=.904; NFI=.908; Chi squared=1514,24; df=520 ve p=.00'dır. Bu sonuç, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin dört gizil değişkeni (iyimserlik boyutu-umut boyutu-özyeterlilik boyutu-dayanıklılık boyutu) ve 21 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. İyimserlik

boyutu gizil değişkeni .91, dayanıklılık boyut 1.00, umut boyutu gizil değişkeni 1.03 ve öz yeterlilik boyutu .97 ilişki (korelasyon, etki) katsayılarına sahiptir. İyimserlik boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .40 ile .66 arasında; dayanıklılık boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .49 ile .77 arasında; umut boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .49 ile .78 arasında ve öz yeterlilik boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .67 ile .79 arasında değişen korelasyon katsayısına sahiptir.

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık ölçeğinin 17 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .58 ile .90 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahiptir.

Araştırmanın hipotezleri dikkate alındığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma sonucunda elde edilen ve Şekil 3’de yer alan modelden de görüleceği üzere, psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılığı .29 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç H3’te yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler” hipotezinin doğruluğunu göstermektedir.

Bununla birlikte psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığı %0.9 oranında açıklamaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin iş doyumlarında meydana gelen değişimin % 0.9’unun, psikolojik sermaye düzeylerine bağlı olduğu söylenebilir. Bu sonuç H4’te yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, örgütsel bağlılıklarını anlamlı olarak açıklar.” hipotezini doğrulamaktadır.

3. 7. Psikolojik Sermaye-İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Modeli

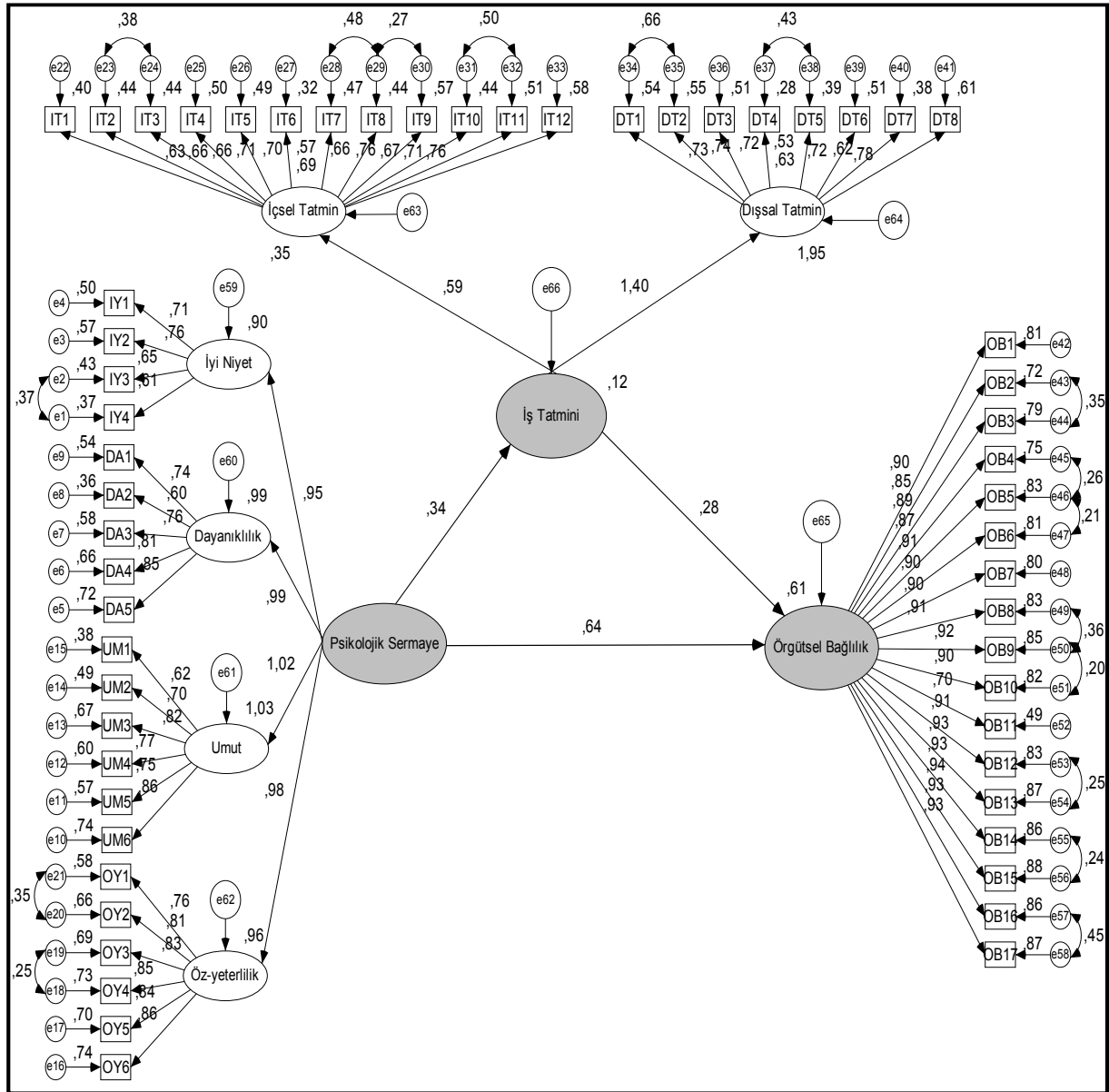
Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye, iş doyum ve örgütsel bağlılık gizil değişkenlerinin birbirine olan etki derecesi ve birbirlerini açıklama oranlarını gösteren bir model ortaya konulmuştur. Bu model oluşturulurken, çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi dikkate alınmıştır. Bu amaçla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 4’de yer almaktadır.

Oluşturulan modelin fit değerleri şu şekilde elde edilmiştir. RMSEA=.056; SRMR=.094; CMIN\DF=2,842; GFI=.916; CFI=.900; AGFI=.905; NFI=.923; Chi squared=3700,284; df=1302 ve p=.00’dır. Bu sonuç, modelin fit değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin dört gizil değişkeni ve 21 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. İyimserlik boyutu gizil değişkeni .95, dayanıklılık boyutu .99, umut boyutu 1.02 ve özyeterlilik boyutu .98 ilişki (korelasyon, etki) katsayılarına sahiptir. İyimserlik boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .61 ile .76 arasında; dayanıklılık boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .60 ile .85 arasında; umut boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .62 ile .86 arasında ve öz yeterlilik boyutu gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler ise .76 ile .86 arasında değişen korelasyon katsayısına sahiptir.

Minnesota iş doyum ölçeğinin iki gizil değişkeni ve 20 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. İçsel doyum gizil değişkeni .59, dışsal doyum gizil değişkeni 1.40 korelasyon katsayısına sahiptir. Öte yandan içsel doyum gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler .76 ile .57; dışsal doyum gizil değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler ise .53 ile .78 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahiptir.

Örgütsel bağlılık ölçeği, 17 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde gözlenen değişkenler .70 ile .94 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahiptir.



Şekil 4. Psikolojik Sermaye-İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Modeli

Araştırmanın hipotezleri dikkate alındığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma sonucunda elde edilen ve Şekil 3’de yer alan modelden de görüleceği üzere, psikolojik sermayenin, iş doyumunu .34 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç H1’de yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, iş doyumlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin doğruluğunu göstermektedir. Öte yandan psikolojik sermaye, iş doyumunu % 12 oranında açıklamaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin iş doyumlarında meydana gelen değişimin, % 12 oranında psikolojik sermaye düzeylerine bağlı olduğu söylenebilir. Bu sonuç H2’de yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, iş doyumlarını anlamlı olarak açıklar.” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmanın üçüncü hipotezine ilişkin olarak, psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılığı .64 düzeyinde anlamlı ve pozitif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bu sonuç H3’te belirtilen “Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin doğruluğunu ortaya koymaktadır. Şekil 4’de model üzerinde görüldüğü üzere, etki derecesi olarak en yüksek düzeye sahip olan hipotezin

H3 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, psikolojik sermayenin, iş doyumuna göre örgütsel bağlılığı daha çok etkilediğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın sonuçları arasında, psikolojik sermaye ile iş doyumunun birlikte, örgütsel bağlılığı .28 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucu da yer almaktadır. Bu sonuç H5'te belirtilen “Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeyleri birlikte örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin doğruluğunu göstermektedir. Araştırmanın son hipotezine ilişkin olarak, psikolojik sermaye ve iş doyumunu gizil değişkenleri birlikte, örgütsel bağlılık gizil değişkenini % 61 oranında anlamlı olarak açıkladığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde meydana gelen değişimin, % 61 oranında onların psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç H5'te yer alan “Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeyleri birlikte örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.” hipotezini doğrulamaktadır.

4. Tartışma

Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algılarının ve psikolojik sermayenin alt boyutları olarak iyimserlik, umut, dayanıklılık ve özyeterlilik algılarının “yüksek” düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Keser, 2013; Wang, Chen ve Hsu, 2014). Bireylerin, bir örgütün en değerli ve stratejik kaynağını oluşturduğu günümüzde sağlıklı psikolojik sermaye inşa eden ve sürdüren bir kültür yaratmak örgütler için büyük önem taşımaktadır (Owen ve Cole, 2012); bu sayede psikolojik sermaye, örgütlere sürdürülebilir rekabetçi avantaj sağlamaktadır (Hodges, 2010). Ancak araştırmalara göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyi zamanla değişmektedir (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011), bu bağlamda psikolojik sermaye yapısı, kısa süreli grup eğitimi gibi çeşitli alan uygulamaları ve internet yoluyla geliştirilebilmektedir (Avey, 2007; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010; Reivich ve Shatte, 2002; Schulman, 1999).

Öğretmenlerin genel iş doyumunu algılarının “orta” düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç daha önce yapılan araştırmalar ile paralellik göstermektedir (Akın ve Koçak, 2007; Can, Can ve Dalaman, 2010; Günbayı ve Toprak, 2010; Yılmaz, 2012;). Araştırmalar dünya genelinde eğitim alanında iş doyumsuzluğuna doğru bir eğilim olduğunu göstermektedir, eğitimciler en çok yeni eğitim politikaları, adaletsiz atamalar, terfi, mesleki güvence, mesleki gelişme imkanlarının azlığı ve öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı gibi etkenlerden doyumsuzluk duymaktadır (Günbayı ve Tokel, 2012; Hoy ve Miskel, 2010; Olivier ve Venter, 2003; Özdayı, 1990). Okulların etkililiği ve eğitim öğretim ortamlarının kalitesini artırmanın en iyi yolu öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerini yükseltmektir. Öğretmenlerin iş doyumunu, açık, arkadaşça ve destekleyici bir ortamda meslektaşları ile birlikte çalıştıkları, üretici, kişilerarası ilişkileri sürdüren, pozitif okul iklimlerini kolaylaştırarak arttırabilir (Bishay, 1996; Black, 2001; Crossman ve Harris, 2006; Pearson ve Moomaw, 2005). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, onların performans ve mesleki tutumlarını en çok etkileyen değişkenlerin başındadır. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen nedenlerin belirlenmesi, okullardaki eksikliklerin giderilmesi ve ihtiyaçların karşılanması, mesleki danışmanlık ve destek çalışmalarının yapılması, öğretmenlerin memnuniyetini arttıracak ve eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasını sağlayacaktır.

Ayrıca öğretmenlerin içsel doyum seviyelerinin, dışsal doyum seviyelerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel

niteliğine ilişkin ögelerden daha çok tatmin olduğunu; ancak işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin ögelerden daha az tatmin olduğunu göstermektedir. Karataş ve Güleş (2010) de, araştırmalarında aynı sonuca ulaşmışlardır. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerinden memnun olmalarından ancak örgütlerinden daha az memnun olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Türkiye’de yapılan bazı araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Çoban ve Demirtaş, 2011; Karacaoğlu ve Güney, 2010). . Bu durum öğretmenlerin örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık duymadıklarını göstermektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında öğretmenlerin, dışsal doyumlarının orta düzeyde olması etkili olabilir. Okulların yönetim ve denetim politikası, çalışma koşulları, ast ve üst ilişkileri gibi dışsal doyum boyutunu oluşturan unsurlara dair memnuniyetin olmaması, öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarını da olumsuz etkilemiş olabilir. Öğretmenlerin okullarına bağlılıklarını olumlu ve olumsuz etkileyen unsurların araştırılması, varolan sorunların giderilmesi, bağlılığı yükseltecek tedbirlerin alınması ve gerekli destek çalışmalarının yapılması, öğretmenlerin okullarına adanmışlıklarını arttıracak ve eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, onların iş doyumunu düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç alanyazında yer alan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (Akçay, 2012; Capelleras, 2005; Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006; Cheung, Tang ve Tang, 2011; Larson ve Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Luthans, Avoio, Walumbwa ve Li, 2005; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Mello, 2012; Ryan ve Deci, 2000; Schulman, 1999; Stajkovic ve Luthans, 1998a; Youssef ve Luthans, 2007). Ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, onların iş doyumlarının %21’ini yordadığı sonucuna varılmıştır. Alanyazında benzer bulgulara sahip araştırmalar bulunmaktadır (Çetin, 2011; Cheung, Tang ve Tang, 2011).

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, onların örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç alanyazında yer alan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (Avey ve ark., 2011; Etebarian, Tavakoli ve Abzari, 2012; Hodges, 2010; Hurter, 2008; Larson ve Luthans, 2006; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008; Yousef ve Luthans, 2007;). Ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, onların örgütsel bağlılıklarının %0.9’unu yordadığı sonucuna varılmıştır. Alanyazında benzer bulgulara sahip araştırmalar bulunmaktadır (Çetin, 2011; Etebarian ve ark., 2012).

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve iş doyumunu düzeylerinin birlikte, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği ve % 61 oranında yordadığı sonucuna varılmıştır. Bu konuda Luthans, Zhu ve Avolio (2006) tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanların iş doyumunu düzeyi, onların özyeterlilikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi yordamaktadır.

Psikolojik sermayenin hem doğrudan hem de iş doyumunu aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin hem doğrudan hem de iş doyumunu aracılığıyla onların örgütsel bağlılıklarını etkilemesi; iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında bir sebep sonuç ilişkisi olduğunun göstergesidir. Ayrıca alanyazında iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu sonucuna varan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Bansal, Irving ve Taylor, 2004; Brashear, Lepkowska-White ve Chelariu 2003; Lok ve Crawford, 2001).

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından yapılan meta-analiz çalışması, çalışanların psikolojik sermayeleri ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu konuda Çetin'in (2011) Türkiye'de gerçekleştirdiği araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutları; çalışanların iş doyumları ile psikolojik sermayenin dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutları arasında pozitif ilişki tespit edilmiş ayrıca psikolojik sermayenin, çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık tutumlarını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeye dönük her girişim, onların iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde de doğrudan pozitif bir etkiye sahip olacaktır. Bu bağlamda, okullarda hem yöneticiler hem de öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi için yapılacak her türlü yatırım, öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını da arttıracaktır. Bu noktada, öğretmenlerin mesleki sorunlarını belirleyecek ve ortadan kaldıracak çalışmaların yapılması ve varolan ihtiyaçların giderilmesini sağlayacak uygulamaların geliştirilmesi, ayrıca seminerler, hizmet öncesi veya hizmet içi eğitimler, mesleki danışmanlık ve psikolojik destek çalışmalarının yapılması, öğretmenlerin mesleklerine ve okullarına olan tutumlarını iyileştirebilir ayrıca eğitim-öğretim ortamını amaçlara ulaşma yolunda daha etkili ve verimli bir duruma getirmeyi sağlayabilir.

Bireyin çalışma performansını etkileyen kişilik özelliklerini ifade eden psikolojik sermaye kavramı, bireyin işe karşı tutumu, takım çalışması becerileri, üretkenliği, sağlık, iyilik ve yaşam kalitesi ayrıca iş performansını etkilemektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Owen ve Cole, 2012; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011; Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010). Bununla birlikte, bireyin psikolojik iyilik hali de, dayanıklılık (Keyes, 2007; Williams ve Cooper, 1998), özyeterlilik (Axtell, Holman, Wall, Waterson, Harrington ve Unsworth, 2000; Meier, Semmer, Elfering ve Jacobshagen, 2008) ve iyimserlikten (Carver, Smith, Antoni, Petronis, Weiss, Derhagopian, 2005) etkilenmektedir. Bu bağlamda, öğretmenler açısından moralin düşük endişenin yüksek olduğu günümüzde (Byrd-Blake, 2010), öğretmenlerin mesleklerini sürdürebilmeleri için pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olması gerekmektedir (Klassen ve Chiu, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2010).

Çalışma hayatında bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmesini sağlamak, insan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermayeyi sinerjik olarak bütünleştirme ile mümkün olmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Öğretmenlerin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerini yükseltmek için danışmanlık yapılması, psikolojik destek verilmesi, eksikliklerin giderilmeye çalışılması büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, kişisel yaşamlarının yanı sıra çalışma hayatlarına, mesleklerinden aldıkları doyuma, okullarına bağlılıklarına, sınıf yönetimi ve meslektaş ilişkilerine de pozitif etkide bulunacaktır. Bu noktada liderlere büyük görev düşmektedir (Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell 2010). Grup üyelerinin psikolojik sermaye, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltmek için etkili bir lider, bilgi paylaşımı, karar alma süreçlerine grup üyelerini katma ve genel olarak grup üyeleri ile ilişkilerinde etik, açık ve güvenilir olmak gibi boyutlara odaklanmalıdır (Avey, Luthans ve Youssef, 2008).

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 353-370.
- Avey, J. B. (2007). *The Present Status of Research on Positive Psychological Capital: An Integration of Tested Relationships, Findings, Citations and Impact*. Unpublished doctoral dissertation. Central Washington University. ABD.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36, 430.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693. DOI: 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17–28. DOI: 10.1037/a0016998
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127–152. DOI: 10.1002/hrdq.20070
- Axtell, C., Holman, D., Wall, T., Waterson, P., Harrington, E., & Unsworth, K. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 265–285. DOI: 10.1348/096317900167029
- Bansal, H. S., P. G. Irving, and S. F. Taylor. (2004). A three-component model of customer commitment to service providers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32 (3), 234–50. DOI: 10.1177/0092070304263332
- Baycan, A. (1985). Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3, 147-154.
- Black, S. (2001). Morale matters: when teachers feel good about their work, student achievement rises. *American School Board Journal*, 188 (1), 40-43.
- Brashear, T. G., Lepkowska-White, E. & Chelariu, C. (2003). An empirical test of antecedents and consequences of salesperson job satisfaction among Polish retail salespeople. *Journal of Business Research*, 56 (12), 971– 978. DOI:10.1016/S0148-2963(01)00333-2
- Byrd-Blake, M. (2010). Morale of teachers in high poverty schools: A post-NCLB mixed methods analysis. *Education and Urban Society*, 42 (4), 450–72. doi: 10.1177/0013124510362340

- Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.
- Capelleras, J. L. (2005). Attitudes of academic staff towards their job and organisation: An empirical assessment. *Tertiary Education and Management*, 11 (2), 147-166. DOI:10.1007/s11233-005-0346-1
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinant of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44 (6), 473-490.
- Carver, C. S., Smith, R. G., Antoni, M. H., Petronis, V. M., Weiss, S., & Derhagopian, R. P. (2005). Optimistic personality and psychosocial well-being during treatment predict psychosocial well-being among long-term survivors of breast cancer. *Health Psychology*, 24 (5), 508-516. DOI: 10.1037/0278-6133.24.5.508
- Ceylan, A. & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.
- Cheung, F., Tang, C. S. & Tang, S. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 348-371. doi: 10.1037/a0025787
- Crossman, A., ve Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34 (1) 29-46. doi: 10.1177/1741143206059538
- Çarıkcı, İ. H. & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çetin, F. ve Basım, H., N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.
- Çetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21 (3), 373.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (3), 317-348.
- Etebarian, A., Tavakoli, S. ve Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6 (14), 5057-5060. DOI: 10.5897/AJBM11.2844
- Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M., Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: Among food service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42 (2), 28-37.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (5), 77-95.
- Günbayı, İ., ve Toprak, D. (2010). A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels. *İlköğretim Online*, 9 (1), 150-150.

- Hançer, M. & George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 27 (1), 85-100.
- Harter, S. (2002). Authenticity. In (Ed: C. R. Snyder & S. J. Lopez) *Handbook of Positive Psychology* (ss. 382-394). Oxford University Press.
- Hodges, T. D. (2010). *An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska, ABD.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. (S. TURAN, Çev.) Ankara: Nobel.
- Hurter, N. (2008). *The role of self-efficacy in employee commitment*. Unpublished master thesis. University of South Africa.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2006). Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18 (2), 254-273.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Tekışık.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (34), 137-153.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, 74-89.
- Keser, S. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62 (2), 95–108. doi: 10.1037/0003-066X.62.2.95
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741–56. DOI: 10.1037/a0019237
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 75-92. doi: 10.1177/10717919070130020601
- Lok, P. & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (8), 594-613. DOI: 10.1108/EUM0000000006302
- Luthans, F. (2002). The need for meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695–706. DOI: 10.1002/job.165
- 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. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393. doi: 10.1002/job.373
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5), 818-827. DOI:10.1080/09585190801991194
- 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 (3), 541-559. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271. DOI: 10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate- Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219–238. DOI: 10.1002/job.507
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 121-132.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-66. DOI: 10.1002/hrdq.20034.
- Meier, L. L., Semmer, N. K., Elfering, A., & Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13 (3), 244–258. doi: 10.1037/1076-8998.13.3.244.
- Mello, J. A. (2012). *The Relationship Between Reports of Psychological Capital and Reports of Job Satisfaction Among Administrative Personnel at a Private Institution of Higher Education*. Unpublished doctoral dissertation, University of Hartford, ABD.
- Olivier, M. A. J., ve Venter, D. J. L. (2003). The extent and causes of stress in teachers in the George region. *South African Journal of Education*, 23 (3), 186-192.
- Owen, S. & Cole, K. (2012). Building Psychological Capital at work. Acorn Training & Consulting, one day workshop.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İ. Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Özmen, F. (1997). Fırat ve İnönü Üniversitelerinde Örgütsel Çatışmalar ve Çatışma Yönetimi Yaklaşımları. Yayımlanmamış doktora tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öztutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 40 (2), 79-98.
- Pearson, L. C., ve Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29 (1), 37-54.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Wlaumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach, *Personnel Psychology*, 64 (2), 427-450. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x
- Reivich, K., & Shatte, A.. (2002). *The resilience factor*. New York: Broadway Books.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29 (1), 31-7.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher Burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 26 (4), 1059-69. doi:10.1016/j.tate.2009.11.001
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240-261. DOI:10.1037/0033-2909.124.2.240
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62-74. DOI: 10.1016/S0090-2616(98)90006-7
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması Verilerin analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 1-17.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of positivity and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24. DOI: 10.1002/job.653
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J. Avolio, B. J. ve Hartnell, C. A. (2010). An Investigation of The Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 63 (4), 937-963. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x
- Wang, J. H., Chen, Y. T. & Hsu, M. H. (2014). A Case Study on Psychological Capital and Teaching Effectiveness in Elementary Schools. *IACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 6 (4), 331-337. DOI: 10.7763/IJET.2014.V6.722

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & England, G. W. (1967). *Instrumentation for the Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN: The University of Minnesota Press. https://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXI%20-%20Instrumentation%20for%20the%20Theory%20of%20Work%20Adjustment.pdf
19 Ekim 2012 tarihinde ulaşıldı.
- Williams, S., ve Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: Development of the pressure management indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), 306–321.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.