

## POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİ\*

Buse DENİZ\*\*

Elife DOĞAN KILIÇ\*\*\*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin işe tutkunluklarına olan etkisini incelemektir. Araştırmanın evreni 2022–2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Avrupa yakasında yer alan Esenyurt, Bağcılar, Arnavutköy, Sultangazi ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde, İstanbul İl Milli Eğitim bünyesindeki resmi ortaokullarda görev yapan 8446 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma örneklemi ise rastlantısal örnekleme yöntemiyle ulaşılan 407 öğretmenden oluşturmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İşe Tutkunluk Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri genel olarak yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri incelendiğinde ise yüksek ve yükseğe yakın sonuçlar tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile işe tutkunluk genelinde orta düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlik ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma arasında düşük düzeyde, dinçlik arasında ise orta düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, işe tutkunluklarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığı incelendiğinde, işe tutkunluk ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönde bağlantı olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin, işe tutkunluk üzerinde etkili olup olmadığı incelendiğinde, iyimserlik ve umut ile işe tutkunluk anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmaya yönelik çalışmalar desteklenmelidir.

**Anahtar Sözcükler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, İşe Tutkunluk, Adanmışlık, Öz Yeterlik, İyimserlik.

## The Effect of Positive Psychological Capital on Work Engagement

### Abstract

Successful preparation for high school students involves not only a mastery of course materials, but also the right environment to prepare for class. As a result, the quality of appropriate study settings at home is critical for high school pupils' effective learning. The study's goal is to identify the characteristics of home environments that high school pupils should have in order to prepare for lessons at home productively. In this qualitative research study, the case study technique was applied. The study group for the research consists of 65 students enrolled in various classes at a high school in the heart of Hakkari City during the academic year 2023–2024. Participants include students in grades 9, 10, 11, and 12. In this study, interviews, a type of qualitative data collection instrument, were used. Interviews were conducted using the researcher's semi-structured interview form. Interview forms feature 12 open-ended questions about students' experiences with their home study environments, including the arrangements, items utilised, and environmental elements such as silence. Consists of 407 teachers reached by random sampling method. For these purposes, correlational survey research design was preferred in this study. Data were collected with the “Personal Information Form”,

\* Bu makale yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* İstanbul Esenyurt Ekrem İnci ortaokulu Öğretmeni. e-posta: buse.deniz.900@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7000-9789

\*\*\* Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi. e-posta: ekilic@iuc.edu.tr

ORCID: 0000-0002-6751-9259

“Positive Psychological Capital Scale” and “Work Engagement Scale”. According to the research results, teachers positive psychological capital levels were generally found to be high. When the teachers' work engagement levels were examined, high and moderate levels were determined. A moderately positive and statistically significant relationship was found between positive psychological capital and work engagement in general. A low-level, positive and statistically significant relationship was found between self-efficacy, one of the sub-dimensions of positive psychological capital, and dedication, concentration and vigour, one of the sub-dimensions of work engagement. A low-level, positive and statistically significant relationship was found between optimism, one of the sub-dimensions of positive psychological capital, and dedication and concentration, and a moderately positive and statistically significant relationship was found between vigour. At the same time, when it was examined whether the positive psychological capital levels of teachers were significant predictors of their work engagement, it was seen that there was a low and moderate positive connection between work engagement and the sub-dimensions of positive psychological capital. When it was examined whether positive psychological capital had an effect on work engagement, a significant relationship was found between optimism and hope, and work engagement. According to this result, studies aimed at increasing the positive psychological capital levels of teachers should be supported.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Work Engagement, Dedication, Self Efficacy, Optimism.

## GİRİŞ

Örgütlerde, işgörenlerin işlerini yüksek motivasyonla yapması örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. İnsanlar, sosyal bir varlık olarak zaman zaman güdülenmeye ihtiyaç duyar ve bu durum, örgütsel yaşamda iş başarısının temel taşlarından biri olarak kabul edilen iş tutkunluk kavramını ön plana çıkarır. İşe tutkunluk kavramı ilk olarak Kahn (1990) tarafından ele alınmıştır. İşe tutkunluk, kişinin çalıştığı işe fiziksel olarak katılımını ve çalışırken inanç, değer ve başkalarıyla olan ilişkisini göz önünde bulundurarak çevresi ile bağlantı kurması gereken durumları ele almaktadır (Kahn, 1990). Kanten ve Yeşiltaş (2013) işe tutkunluğu, işgörenlerin işine bağlı, enerji dolu ve kendilerini işlerine adanmış hissetmeleri olarak tanımlamıştır. Schaufeli (2012) işe tutkunluk kavramını, kendini işe verme, işe adanmışlık, tutku, heyecan, odaklanmış çaba, katılım ve enerji olarak açıklamıştır. Doğan (2002) ise işe tutkunluğu, işgörenin işini tüm benliğiyle yapması ve kendisini yaptığı işe katması olarak ifade etmiştir.

İnsanlar yaptıkları işe kendi benliklerinden bir şeyler kattıklarında performansları daha memnun edici düzeyde olacaktır (Kahn, 1990, s.692). İşgörenlerin işlerine kendilerinden bir şey katmadığı ve çalışma ortamındaki kişiler arası iletişimin, psikolojik durumlarının dikkate alınmadığı iş ortamlarında performans anlamında başarıya ulaşmak oldukça zor olacaktır. İşgörenler yaptığı işi benimser ve çevresiyle uyum içerisinde olup işlerinin kendileri için anlamlı olduğunu düşünürse yaptıkları işe bir anlam yüklerler ve bu durum da anlam yüklediği işlerini, hayatlarının önemli bir parçası olarak görmelerini sağlar.

Schaufeli ve diğ. (2002), işe tutkunluğun; dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu üç boyut, işgörenlerin kendilerini işe bağlı hissedip hissetmediklerini ve çalıştıkları kuruma fayda sağlayacak sonuçlar için elinden gelen her şeyi yapıp yapmadığını gösterir (Wardani ve Anwar, 2019).

Dinçlik kavramı, işgörenin işinde fiziksel ve zihinsel olarak enerji dolu olması ve zorluklar karşısında mücadele gücü bulundurmasını ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004, s.295). Russell (2003) dinçliğin, bir işgörenin iş hayatında bulunması gereken temel bir duygu olduğunu belirtmiştir. Shirom (2003) da dinçliğin temel duygulardan biri olduğunu vurgulamış ve doğuştan gelen bir tepki modelini temsil ettiğini ifade etmiştir. Turgut'a (2013) göre işine motive olmuş, dinçlik düzeyi yüksek bir işgören yaşadığı zorluklar karşısında azimle mücadele edip istikrarlı bir

şekilde çalışmasını sürdürebilir. İşgörenler sahip olduğu zihinsel güç sayesinde kendilerini yorgun hissetmeden karşılaştığı zorluklara karşı işinde iyi olmak için uğraşırlar (Wardani ve Anwar, 2019). İşlerini yüksek enerji ile yapan işgörenlerin işe tutkunluğunun karşıtı olarak ele alınan tükenmişliğin meydana getireceği olumsuz durumlardan etkilenmeden çalışması beklenen bir sonuçtur.

Adanmışlık; işgörenin işini önemli ve anlamlı görmesi ile ortaya çıkan, işinden ilham alma ve işiyle gurur duyma durumudur. Moster ve Rathbone (2007) kendilerini işlerine adanmış işgörenlerin, işlerinin getirmiş olduğu sorumlulukla rekabetçi bir biçimde mücadele ettiğini belirtmiştir. İşgörenlerin adanmışlık düzeyleri onların işleri konusunda duyduğu istek ve heyecanı etkilemektedir (Rayton ve Yalabik, 2014). Adanmışlık, işgörenlerin işyerindeki içsel motivasyonunun bir belirtisidir (Yavan, 2016, s.280). Bir işgören işinin anlamlı olduğunu, bir amaca hizmet ettiğini düşünürse işi ile arasında bağ kurar ve kendini işe vermesi kolaylaşır (Turgut, 2011). İşgörenlerin işlerine karşı hissettikleri bağlılık onlarda gurur, coşku ve ilham duygusu oluşturur (Wardani ve Anwar, 2019). Çalıştığı işe kendisini adayın ve işiyle bağ kuran işgörenlerin diğer işgörenden daha yüksek performans gösterdiği ve daha fazla sorumluluk aldığı, daha istekli olduğu belirlenmiştir (Bostancı ve Ekiyor, 2015). Bu nedenle adanmışlık düzeyi yüksek işgörenlerin kendilerini işlerine vermesi kolaylaşmaktadır.

Yoğunlaşma boyutu ise işgörenin işine odaklanarak kendini işine kaptırması ve işteyken zamanın nasıl geçtiğini anlamamasıdır (Schaufeli, 2012, s.4; Maslach ve diğ., 2001). İşgörenler işlerini yaparken yoğun bir şekilde konsantre olurlar ve tüm dikkatleri işleri üzerine yoğunlaşmıştır (Rayton ve Yalabik, 2014). Yaptığı işe odaklanmış bir işgören kendisini mutlu hissedip çalışırken zaman kavramını unutur ve işini ara vermeden sürdürebilir (Turgut, 2013, s.2). Yaptığı işin anlamlı olduğunu düşünen ve kendi hedefleriyle işinin hedefleri arasında bütünlük kuran işgörenlerin yoğunlaşma düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Kanten, 2013). Jaya ve Ariyanto (2021) yüksek seviyede yoğunlaşma ile işgörenlerin işe kendini kaptırma ve konsantre olmalarının kolaylaşacağını, bu durumun da sonuç olarak daha iyi performans ortaya çıkaracağını belirtmiştir.

Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç temel boyuttan oluşan işe tutkunluk kavramı işgörenin zihinsel durumu ile yakından ilgilidir (Kahn, 1990). Ancak, işe tutkunluğu düşük seviyede olan işgörenlerin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlara yol açabileceği, hatta bu durumun işten ayrılma ile sonuçlanabileceği belirtilmektedir (Loehr ve Schwartz, 2003). Örgüt açısından düşük işe tutkunluk seviyesine sahip işgörenlerin pek çok olumsuz sonuca sebep olabileceği varsayılmaktadır ve işgörenlerin kurumlarına bağlanarak işlerini hevesle yapmasını ve işlerine tutkun olmasını sağlayan maddi ve manevi faktörler bu açıdan önem kazanmaktadır. Özellikle eğitim gibi insan odaklı sektörlerde işgörenlerin işe tutkunluğu hem bireysel hem de örgütsel başarı açısından daha da önemli bir hale gelmektedir. Öğretmenlik mesleği, pek çok sorumluluk ve beraberinde getirdiği zorluklarla bu duruma önemli bir örnek teşkil eder.

Öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara karşı direnç gösterebilmesi, geleceğe dair olumlu beklentiler taşıması ve işine bağlılık göstermesi, pozitif psikolojik sermaye düzeyleriyle doğrudan ilişkilidir. İlk olarak Martin Seligman 1999 yılında psikolojinin insanların normal olmayan taraflarını ele aldığını vurgulamış ve insanların olumlu yönlerini göz ardı ettiğine dikkat çekmiştir. Psikolojinin esas olarak insanların olduğundan daha mutlu, başarılı, iyi ve normal olmasıyla ilgilenmesinin önemini belirterek “pozitif psikoloji” kavramını ortaya çıkarmıştır (Linley ve diğ., 2006). Pozitif psikoloji kavramını Seligman 1999 senesinde öne sürdüğünde, psikoloji biliminin, başarı ve mutluluk odaklı olabilmesini hedef alması gerektiğini belirterek sadece insanların normal olmayan yönlerini ele almanın yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Sheldon ve King (2001) pozitif psikoloji kavramını “ortalama bir insanın kuvvetli yönlerinin ve değerlerinin akademik açıdan incelenmesi” ve “ortalama insanı yeniden ele alma” şeklinde tanımlamıştır. Bireyin olumlu yönde psikolojik

gelişim durumu olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermaye dört temel unsurdan meydana gelir ve pozitif psikolojik sermayeyi bu unsurlar etrafında tanımlamak mümkündür (Luthans, vd., 2007):

- Zor görevlerde başarılı olmak için kişinin özgüven duyması (öz-yeterlik),
- Mevcut durumda ve geleceğe yönelik iyi sonuçlara ulaşma konusunda pozitif beklentilere sahip olması (iyimserlik),
- Hedeflerini elde etmek üzere azim göstermesi ve hedeflere ulaşmada ihtiyaç hâlinde farklı yollar denemesi (umut),
- Bireyin hedeflerine ulaşma yolunda karşılaştığı sorunlarla mücadele etmesi (psikolojik dayanıklılık).

Birey ve örgüt düzeyinde sahip olunan sermaye çeşitlerinden sayılan ve 21.yüzyılda araştırma alanı artan pozitif psikolojik sermaye kavramı özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarıyla işgörenlerin olumlu psikolojik gelişimlerini desteklemektedir (Luthans vd., 2007). Sorun odaklı yaklaşım yerine sorun ortaya çıkmadan var olan iyilik hâlinin sürdürülmesi pozitif psikolojinin önleyici bir etkisidir. Aynı zamanda bir kişide iyi olan yönler odaklanıp bu yönleri geliştirmek karşılaşılan bir sorunun çözümünde kolaylık sağlayarak işgörenlerin olumsuz olarak etkilenmesini önleyebilir. Pozitif psikolojik sermayeye sahip öğretmenlerin öğrencileri ve iş arkadaşlarıyla olan iletişiminin de olumlu yönde gelişmesi beklenen bir durumdur. Olumlu iletişim ortamıyla gelişme imkânı bulan okul kültürü, eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi, öğrencilerin akademik başarısının artırılması ve okulda bir düzenin sağlanması açısından önemli bir role sahiptir (Balıkçı ve Kılıç, 2019). Örgüt kültüründe işgönerler arasında iletişimin önemi düşünüldüğünde öğretmenlerin iyi oluş hâlinin kurum açısından sağlayacağı dayanışma ve işbirliğine yönelik bir çalışma ortamı oluşturmaya katkısının olacağı düşünülmektedir. Bu sayede pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan işgönerler, sorunlarla başa çıkma becerilerini artırırken, iş performanslarını ve işe yönelik motivasyonları da olumlu yönde etkilenir.

Pozitif psikolojik sermaye, işgönerlerin hedefleri doğrultusunda motive olmalarını sağlayan ve hedefleri için çaba göstermelerini teşvik eden önemli bir kavramdır. Literatürde, bireyin öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurları içeren pozitif psikolojik sermaye düzeyinin, çalışma hayatında belirleyici bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Eğitim alanında yapılan araştırmalar, pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının daha yüksek olduğunu ve bu motivasyonun, onların iş performanslarını ve mesleki doyumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Buna karşılık, pozitif psikolojik sermaye seviyesi düşük olan öğretmenlerin ise iş tatmini ve performans açısından daha düşük seviyelerde kaldıkları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin de artması beklenmektedir. İşe tutkunluk, bireyin işine yönelik pozitif duygular beslemesi, işine kendini adanması ve iş sürecine aktif bir şekilde dahil olmasıyla tanımlanır. Literatürde, işe tutkun öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarına anlamlı katkılar sunduğu ve okul ortamında olumlu bir etki yarattığı belirtilmektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında pozitif psikolojik sermaye ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin incelenmesi ile elde edilecek bulgular, eğitim yöneticileri için öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ve motivasyonlarını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine ışık tutacaktır. Ayrıca bu çalışmanın öğretmenlerin motivasyonel kaynaklarının belirlenmesi ve eğitim kurumlarında daha sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamı oluşturulması adına yol gösterici olması beklenmektedir.

Bu bağlamda, bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin işe tutkunlukları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarının, eğitim

kurumlarında işe tutkunluk ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkı sunması beklenmektedir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ortaokullarda çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işe tutkunluklarını tespit etmeyi ve pozitif psikolojik sermayenin işe tutkunluğu hangi düzeyde etkilediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Nicel bir çalışma olan bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle desenlenmiştir. İlişkisel tarama, iki ya da çok sayıda değişken arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını, ilişki varsa seviyesini ve yönünü belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2015).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2022–2023 eğitim-öğretim yılı içerisinde İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan Esenyurt, Bağcılar, Arnavutköy, Sultangazi, Gaziosmanpaşa ilçelerinde, İl Milli Eğitim bünyesindeki resmi ortaokullarda görev yapan 8446 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini rastlantısal örnekleme yöntemiyle ulaşılan 407 öğretmen oluşturmaktadır. Ulaşılabilen öğretmenlere ölçekler dijital ortamdan iletilmiş, 407 öğretmen geri dönüş sağlamıştır. Tablo 1’de araştırma örneklemine ait demografik verilere yer verilmiştir.

**Tablo 1**  
**Katılımcıların Demografik Bilgileri**

		f	%
Cinsiyet	Kadın	253	62.1
	Erkek	154	37.9
Medeni Durum	Bekâr	197	48.4
	Evli	210	51.6
Yaş	21-30 yaş	210	51.6
	31-40 yaş	168	41.3
	41-50 yaş	26	6.4
	51 yaş ve üzeri	3	0.7
Öğrenim Düzeyi	Lisans	350	86
	Lisansüstü	57	14
Mesleki Kıdem	1–5 yıl	231	56.8
	6–10 yıl	116	28.5
	11–15 yıl	40	9.8
	16-20 yıl	11	2.7
	20 yıl ve üzeri	9	2.2
Mevcut Okulundaki Hizmet Süresi	1–5 yıl	333	82
	6–10 yıl	65	15.9
	11–15 yıl	8	1.9
	16-20 yıl	1	0.2
Görev Yaptığı İlçe	Arnavutköy	60	14.8
	Bağcılar	59	14.5
	Esenyurt	156	38.3
	Gaziosmanpaşa	46	11.3
	Sultangazi	86	21.1
Mevcut Okulundaki Öğretmen Sayısı	1–10 kişi	8	2
	11–20 kişi	10	2.5
	21–30 kişi	22	5.5
	31 ve üzeri kişi	366	90
<b>Toplam</b>		<b>407</b>	<b>100</b>



Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özellikleri incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının genç ve kadın öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Yaş dağılımı dikkate alındığında, öğretmenlerin yarısından fazlasının 21-30 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin ise oldukça sınırlı bir oranda kaldığı belirlenmiştir. Mesleki kıdem açısından incelendiğinde ise katılımcıların büyük bir bölümünün meslekte 1-5 yıllık deneyime sahip olduğu, dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun meslek hayatının başlarında olduğu görülmektedir. Buna karşın, kıdem yılı arttıkça öğretmen sayısının belirgin bir şekilde azaldığı ve özellikle 20 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin araştırma grubunda oldukça düşük bir oranda yer aldığı tespit edilmiştir. Aynı okulda çalışma süreleri incelendiğinde, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 1-5 yıl boyunca mevcut kurumlarında görev yaptığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin büyük bir kısmının öğretmen sayısı fazla olan büyük ölçekli okullarda görev yaptığı tespit edilmiştir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik değişkenlerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. İkinci bölümde “İşe Tutkunluk Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek sahiplerinden ölçek kullanım izinleri, araştırma için gereken Etik Kurul izni ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli araştırma izni alınmıştır.

“İşe tutkunluk ölçeği” Schaufeli ve diğ. (2002) tarafından işyerinde işgörenlerin işe bağlılıklarını tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçeği Turgut 2011 yılında Türkçeye uyarlamıştır. Araştırmada, Tösten ve Özgan’ın 2014 yılında geliştirmiş olduğu “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek ise 26 madde ve 6 boyuttan oluşmakta olup 5’li Likert tipindedir.

### **Verilerin Analizi**

Katılımcılardan toplanan veriler, IBM SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce, çalışmada yer alan değişkenlerin dağılımları incelenmiş olup, bu değişkenlere ait verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini bulmak amacıyla normallik testleri (Kolmogorov-smirnov ve Shapiro-Wilk), basıklık çarpıklık katsayıları, Q-Q plotlar ve histogram grafikleri incelenmiştir. Yapılan istatistiksel hesaplamalarda temel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. Çalışmadaki bağımsız değişken sürekli değişken olduğundan çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek üzere, öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği genelinden ve alt boyutlarından ulaşılan puanların ortalamaları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve öğrenim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere Mann Whitney U testi yapılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, öğretmenlik mesleğindeki kıdem değişkenine göre incelemek amacıyla da Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerini belirlemek üzere, işe tutkunluk ölçeği genelinden ve alt boyutlarından ulaşılan puan ortalaması hesaplanmıştır. Öğretmenlerin İşe tutkunluk düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve öğrenim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. İşe tutkunluk düzeylerinin, öğretmenlik mesleğindeki kıdem değişkeninin rolünü tespit etmek amacıyla da Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işe tutkunlukları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Spearman korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin işe

tutkunluklarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığını incelemek üzere ise çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

İşe Tutkunluk Ölçeği'ne ait güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının dinçlik boyutunda .924; adanmışlık alt boyutunda .952; yoğunlaşma alt boyutunda .892 olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğe ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının literatürde kabul edilen .70 (Büyüköztürk, 2018) değerinin üzerinde olduğu belirlenmiştir ve ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Pozitif Psikoloji Sermaye Ölçeği'ne ait güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısının öz yeterlik alt boyutunda .804; iyimserlik alt boyutunda .917; güven alt boyutunda .904; dışadönüklük alt boyutunda .852; psikolojik dayanıklılık alt boyutunda .920, umut alt boyutunda ise .897 olduğu görülmektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının literatürde kabul gören .70 (Büyüköztürk, 2018) üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenilir bir ölçme aracı olarak değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

## BULGULAR

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2'de incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği genelinden elde edilen ortalamanın 4.37, öz yeterlik alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.43, iyimserlik alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.19, güven alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.66, dışa dönüklük alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.34, psikolojik dayanıklılık alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.36 ve umut alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.28 olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinden alınabilecek minimum puanın 1 ve maksimum puanın 5 olduğu göz önüne alındığında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin genel olarak çok yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 2**  
**Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler**

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	ss
Pozitif Psikolojik Sermaye	407	1	5	4.37	.55
Öz yeterlik	407	1	5	4.43	.56
İyimserlik	407	1	5	4.19	.72
Güven	407	1	5	4.66	.51
Dışa dönüklük	407	1	5	4.34	.64
Psikolojik dayanıklılık	407	1	5	4.36	.68
Umut	407	1	5	4.28	.74

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin PPS seviyelerinin öz yeterlik alt boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Bu farkın erkeklerin lehine olduğu sıra ortalamalarında belli olmaktadır. Diğer bir ifade ile erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden yüksek seviyede öz yeterliğe sahip olduğu söylenebilir. Pozitif psikolojik sermayenin genelinde ve güven, dayanıklılık, iyimserlik, dışa dönüklük, umut bileşenlerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Tablo 3**  
**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
PPS	Kadın	253	195.82	49542.00	17411.00	-1.80	.072
	Erkek	154	217.44	33486.00			
Öz Yeterlik	Kadın	253	192.09	48598.00	16467.00	-2.66	.008
	Erkek	154	223.57	34430.00			
İyimserlik	Kadın	253	196.16	49627.50	49627.50	-1.74	.081
	Erkek	154	216.89	33400.50			
Güven	Kadın	253	196.47	49708.00	49708.00	-1.83	.067
	Erkek	154	216.36	33320.00			
Dışa Dön.	Kadın	253	200.41	50702.50	50702.50	-.81	.419
	Erkek	154	209.91	32325.50			
Psi. Day.	Kadın	253	198.55	50232.00	50232.00	-1.23	.216
	Erkek	154	212.96	32796.00			
Umut	Kadın	253	198.12	50124.50	50124.50	-1.33	.183
	Erkek	154	213.66	32903.50			

\*p<0.05

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin PPS düzeylerinin öz yeterlik alt boyutunda medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0.05). Sıra ortalamalarıdaysa, bu farkın evli olanların lehine olduğu sonucu çıkmıştır. Evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden fazla öz yeterliğe sahip olduğu söylenebilir. PPS'nin genelinde ve diğer boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

**Tablo 4**  
**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Medeni durum	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
PPS	Bekar	197	195.05	38424.50	18921.50	-1.48	.072
	Evli	210	212.40	44603.50			
Öz Yeterlik	Bekar	197	193.60	38140.00	18637.00	-1.75	.008
	Evli	210	213.75	44888.00			
İyimserlik	Bekar	197	192.18	37860.00	18357.00	-1.98	.081
	Evli	210	215.09	45168.00			
Güven	Bekar	197	200.02	39404.50	19901.50	-.73	.067
	Evli	210	207.73	43623.50			
Dışa Dön.	Bekar	197	191.84	37791.50	18288.50	-.81	.419
	Evli	210	215.41	45236.50			
Psi. Day.	Bekar	197	198.50	39104.50	19601.50	-2.06	.216
	Evli	210	209.16	43923.50			
Umut	Bekar	197	207.62	40902.00	29971.00	-.62	.535
	Evli	210	200.60	42126.00			

\*p<0.05



Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin psikolojik sermaye ölçeği genelinde, öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde, bu farkın 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile, 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlere göre daha fazla pozitif psikolojik sermaye, öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 5**  
**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yaşa Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Yaş	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
Pozitif Psi. Ser.	21-30 yaş	210	175.06	36762.50	14607.50	-2.87	.004
	31-40 yaş	168	207.55	34868.50			
Öz Yeterlik	21-30 yaş	210	179.21	37633.50	15478.00	-2.08	.037
	31-40 yaş	168	202.37	33997.50			
İyimserlik	21-30 yaş	210	176.64	37093.50	14938.00	-2.58	.010
	31-40 yaş	168	205.58	34537.50			
Güven	21-30 yaş	210	178.00	37381.00	15226.00	-2.52	.011
	31-40 yaş	168	203.87	34250.00			
Dışa Dön.	21-30 yaş	210	174.59	36663.00	14508.00	-3.03	.002
	31-40 yaş	168	208.14	34968.00			
Psi. Day.	21-30 yaş	210	178.91	37572.00	15417.50	-2.17	.030
	31-40 yaş	168	202.73	34059.00			
Umut	21-30 yaş	210	188.43	39569.50	17414.50	-.22	.825
	31-40 yaş	168	190.84	32061.50			

\* $p<0.05$

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin PPS düzeylerinin dışa dönüklük alt boyutunda öğrenim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Sıra ortalamalarına bakıldığı zaman, bu farkın lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu nedenle lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin lisans düzeyinde öğrenime sahip olan öğretmenlere göre daha fazla dışa dönük olduğu söylenebilir.

**Tablo 6**  
**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Öğrenim Düzeyi	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
Pozitif Psi. Ser.	Lisans	350	200.48	70169.00	8744.00	-1.49	.135
	Lisansüstü	57	225.60	12859.00			
Öz Yeterlik	Lisans	350	200.16	70055.50	8630.50	-1.66	.097
	Lisansüstü	57	227.59	12972.50			
İyimserlik	Lisans	350	202.99	71046.00	9621.00	-.43	.664
	Lisansüstü	57	210.21	11982.00			
Güven	Lisans	350	204.18	71461.50	9913.50	-.08	.934
	Lisansüstü	57	202.92	11566.50			
Dışa Dön.	Lisans	350	198.56	69497.50	8072.50	-2.36	.018
	Lisansüstü	57	237.38	13530.50			
Psi. Day.	Lisans	350	203.60	71261.50	9836.50	-.17	.862
	Lisansüstü	57	206.43	11766.50			
Umut	Lisans	350	201.88	70658.00	9233.00	-.92	.353
	Lisansüstü	57	217.02	12370.00			

\* $p<0.05$

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin PPS düzeylerinin, öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında kıdeme göre anlamlı şekilde farklılık olduğu bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Çoklu karşılaştırma testlerinden Dunn testi yapıldığında, bu farklılığın pozitif psikolojik sermaye genelinde, öz yeterlik alt boyutunda ve dışa dönüklük alt boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında ve 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında daha fazla kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. İyimserlik, güven ve dayanıklılık alt boyutunda 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdeme bulunan öğretmenler arasında 11 yıl ve üstünde kıdemli öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 7**  
**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kıdeme Göre Kruskal Wallis Sonuçları**

Boyut	Kıdem	n	Sıra Ort.	$\chi^2$	sd	p*	Anlamlı Fark**
Pozitif Psikolojik Sermaye	1-5 yıl	230	184.22	15.401	2	.000	1-2
	6-10 yıl	115	225.45				1-3
	11 ve üzeri	62	237.58				
Öz yeterlik	1-5 yıl	230	188.03	10.420	2	.005	1-2
	6-10 yıl	115	221.05				1-3
	11 ve üzeri	62	231.60				
İyimserlik	1-5 yıl	230	188.58	12.334	2	.002	1-3
	6-10 yıl	115	212.85				
	11 ve üzeri	62	244.78				
Güven	1-5 yıl	230	190.67	8.637	2	.013	1-3
	6-10 yıl	115	218.03				
	11 ve üzeri	62	227.45				
Dışadönüklük	1-5 yıl	230	181.75	2*.095	2	.000	1-2
	6-10 yıl	115	236.43				1-3
	11 ve üzeri	62	226.40				
Psikolojik dayanıklılık	1-5 yıl	230	188.31	10.078	2	.006	1-3
	6-10 yıl	115	223.15				
	11 ve üzeri	62	226.70				
Umut	1-5 yıl	230	199.44	.846	2	.655	-
	6-10 yıl	115	210.10				
	11 ve üzeri	62	209.60				

\* $p<0.05$

\*\*1-5 yıl: 1; 6-10 yıl: 2; 11 ve üzeri: 3

Tablo 8 incelendiğinde, işe tutkunluk ölçeği genelinden elde edilen ortalamanın 4.61, adanmışlık alt boyutundan elde edilen ortalamanın 5.22, yoğunlaşma alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.06 ve dinçlik alt boyutundan elde edilen ortalamanın 4.31 olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinden alınabilecek en az puanın 1 ve en çok puanın 6 olduğundan, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinde adanmışlık boyutundan elde edilen puanların yüksek olduğu, dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarından elde edilen puanların ise yüksekçe yakın olduğu söylenebilir.

**Tablo 8**  
**Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler**

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	ss
İşe Tutkunluk	407	1	6	4.61	.93
Adanmışlık	407	1	6	5.22	1.02
Yoğunlaşma	407	1	6	4.06	1.12
Dinçlik	407	1	6	4.31	1.07

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin ölçek genelinde, adanmışlık ve dinçlik alt boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın var olduğu belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ). Sıra ortalamalarında, bu farkın erkeklerin lehine olduğu görülmektedir.

**Tablo 9**  
**Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
İşe Tutkunluk	Kadın	253	194.52	49214.00	17083.00	-2.08	.037
	Erkek	154	219.57	33814.00			
Adanmışlık	Kadın	253	192.07	48592.50	16461.50	-2.68	.007
	Erkek	154	223.61	34435.50			
Yoğunlaşma	Kadın	253	203.46	51475.00	19344.00	-.12	.905
	Erkek	154	204.89	31553.00			
Dinçlik	Kadın	253	192.39	48674.50	16543.50	-2.55	.011
	Erkek	154	223.07	34353.50			

\* $p < 0.05$

Tablo 10'a bakıldığında, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin medeni durum değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 10**  
**Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Medeni durum	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
İşe Tutkunluk	Bekâr	197	198.87	39177.50	19674.50	-.85	.394
	Evli	210	208.81	43850.50			
Adanmışlık	Bekâr	197	200.94	39585.50	20082.50	-.52	.603
	Evli	210	206.87	43442.50			
Yoğunlaşma	Bekâr	197	195.77	38566.00	19063.00	-1.37	.170
	Evli	210	211.72	44462.00			
Dinçlik	Bekâr	197	203.71	40131.50	20628.50	-.04	.962
	Evli	210	204.27	42896.50			

\* $p < 0.05$

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yaşa göre işe tutkunluk ölçeğinin yoğunlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde, 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla yoğunlaşma düzeylerinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 11**  
**Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Yaşa Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Yaş	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
İşe Tutkunluk	21-30 yaş	210	188.32	39547.00	17392.00	-.23	.814
	31-40 yaş	168	190.98	32084.00			
Adanmışlık	21-30 yaş	210	191.77	40271.00	17164.00	-.46	.644
	31-40 yaş	168	186.67	31360.00			
Yoğunlaşma	21-30 yaş	210	179.34	37662.00	15507.00	-2.03	.042
	31-40 yaş	168	202.20	33969.00			
Dinçlik	21-30 yaş	210	192.69	40464.00	16971.00	-.63	.526
	31-40 yaş	168	185.52	31167.00			

\*p<0.05

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin medeni durum bakımından farklılık göstermediği görülmüştür (p>0.05).

**Tablo 12**  
**Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Mann-Whitney U Sonuçları**

	Öğrenim Durumu	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	p*
İşe Tutkunluk	Lisans	350	203.07	71075.50	9650.50	-.49	.693
	Lisansüstü	57	209.69	11952.50			
Adanmışlık	Lisans	350	207.68	72689.00	8686.00	-1.60	.109
	Lisansüstü	57	181.39	10339.00			
Yoğunlaşma	Lisans	350	199.63	69871.50	8446.50	-1.86	.062
	Lisansüstü	57	230.82	13156.50			
Dinçlik	Lisans	350	202.27	70794.50	9369.50	-.73	.462
	Lisansüstü	57	214.62	12233.50			

\*p<0.05

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yoğunlaşma alt boyutunda kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna varılmıştır (p<0.05). Çoklu karşılaştırma testlerinden Dunn testi uygulandığında, bu farklılığın 1-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl kıdemli öğretmenler arasında 11 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

**Tablo 13**  
**Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Kıdeme Göre Kruskal Wallis Sonuçları**

Boyut	Kıdem	n	Sıra Ort.	$\chi^2$	sd	p*	Anlamlı Fark**
İşe Tutkunluk	1-5 yıl	230	198.65	3.447	2	.178	-
	6-10 yıl	115	200.97				
	11 ve üzeri	62	229.45				
Adanmışlık	1-5 yıl	230	200.68	.537	2	.764	-
	6-10 yıl	115	206.37				
	11 ve üzeri	62	211.93				
Yoğunlaşma	1-5 yıl	230	190.42	10.50	2	.005	1-3
	6-10 yıl	115	209.76				
	11 ve üzeri	62	243.71				
Dinçlik	1-5 yıl	230	205.19	2.000	2	.368	-
	6-10 yıl	115	193.41				
	11 ve üzeri	62	219.23				

\*p<0.05

\*\*1-5 yıl: 1; 6-10 yıl: 2; 11 ve üzeri: 3

Tablo 14 incelendiğinde, PPS ile işe tutkunluk genelinde orta düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlik ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik arasında düşük seviyede, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma arasında düşük düzeyde, dinçlik arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından güven ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık arasında orta düzeyde, yoğunlaşma ve dinçlik arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve dinçlik arasında orta düzeyde, yoğunlaşma arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve dinçlik arasında orta düzeyde, yoğunlaşma arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve dinçlik arasında orta düzeyde, yoğunlaşma arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 14**  
**Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe Tutkunluk Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayısı**

	İşe Tutkunluk	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Dinçlik
Pozitif Psikolojik Sermaye	.477*	.425*	.255*	.479*
Özyeterlik	.372*	.292*	.215*	.398*
İyimserlik	.417*	.347*	.253*	.426*
Güven	.396*	.459*	.147*	.371*
Dışa dönüklük	.402*	.349*	.277*	.368*
Psikolojik dayanıklılık	.421*	.431*	.174*	.428*
Umut	.434*	.419*	.166*	.476*

\*p<0.05

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını, bu ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Korelasyon katsayısının eksi bir değer alması, değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, artı bir değer alması pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösterir. Katsayının sıfır olması, değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını ifade ederken, katsayının +1'e yaklaşması pozitif, -1'e yaklaşması ise negatif yönde güçlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Senthilnathan, 2019). Tablo 17 incelendiğinde, işe tutkunluk ile PPS alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönde ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür.

**Tablo 15**  
**İşe Tutkunluk İle Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları**

	İşe Tutkunluk*
Özyeterlik	.372
İyimserlik	.417
Güven	.396
Dışa dönüklük	.402
Psikolojik dayanıklılık	.421
Umut	.434

\*p<0.01

Pozitif psikolojik sermayenin, işe tutkunluk üzerinde etkili olup olmadığını incelemek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular tabloda verilmiştir. Tablo incelendiğinde, iyimserlik ve umut ile işe tutkunluk anlamlı bir ilişki vermektedir. Analizine kapsamına alınan bu yordayıcı değişkenler, bağımlı değişkendeki toplam varyansın yaklaşık %24'ünü açıklamaktadır ( $R^2 = 0,24$ ,  $p < 0,05$ ). Bu yordayıcı değişkenlere ait standartlaştırılmış regresyon katsayıları incelendiğinde, katsayıların pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, iyimserlik ve umut seviyesinde meydana gelen artışın işe tutkunluğu artıracığı söylenebilir.

**Tablo 16**  
**Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	S.H.	$\beta$	t	p*
Sabit	1.324	.390		3.393	.001
Özyeterlik	.175	.110	.106	1.598	.111
İyimserlik	.185	.087	.143	2.133	.034*
Güven	-.012	.118	-.006	-.099	.921
Dışa dönüklük	.086	.112	.059	.775	.439
Psikolojik dayanıklılık	.041	.131	.030	.313	.754
Umut	.288	.104	.230	2.765	.006*
R = .49*	R <sup>2</sup> = .24	F(6,400) = 20.855	p = .000		

\* $p < 0,05$

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Pozitif psikolojik sermayenin işe tutkunluğa etkisini incelenmeyi amaçlayan bu araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ölçeği genelinden elde edilen ortalama 4.37 olarak bulunmuştur. Bu durumda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında öğretmenlere yönelik yapılan pek çok araştırmada da pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur (Tösten ve Özgan, 2017; Demir, 2019; Dağ, 2023; Yollu, 2023).

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği genelinde cinsiyetin anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı görülmüştür. Bu sonucu destekleyen çalışmalar literatürde mevcuttur (Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Tösten ve Özgan, 2017; Akkaya, 2021). Cinsiyet değişkeni pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlik alt boyutunda incelendiğinde ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu görülmüştür. Araştırmada genel olarak öğretmen öz yeterliliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Zenginoğlu (2021) ve Dilsiz (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre genel pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yavuz ve Ayan'ın (2019) çalışmasında ise bu çalışmadan farklı olarak kadın işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin erkeklerden daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmen öz yeterliliğinin daha yüksek iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleriyle ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Aloe ve diğ. 2014; Klassen ve Chiu, 2011). Öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olması, onların iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

Medeni durum açısından ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin öz yeterlik boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Sıra ortalamalarına bakıldığı zaman, evli olanların bekârlardan daha fazla öz yeterliğe sahip olduğu söylenebilir. Doğan (2023) ise çalışmasında öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında medeni durum değişkenine göre incelediğinde özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık alt boyutlarında anlamlı istatistiksel fark bulunmamıştır.



Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde, belirgin farklılıklar saptanmıştır. Genel olarak, 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin, 21-30 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek PPS düzeyine ve öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük ile psikolojik dayanıklılık alt boyutlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Doğan (2023) ise yaş değişkenine göre öğretmenlerin PPS düzeylerinde toplam puan ve alt boyutlar (iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlik) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Buna karşın, Yollu (2023) çalışmasında 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek PPS düzeylerine sahip olduğu belirlenmiştir. Özellikle umut, öz yeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarında 41-50 yaş grubu lehine anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Mezuniyet durumu bakımından, öğretmenlerin PPS düzeyleri dışa dönüklük alt boyutunda öğrenim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans düzeyinde öğrenime sahip olan öğretmenlerden daha yüksek dışa dönüklüğe sahip olduğu belirlenmiştir. Doğan Kılıç ve diğ. (2015) yapmış oldukları çalışmada işgörenlerin eğitim seviyesi arttıkça daha fazla farkındalık ve özgüvene sahip olduklarını belirtmiştir ve PPS düzeylerinin de aynı oranda arttığını vurgulamıştır.

Kıdem açısından PPS düzeylerinin ve öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın pozitif psikolojik sermaye genelinde, öz yeterlik alt boyutunda ve dışa dönüklük alt boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında ve 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında daha fazla kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Ayrıca, iyimserlik, güven ve psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun oluşmasında kıdemli öğretmenlerin daha fazla tecrübeye sahip olmasının etkisi olabilir. Tösten ve Özgan (2017) da çalışmalarında mesleki kıdem değişkeninin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin işe tutkunluk seviyelerini tespit etmek amacıyla kullanılan işe tutkunluk ölçeği genelinden elde edilen verilerde ortalamanın 4.61 olduğu görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri adanmışlık boyutundan elde edilen verilerde yüksek olduğu, dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarından elde edilen puanların ise yükseğe yakın olduğu görülmüştür. Kabar (2020) yapılan çalışmada da işe tutkunluğun toplamında öğretmenlerin işe tutkunluk algı düzeylerinin çok yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin ölçek genelinde, adanmışlık ve dinçlik alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla işe tutkunluk, adanmış ve dinçliğe düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Kabar (2020) çalışmasında işe tutkunluğun genel toplamında anlamlı bir fark tespit edemezken yoğunlaşma alt boyutunda kadın öğretmenlerin puan ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu bilgisine ulaşmıştır. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri medeni durumlarına yönelik incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde işe tutkunluk ölçeğinin yoğunlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin 21-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek yoğunlaşma düzeyinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin mezuniyet durumuna göre incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Koçer (2021), çalışmasında işe tutkunluğun yoğunlaşma ve adanmışlık alt boyutlarının ortalama

düzeylerinde, öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşamazken dinçlik boyutunda önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin algılarının lisansüstü mezunlarından daha düşüktür olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin kıdem değişkeni açısından incelendiğinde, yoğunlaşma alt boyutunda 1-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 11 yıl ve üzeri kıdemliler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dağ (2023) çalışmasında 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin işe tutkunluk algısının diğer öğretmenlerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bülbül (2019) de çalışmasında 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdemli öğretmenlerin işe tutkunluğun alt boyutları yoğunlaşma, adanmışlık ve dinçlik seviyelerinin diğer öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin PPS düzeyleri ile işe tutkunlukları arasında orta düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. PPS'nin alt boyutlarından öz yeterlik ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda pozitif psikolojik sermayenin işe tutkunluğu etkilediği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve yoğunlaşma arasında düşük düzeyde, dinçlik arasında ise orta düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından güven ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık arasında orta düzeyde, yoğunlaşma ve dinçlik arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve dinçlik arasında orta düzeyde, yoğunlaşma arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve dinçlik arasında orta düzeyde, yoğunlaşma arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ve dinçlik arasında orta düzeyde, yoğunlaşma arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, işe tutkunluklarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığı incelendiğinde, işe tutkunluk ile PPS alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönde bağlantı olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin, işe tutkunluk üzerinde etkili olup olmadığı incelendiğinde, iyimserlik ve umut ile işe tutkunluk anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda, iyimserlik ve umut seviyesinde meydana gelen artışın işe tutkunluğu artıracığı söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek bir kişinin işine de aynı doğrultuda bağlı olması beklenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin PPS düzeyleri genel olarak yüksek bulunmuştur. Bu durum daha önce alanyazında yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan kişilerin daha önce yapılan pek çok araştırmada zorluklara karşı daha dirençli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim ortamları açısından düşünüldüğünde öğretmenlerin karşılaşacağı zorluklarla mücadele etmesinde pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının önemi açıktır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek öğretmenler PPS'nin getirdiği olumlu duygu durumlarını, dirençli olmayı ve kendine güvenmeyi öğrencilerine örnek olarak aktarabilirler. Bu konuda çocukların küçük yaşta aile üyelerinden sonra örnek aldığı kişilerin genelde öğretmenler

olmasının payı büyüktür Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri incelendiğinde de pozitif psikolojik sermayede olduğu gibi yüksek ve yükseğe yakın sonuçlar tespit edilmiştir.

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin işe tutkunluğa etkisi İstanbul ili Esenyurt, Bağcılar, Arnavutköy, Sultangazi, Gaziosmanpaşa ilçelerinde resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler kapsamında incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda eğitim ortamları açısından öğretmenlerin karşılaşacağı zorluklarla mücadele etmesinde pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının önemi literatürdeki çalışmalarla aynı doğrultudadır. Bu nedenle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini yükseltmek için çalıştıkları okullarda buna yönelik çalışmalara yer verilmesi önerilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek bir kişinin işine de aynı doğrultuda bağlı olması beklenebilir. Bu durum hem öğretmenlerin hem de eğitim kurumlarının genel başarısına katkıda bulunan etmenlerdendir. Lisansüstü mezunların lisans düzeyi mezunlarından pozitif psikolojik sermaye algılarının dışadönüklük düzeyinde yüksek olduğu görülmüştür. Dışa dönüklük düzeyi yüksek öğretmenlerin okul içi ve dışında yapılan, okula fayda sağlayacak etkinliklere daha fazla katılım sağlayacağı düşünüldüğünden lisans mezunu öğretmenler yüksek lisans yapmaları konusunda teşvik edilebilir. Pozitif psikolojik sermaye algısı bireysel özelliklere göre farklılık gösterdiğinden her öğretmenin kendisini çalıştığı okula ait hissetmesi için bireysel farklılıkları dikkate alınarak etkinlikler düzenlenebilir ve alınan kararlarda daha rahat bir şekilde fikir beyan etmeleri desteklenebilir.

Aynı zamanda işe tutkun işgörenlerin kurumlarına sağladığı katkılar düşünüldüğünde öğretmenlerin çalıştıkları okullara sağlayacağı faydalar öne çıkmaktadır. İşe tutkun öğretmenlerin bulunduğu bir okulda rahat iletişim kurabilme, yardımlaşma, örgüt kültürünün gelişmesi gibi pek çok değer de ön plana çıkacaktır. Öğretmenlerin fikir ve önerilerini rahatça dile getirebilecekleri katılımcı bir yönetim anlayışı işe tutkunluğu artırmada önemlidir. Bu noktada işe tutkunluğu artırmaya yönelik çalışmalara yer verilmesi sadece öğretmenler için değil tüm kurum açısından faydalı olacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 26(1), 101–126.
- Akkaya, R. (2021). Girişimci liderlik, öğretmen girişimciliği ve pozitif psikolojik sermaye: Eğitim örgütlerinde bir karma desen araştırması (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Balıkçı, A., & Kılıç, E. (2019). Contribution of project-based studies to school culture according to principals. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 10(4), 511-541.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Bülbül, S. (2019). Okul müdürlerinin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağ, M. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolü (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Demir, E. (2019). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi.

- Dilsiz, F. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi.
- Doğan, E. (2002). Çalışanın işine cezbolması: Dönüştürücü liderlik tarzının, lidere olan güvenin, güçlenmenin ve negatif/pozitif duygulanımın etkileri (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, C. (2023). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan Kılıç, E., Çorbacı, C., & Kılıç, N. (2015). The accumulation of psychological capital in public institutions with regard to staff of provincial directorate of food agriculture and livestock in Sinop, Turkey. *Mitteilungen Klosterneuburg*, 65(5), 299-312.
- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The effect of vigor, dedication and absorption on the employee performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316.
- Kabar, S. F. (2020). Öğretmenlerin öz liderlik düzeyleri ile işe tutkunlukları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi* (29. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keleşçi, H., & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 114-129.
- Koçer, M. C. (2021). Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Linley, A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Loehr, J., & Schwartz, T. (2003). *The power of full engagement: Managing energy, not time, is the key to performance, health and happiness*. The Free Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

- Mostert, K., & Rathbone, A. D. (2007). Work characteristics, work-home interaction and engagement of employees in the mining industry. *Management Dynamics*, 16(2), 36-52.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145–172.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216–217.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In R. G. Lord, R. Klimoski, & R. Kanfer (Eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135–164). Emerald Group Publishing Limited.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867–889.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155–179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1–25.
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278–296.
- Yavuz, E., & Ayan, B. (2019). Kamu örgütlerinde öz liderlik düzeyinin belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 1002–1029.
- Yollu, S. (2023). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve ahlaki cesaret davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zenginoğlu, E. (2021). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.



## STRUCTURED ABSTRACT

**Introduction:** This study aims to examine the effect of teachers' positive psychological capital levels on their work engagement. Positive psychological capital refers to the positive psychological development level of individuals based on four basic elements self-efficacy, optimism, hope, and psychological resilience. This concept increases the capacity of individuals to cope with difficult tasks, while also positively affecting their commitment to the institution they work for and their motivation for their work. The concept of work engagement addressed in the study represents the individual's full physical, mental, and emotional involvement in the work they work at; and their taking their work at the center of their life with the dimensions of vigor, dedication, and concentration. The study was conducted with 407 teachers selected by random sampling method from among 8,446 teachers working in official secondary schools affiliated to the Provincial Directorates of National Education on the European side of Istanbul in the 2022-2023 academic year. The relational screening model was used in the study and data were collected through the "Personal Information Form", "Positive Psychological Capital Scale", and "Work Engagement Scale". According to the results, it was determined that teachers' positive psychological capital levels were generally high and their work engagement levels were at high or close to high levels. A moderately positive and statistically significant relationship was found between positive psychological capital and work engagement. More specifically, a low-level but positive and significant relationship was found between self-efficacy, one of the sub-dimensions of positive psychological capital, and dedication, concentration and vigour, one of the sub-dimensions of work engagement. Similarly, it was observed that the optimism sub-dimension had a low relationship with dedication and concentration, and a moderately positive relationship with vigour. The study revealed that teachers' positive psychological capital levels significantly predicted their work engagement and that the relationships between these two concepts offered important implications in terms of organisational success. Based on the study, it is recommended that training and development programs aimed at increasing teachers' positive psychological capital levels be supported. It is thought that such studies will increase teachers' professional performance and strengthen their effective communication with students. Especially in human-focused areas such as the education sector, high work engagement and positive psychological capital are important factors that will produce positive results at both individual and institutional levels (Kabar, 2020). It is stated that teachers with high positive psychological capital can establish better bonds with their students, increase cooperation and solidarity in the work environment, and positively affect professional success (Tösten and Özgan, 2017). In conclusion, the study emphasizes that the relationships between positive psychological capital and work engagement in organizations should be studied in more detail and strategies should be determined to develop these two concepts, and offers important implications in this context.

**Method:** The research, which is a quantitative study, was designed with the relational screening model. The universe of the research consists of 8446 teachers working in official secondary schools under the Provincial Directorate of National Education in the districts of Esenyurt, Bağcılar, Arnavutköy, Sultangazi, and Gaziosmanpaşa on the European side of Istanbul province in the 2022–2023 academic year. The research sample consists of 407 teachers reached through random sampling method. A data collection tool consisting of three parts was used in the research. The first part includes the “Personal Information Form” developed by the researcher to determine the demographic variables of the participants. The second part includes the “Work Engagement Scale”, and the third part includes the “Positive Psychological Capital Scale”. The “Work Engagement Scale” was developed by Schaufeli et al. (2002) in order to determine the work commitment of employees in the workplace. Turgut adapted this scale to Turkish in 2011. The “Positive Psychological Capital Scale” developed by Tösten and Özgan in 2014 was used in the study. This scale consists of 26 items and 6 dimensions and is a 5-point Likert type. The data collected from the participants were analyzed using the IBM SPSS 25.0 program. Before starting the data analysis, the distributions of the variables in the study were examined, and normality tests (Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk), kurtosis skewness coefficients, Q-Q plots and histogram graphics were examined in order to find out whether the data of these variables exhibited a normal distribution. The basic significance level was accepted as 0.05 in the statistical calculations. Since the independent variable in the study was a continuous variable, multiple regression analysis was used.

**Findings:** In this study, which aims to examine the effect of positive psychological capital on work engagement, the average obtained from the overall positive psychological capital scale was found to be 4.37.



In this case, it was concluded that the positive psychological capital levels of teachers were generally high. In terms of marital status, it was seen that teachers' positive psychological capital levels showed a statistically significant difference in the self-efficacy dimension. When the rank averages are examined, it can be said that married people have more self-efficacy than single people. In the data obtained from the work engagement scale used to determine teachers' work engagement levels, the average was found to be 4.61. In this case, it was determined that teachers' work engagement levels were generally high. When examined in terms of gender variable, it was determined that teachers' work engagement levels showed a significant difference according to gender in the scale, dedication and vigour sub-dimensions. It was seen that male teachers had higher work engagement, dedication and vigour levels than female teachers.

**Discussion and Results:** According to the research results, teachers' positive psychological capital levels were generally found to be high. This situation is similar to previous studies in the literature. Many previous studies have concluded that people with high levels of positive psychological capital are more resilient to difficulties. When considered in terms of educational environments, the importance of high positive psychological capital in teachers' ability to cope with the difficulties they will face is clear. Teachers with high levels of positive psychological capital can convey the positive emotional states, resilience and self-confidence brought by positive psychological capital to their students as an example. In this regard, the fact that teachers are generally the people whom children take as role models after their family members at a young age plays a big role. When the levels of teachers' work engagement were examined, high and close to high results were determined. When the contributions of employees who are engaged with their work to their institutions are considered, the benefits that teachers will provide to the schools they work in come to the fore. In a school where teachers are engaged with their work, many values such as being able to communicate easily, helping each other and developing organizational culture will come to the fore. At this point, including studies aimed at increasing work engagement will be beneficial not only for the employee but also for the entire institution.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Work Engagement, Dedication, Self Efficacy, Optimism.