

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ile Öğretmen Liderliği Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Examining the Relationship Between Teachers' Positive Psychological Capital and Teacher Leadership Perceptions

Sercan TAŞKIRAN²
Mevlüt KARA³

Öz

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Yordayıcı korelasyonel modele göre tasarlanan araştırmanın örneklemini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesinde yer alan ilköğretim okullarında görev yapan ve basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre belirlenen 583 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla “Kişisel Bilgiler Formu”, “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Öğretmen Liderliği Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise betimsel istatistik analizleri, Pearson korelasyon analizi ile basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek, öğretmen liderliği algılarının ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmen liderliği algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının öğretmen liderliği algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, Öğretmen liderliği, Öğretmen, İlköğretim, Yordayıcı korelasyonel araştırma.

Abstract

This study aims to examine the relationship between primary school teachers' perceptions of positive psychological capital and teacher leadership perceptions. The research, designed according to a predictive correlational model, sampled 583 teachers working in primary schools in the Şehitkâmil district of Gaziantep during the 2023–2024 academic year, selected via simple random sampling. Data were collected using the “Personal Information Form,” the “Positive Psychological Capital Scale,” and the “Teacher Leadership Scale.” Descriptive statistical analyses, Pearson correlation analysis, and simple and multiple linear regression analyses were conducted. The results showed that teachers' perceptions of positive psychological capital were very high, while their perceptions of teacher leadership were high. A significant, positive, and moderate relationship was found between positive psychological capital and teacher leadership perceptions. Moreover, positive psychological capital perceptions were found to be a significant predictor of teacher leadership perceptions, and the dimensions of extraversion, psychological resilience, and optimism significantly predicted teacher leadership perceptions.

Keywords: Positive psychological capital, Teacher leadership, Teacher, Primary education, Predictive correlational research.

¹ Bu araştırma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında 2025 yılında Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamladığı “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ile Öğretmen Liderliği Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

This research was produced from the master's thesis titled "Examining the Relationship Between Teachers' Positive Psychological Capital and Teacher Leadership Perceptions", which was completed by the first author under the supervision of the second author at Gaziantep University Institute of Educational Sciences in 2025.

² Bilim Uzmanı, Gaziantep Üniversitesi, sercantskrn@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-3271-264X>, <https://ror.org/020vvc407>

³ Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, mevlutkara85@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6381-5288>, <https://ror.org/020vvc407>

Giriş

Eğitim, bireyin yaşam döngüsünün farklı gelişim aşamalarında etkili olabilen temel bir sosyal kurumdur. Bu sürecin sistemli biçimde yürütüldüğü okullar, tüm paydaşların iş birliği içinde çalıştığı ortak yaşam alanlarıdır (Kolay, 2004). Günümüzde yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm süreci, eğitim sisteminin işleyişini karmaşıklığa sokmakta ve okul liderliği yaklaşımlarının yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir (Harris & Muijs, 2003). Bu bağlamda etkili bir okul ortamı oluşturabilmek için yalnızca yöneticilerin değil, öğretmenlerin de liderlik sorumluluklarını üstlenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (Fullan, 2003; Hargreaves, 2004). Bu nedenle öğretmenlere de liderlik rolleri verilmesi; okul vizyonunun paylaşılması, karar süreçlerine katılım ve eğitimde kalitenin artırılması açısından önemlidir.

Eğitim ortamlarının niteliğini artırmada öğretmenlerin liderlik rollerini üstlenmeleri her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Okul kültürünün geliştirilmesi ve öğretme-öğrenme süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi, ancak birlikte çalışan ve sorumluluk alan lider öğretmenlerle mümkündür (Beycioğlu & Aslan, 2010). Bu doğrultuda öğretmenler, bilgiyi aktaran bireyler olmanın ötesinde okulun gelişimine yön veren, meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalışan ve değişim süreçlerinde aktif rol alan liderler olarak görülmektedir (Can, 2014). Bu yaklaşım, öğretmenlerin eğitimsel ve liderlik becerilerinin gelişmesini gerektirmektedir (Balyer, 2016). Liderlik kavramı, bireylerin başkalarını etkileme, geliştirme ve harekete geçirme süreci olarak tanımlanmış (Yukl & Lepsinger, 2004) ve zamanla eğitim bağlamında öğretmen liderliği gibi yaklaşımlarla şekillenmiştir. Öğretmen liderliği, bağlamsal farklılıklar nedeniyle alan yazınında çeşitli biçimlerde tanımlanmakta ve her okulun iklimine özgü bir yapı sergilemektedir (Muijs & Harris, 2003).

Öğretmen liderliği, mesleki gelişimine önem veren, bilgi ve deneyimlerini paylaşan, öğrenmeye açık ve etkileşime dayalı bir öğretmen profili üzerinden tanımlanmaktadır (Beycioğlu & Aslan, 2010; Can, 2014). Ancak bu liderlik biçiminin gelişimi her zaman ideal koşullarda gerçekleşmemektedir. Okul iklimi, yönetsel yaklaşımlar, yoğun iş yükü, düşük mesleki doyum ve yetersiz örgütsel destek gibi faktörler öğretmenlerin liderlik rollerini üstlenmelerini zorlaştırabilmektedir (Katzenmeyer & Moller, 2013; Leithwood ve Beatty, 2008; Lieberman & Miller, 2004). Dolayısıyla öğretmen liderlerin, karşılaştıkları engellere rağmen yaratıcı ve etkili çözüm yolları bulmaları ve mesleki rolleriyle uyumlu bir şekilde direnç geliştirmeleri önem arz etmektedir. Bu noktada, öğretmenlerin psikolojik yeterliliklerinin geliştirilmesi eğitim ortamlarında belirleyici bir unsur haline gelmiştir (Bandura, 1997; Yenen, 2022). Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye kavramının öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara rağmen liderlik davranışlarını sürdürebilmelerini sağlayan önemli bir kişisel kaynak olduğu düşünülmekte ve pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği arasında bir ilişkinin olabileceği öngörülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Öğretmen Liderliği

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, liderlik kavramını da dönüşüme uğratmıştır. Özellikle eğitim örgütlerinde liderlik yalnızca okul müdürlerine ait bir sorumluluk olmaktan çıkmakta ve diğer paydaşlar da bu sürecin aktif birer parçası hâline gelmektedir. Yapılan araştırmalar, okul müdürlerinin akademik başarıya etkisinin genellikle dolaylı olduğunu ortaya koymakta ve öğretmenlerin de liderlik rollerini üstlendiği bir yapının gerekliliğini gündeme getirmektedir (Leithwood & Jantzi, 2000; Witzier vd., 2003). Bu bağlamda öğretmenlerin değişen rollerini anlamlandırmada, dağıtılmış liderlik yaklaşımı ile yakından ilişkili olan öğretmen liderliği kavramı ön plana çıkmaktadır (York-Barr & Duke, 2004).

Öğretmen liderliği, ilgili alan yazınında farklı boyutlarıyla ele alınan çok yönlü bir kavramdır ve bu kavrama dair net bir tanım konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. (Muijs & Harris, 2003; Sergiovanni & Starratt, 2006). Ancak ortak noktada buluşulan görüş, öğretmenliğin yalnızca sınıf içi etkinliklerle sınırlı kalmayıp okulun gelişimine katkı sağlayacak liderlik rollerini de kapsaması gerektiğidir (Can, 2009; Zülfüzade, 2020). Bu bağlamda öğretmen liderliğinin; iş birliği, bilgi paylaşımı, öğrenci başarısını artırma ve okul vizyonuna katkı sunma gibi unsurları kapsadığı söylenebilir. Alan yazınında lider öğretmenler; değişime öncülük eden, başkalarını motive eden, eğitimsel bilgi ve becerilerini destekleyen ve okulun başarısı için sorumluluk alan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Harris & Muijs, 2003; York-Barr & Duke, 2004). Dolayısıyla öğretmen liderliği, bireysel bir anlayışın ötesinde iş birliğine dayalı ve paylaşılan bir liderlik anlayışını yansıtmaktadır.

Okullarda liderlik rolünü benimseyen öğretmenler, meslektaşlarının mesleki gelişimlerine rehberlik etmekte, öğretimsel uygulamalarda yenilikçiliği teşvik etmekte ve karar alma süreçlerine katılarak daha demokratik ve katılımcı bir okul ikliminin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Leithwood & Jantzi, 2000). Yapılan araştırmalar, liderlik davranışları sergileyen öğretmenlerin yer aldığı okullarda iş birliği kültürünün güçlendiğini, öğretim kalitesinin arttığını ve öğrenci öğrenmelerinin daha sistematik biçimde desteklendiğini göstermektedir (Katzenmeyer & Moller, 2013; Lambert, 2003). Ayrıca öğretmen liderliği; güvene dayalı güçlü sosyal ilişkilerin kurulduğu (Öztürk & Şahin, 2017), yaratıcı yaklaşımların teşvik edildiği (Cemaloğlu & Savaş, 2018) ve değişime öncülük edilen süreçlerin yaşandığı (Fullan, 2023) bir okul kültürünün oluşmasına katkı sağlayarak etkili ve sürdürülebilir okul yapılarının gelişimine zemin hazırlamaktadır.

Öğretmen liderliği, bireysel çabaların yanı sıra örgütsel ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İlhan ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen liderliğinin öğretmen tutum ve davranışları ile okul yönetiminin destek ve yaklaşımından önemli ölçüde etkilendiği belirlenmiştir. Aynı zamanda öğretmen liderliğinin öğrenci başarısını, öğretmen becerisi ve motivasyonunu, okul ve sınıf iklimini olumlu yönde etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır. Bu bağlamda öğretmen liderliği; mesleki gelişim, iş birliği, karar alma süreçlerine katılım ve okul kültürüne katkı gibi yönleriyle hem sınıf içi hem okul genelinde etkili olup kurumsal gelişime önemli katkılar sunmaktadır.

Mevcut araştırmada kullanılan ve Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen öğretmen liderliği ölçeği; kurumsal gelişim, mesleki gelişim ve meslektaşlarla iş birliği olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. *Kurumsal gelişim* boyutu, öğretmenlerin okulun yönetsel süreçlerinde etkin görev almaları ve karar alma mekanizmalarına katılmalarıyla ilgilidir. *Mesleki gelişim* boyutu, öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirerek meslektaşlarına da rehberlik etmelerini ve yenilikçi öğretim yöntemleri uygulamalarını kapsamaktadır. *Meslektaşlarla işbirliği* ise bilgi ve deneyim paylaşımı, sınıf içi uygulamaların gözlemlenmesi ve özellikle yeni öğretmenlerin uyum süreçlerine destek olunması gibi etkileşimleri içermektedir.

1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Sermaye kavramı, geleneksel olarak maddi varlıklar üzerinden tanımlanırken günümüzde farklı disiplinlerde daha geniş anlamlar kazanmaktadır. Fiziksel, teknolojik ya da finansal sermayenin yanı sıra bireylerin bilgi, beceri ve psikolojik kapasitelerine vurgu yapan çeşitli sermaye türleri de örgütlerin sürdürülebilir başarısı için kritik önem kazanmaktadır (Ergül, 2020). Bourdieu (1986) sermayeyi yalnızca ekonomik bir kavram olarak ele almamakta; sosyal ve kültürel yönleriyle de değerlendirmektedir. Bu doğrultuda beşeri ve özellikle psikolojik sermaye, örgütlerde insan faktörünü merkeze alan yeni yaklaşımların temelini oluşturmaktadır. 2000'li yıllardan itibaren öne çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramı da

çalışanların olumlu psikolojik kaynaklarına odaklanarak hem bireysel hem de kurumsal performansı artırmayı amaçlayan yeni bir sermaye türü olarak alan yazınında yerini almıştır (Abdioğlu & Yavuz, 2013).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) psikoloji biliminin uzun yıllar boyunca insan davranışlarının olumsuz ve problemlili yönlerine odaklandığını belirterek psikolojinin insanları daha mutlu ve başarılı bir yaşam sürmeleri yönünde desteklemesi gerektiğini savunmuş ve pozitif psikoloji kavramını ortaya koymuşlardır. Bu anlayış, bireylerin sorunlarının yanında güçlü yönleri ve hayata karşı olumlu tutumlarıyla da ilgilenilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Caprara & Cervone, 2003). Luthans (2002) bu yaklaşımı örgütsel bağlama taşıyarak pozitif örgütsel davranış kavramını geliştirmiştir. Bu yaklaşım, çalışanların psikolojik güçlerinin sabit olmadığını ve geliştirilebilir olduğunu savunmaktadır. Böylece çalışanların sahip olduğu ve geliştirilebilen olumlu psikolojik kaynaklar, pozitif psikolojik sermaye kavramı altında toplanmıştır (Akçay, 2011). Pozitif psikolojik sermaye; bireyin zorlu görevleri başarıyla yerine getirme kapasitesi, kendine olan güveni, mevcut ve gelecekte başarılı olacağına dair inancı, hedeflerine ulaşmadaki kararlılığı ve karşılaştığı zorluklar karşısında gösterdiği psikolojik dayanıklılık gibi özelliklerle ilişkilendirilen olumlu bir psikolojik durum olarak ifade edilebilir (Luthans vd., 2007).

Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır (Kutanis & Oruç, 2014; Luthans vd., 2007; Luthans & Youssef, 2004). Bununla birlikte mevcut araştırmada da kullanılan ölçeği geliştiren Tösten & Özgan (2014), pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenlerine ek olarak güven ve dışadönüklük boyutlarını da dâhil ederek daha kapsamlı bir çerçeve ortaya koymuştur. Bu bileşenlerin, bireylerin karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmalarında ve çözüm yolları geliştirmelerinde önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Anık & Tösten, 2019). Örgütlerin sürdürülebilirliği açısından da insan kaynağının bu psikolojik özelliklerinin geliştirilmesi stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir. Eğitim örgütlerinde ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin hem bireysel iyi oluşlarını artırmakta olduğu hem de mesleki motivasyonlarını ve liderlik rollerini desteklediği düşünülmektedir.

1.3. Öğretmen Liderliği ile Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Çağdaş eğitim anlayışında öğretmenlerden sınıf içi rollerinin yanında okulun genel işleyişine katkı sunma ve değişim süreçlerinde etkin rol oynayan lider bireyler olma gibi rolleri de yerine getirmesi beklenmektedir. Bu bağlamda öne çıkan öğretmen liderliği; öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürdürmeleri, meslektaşlarıyla işbirliği yapmaları ve okulun vizyonuna yön veren karar süreçlerine katılmalarıyla şekillenen çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu liderlik davranışlarının süreklilik kazanmasının öğretmenlerin sahip olduğu bilgi ve deneyimin yanı sıra güçlü bir psikolojik donanım ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Can, 2014; Luthans vd., 2007). Öğretmenlerin liderlik rollerini daha etkili biçimde yerine getirebilmeleri için sahip oldukları psikolojik kaynaklar ve özellikle de pozitif psikolojik sermaye önemli bir destekleyici unsur olarak öne çıkmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara karşı direnç göstermelerini, hedeflerine ulaşmada kararlı olmalarını ve çevreleriyle daha sağlıklı ilişkiler kurmalarını sağladığı söylenebilir. Alan yazınında yapılan araştırmalar, bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki performans, iş doyum, örgütsel bağlılık ve liderlik davranışları gibi örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (Çetin & Basım, 2012; Luthans vd., 2007). Bu bağlamda eğitim kurumlarında pozitif psikolojik sermaye, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltarak mesleki motivasyonlarını artırmakta ve liderlik rollerini üstlenmeye daha açık hale getirmektedir (Zhu vd., 2009). Bu çerçevede

öğretmen liderliği ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin öğretmen liderliği açısından önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi ve Amacı

21. yüzyılın başından itibaren yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve buna bağlı değişim ihtiyacı eğitim örgütlerini ve paydaşlarını doğrudan etkilemiştir. Alan yazınında, öğretmenlerin yalnızca öğrenciler üzerinde değil aynı zamanda meslektaşları ve okul topluluğu üzerinde de etkili oldukları vurgulanmaktadır (Lieberman & Miller, 2004; York-Barr & Duke, 2004). Bu etkinin olumlu yönde seyretmesi ve kurumların daha etkili işleyiş göstermesi, öğretmenlerin sahip oldukları liderlik becerileri (Harris, 2004; Lieberman, 1992) ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri (Kutaniş & Oruç, 2014; Luthans vd., 2007) ile yakından ilişkilidir. Diğer yandan, günümüzde öğretmenlik mesleğinin toplum açısından itibar kaybına uğradığı yönündeki görüşler giderek artmaktadır (Bozbayındır, 2019; Kara, 2020). Toplumdaki bu olumsuz algının değişmesinde öğretmenlerin pozitif performansının ve liderlik davranışlarının önemli rol oynayabileceği düşünülmektedir.

Alan yazınında, öğretmenlerin öğretmen liderliği algılarının çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırma yer almaktadır. Bu kapsamda öğretmen liderliği; okul geliştirme (Harris & Muijs, 2005), örgütsel bağlılık (Ağiroğlu Bakır, 2013), örgütsel vatandaşlık (Uğurlu & Yiğit, 2014), mesleki iş birliği (Szczeniul & Huizenga, 2015), okul müdürlerinin liderlik davranışları (Savaş, 2016), örgüt kültürü (Öztürk & Şahin, 2017), öğretmenlerin özyeterlik algıları (Yaz, 2018), öğretmen profesyonelliği (Çetin & Özalp, 2019), örgütsel adanmışlık (Alim, 2019), iş motivasyonu (Orhan, 2020), iletişim becerileri (Deniz & Kara, 2025) ve mesleki dayanıklılık (Yoldaş, 2025) gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Ancak yapılan incelemelerde, öğretmen liderliği ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmaların oldukça sınırlı (Ergül, 2020) olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, söz konusu iki kavram arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı biçimde ele alınmasının alan yazınındaki boşluğun doldurulması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesiyle, öncelikle öğretmenlerin kendi psikolojik özelliklerinin ve liderlik potansiyellerinin farkına varmalarına katkı sağlanması beklenmektedir. Ayrıca araştırma, öğretmen liderliğinin güçlendirilmesi açısından hangi psikolojik özelliklerin öncelikli olarak ele alınması gerektiğine yönelik ipuçları sunabilir. Araştırmadan elde edilecek bulguların, pozitif psikolojik sermaye ve öğretmen liderliği konularındaki alan yazınına katkı sağlaması; araştırmacılar ve uygulayıcılar için yeni çalışmalara temel oluşturması beklenmektedir. Mevcut araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin öğretmen liderliği ve boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları öğretmen liderliği algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
5. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin boyutlarına ilişkin algıları öğretmen liderliği algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımlarından yordayıcı korelasyonel model temel alınarak yapılandırılmıştır. Yordayıcı korelasyonel modelde, yordayan değişkenin bilinen değerinden yola çıkılarak yordanan değişken tahmin edilmeye çalışılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2020; Tekbıyık, 2019). Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları yordayan değişken, öğretmen liderliği algıları ise yordanan değişken olarak ele alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 6113 öğretmen oluşturmaktadır. Evrende yer alan tüm öğretmenlere ulaşmak zaman, maliyet ve emek açısından sınırlılıklar içerdiğinden örnekleme yoluna gidilmiştir. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü 362 kişi olarak hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014). Araştırmada evrendeki her birimin eşit seçilme şansına sahip olduğu basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle (Erkuş, 2013) belirlenen 583 öğretmenin verileri kullanılmıştır. Örnekleme ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

Değişken	Değer	n	%
Cinsiyet	Kadın	337	57.8
	Erkek	246	42.2
Medeni Durum	Evli	434	74.4
	Bekar	149	25.6
Yaş	21-30	144	24.7
	31-40	228	39.1
	41-50	155	26.6
	51 ve üstü	56	9.6
Öğrenim Durumu	Lisans	474	81.3
	Lisansüstü	109	18.7
Öğretmenlik Branşı	Okul Öncesi Öğretmeni	54	9.3
	Sınıf Öğretmeni	211	36.2
	Branş Öğretmeni	318	54.5
İstihdam Türü	Kadrolu Öğretmen	516	88.5
	Sözleşmeli Öğretmen	45	7.7
	Ücretli Öğretmen	22	3.8
Kariyer Basamağı	Öğretmen	293	50.3
	Uzman Öğretmen	269	46.1
	Başöğretmen	21	3.6
Çalışılan Okulun Kademesi	İlkokul	297	50.9
	Ortaokul	286	49.1
Mesleki Kıdem	1-5 yıl arası	146	25.0
	6-10 yıl arası	117	20.1
	11-15 yıl arası	101	17.3
	16 yıl ve üstü	219	37.6
Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi	1-5 yıl arası	361	61.9
	6-10 yıl arası	134	23.0
	11 yıl ve üstü	88	15.1
Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20 arası	64	11.0
	21-40 arası	145	24.9
	41-60 arası	179	30.7
	60 ve üstü	195	33.4
Toplam		583	100.0

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin demografik bilgilerini elde etmek amacıyla 11 maddeden oluşan "Kişisel Bilgiler Formu", pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemek amacıyla 26 maddeden oluşan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve öğretmen liderliği algılarını belirlemek için 25 maddeden oluşan "Öğretmen Liderliği Ölçeği" kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, istihdam türü, kariyer basamağı, okul kademesi, mesleki kıdem, hizmet süresi ve öğretmen sayısı değişkenlerinden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" ile belirlenmiştir. 26 maddeden ve 6 boyuttan (özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut) oluşan ölçek 5'li likert tipi derecelendirme özelliğine sahiptir. Bu derecelendirmede "1-Hiç katılmıyorum" aralığındaki puanlar (1.00-1.79) "çok düşük", "2-Az katılıyorum" aralığındaki puanlar (1.80-2.59) "düşük", "3-Kararsızım" aralığındaki puanlar (2.60-3.39) "orta", "Çoğunlukla katılıyorum" aralığındaki puanlar (3.40-4.19) "yüksek" ve "Tam katılıyorum" aralığındaki puanlar (4.20-5.00) "çok yüksek" olarak yorumlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/Df = 3.902$, RMR= .032, RMSEA= .071, CFI= .925, IFI= .925, TLI= .913, NFI= .902) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Çokluk vd., 2012; Schumacker ve Lomax, 2004). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; özyeterlilik boyutu için .85, iyimserlik boyutu için .89, güven boyutu için .85, dışadönüklük boyutu için .87, psikolojik dayanıklılık boyutu için .88, umut boyutu için .83 ve ölçeğin tamamı için .95 olarak bulunmuştur. Değerler, ölçeğin yüksek güvenirlilikte olduğuna işaret etmektedir (Karaca, 2021).

Öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının belirlenmesi için Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen "Öğretmen Liderliği Ölçeği" kullanılmıştır. 25 maddeden ve 3 boyuttan (kurumsal gelişme, mesleki gelişim, meslektaşlarla işbirliği) oluşan ölçek 5'li likert tipi derecelendirme özelliğine sahiptir. Bu derecelendirmede "1-Hiçbir zaman" aralığındaki puanlar (1.00-1.79) "çok düşük", "2-Nadiren" aralığındaki puanlar (1.80-2.59) "düşük", "3-Bazen" aralığındaki puanlar (2.60-3.39) "orta", "Sık sık" aralığındaki puanlar (3.40-4.19) "yüksek" ve "Her zaman" aralığındaki puanlar (4.20-5.00) "çok yüksek" olarak yorumlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmek amacıyla yapılan DFA sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/Df = 3.857$, RMR= .038, RMSEA= .070, CFI= .950, IFI= .950, TLI= .934, NFI= .934) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Çokluk vd., 2012; Schumacker ve Lomax, 2004). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; kurumsal gelişme boyutu için .93, mesleki gelişim boyutu için .95, meslektaşlarla işbirliği boyutu için .89 ve ölçeğin tamamı için .96 olarak hesaplanmıştır. Değerler ölçeğin yüksek güvenirlilikte olduğunu göstermektedir (Karaca, 2021).

2.4. Verilerin Toplanması

Veriler 2023-2024 eğitim-öğretim yılı Şubat-Haziran ayları arasında Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır. Araştırmanın etik kurul izni, Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 11.09.2023 tarihli ve 10 nolu toplantısında alınmıştır. 22.01.2024 tarihinde Gaziantep Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınarak veri toplama sürecine başlanmıştır. Öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yapılarak araştırmanın amacı ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin yönerge açıklanmıştır. Katılımcıların veri toplama aracını doldurmaları gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Verilen cevapların araştırmacı dışında hiçbir birey ve

kuruma verilmeyeceği ifade edilmiştir. Toplam 625 öğretmenden veri toplanmış ancak eksik ve hatalı doldurulduğu tespit edilen 42 veri çıkarılarak 583 öğretmenden toplanan veri değerlendirilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde toplanan veriler sayısallaştırılarak SPSS 27 programına aktarılmış ve analiz edilmiştir. Veri dağılımının normalliği için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için çarpıklık katsayısı -0.95, basıklık katsayısı 1.79 olarak bulunmuştur. Boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise -1.10 ile 1.86 arasında olduğu belirlenmiştir. Öğretmen liderliği ölçeği için ise çarpıklık katsayısı -0.78, basıklık katsayısı ise 0.40'tır. Boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise -1.24 ile 1.63 arasında olduğu belirlenmiştir. George ve Mallery'e (2010) göre ± 2 aralığındaki çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılıma işaret etmektedir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden araştırmada parametrik testler kullanılmıştır.

Demografik değişkenlere ilişkin betimleyici bilgiler frekans ve yüzde değerleri ile raporlanmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve öğretmen liderliği algıları ortalama değerleri ile sunulmuştur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ulaşılan korelasyon katsayıları; 0.00 ile 0.30 arasında düşük, 0.31-0.70 arasında orta ve 0.71 ile 1.00 arasında ise yüksek korelasyonu ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin öğretmen liderliği algılarını ne ölçüde yordadığını değerlendirmek için basit doğrusal regresyon analizi ve pozitif psikolojik boyutlarının öğretmen liderliği algılarını ne ölçüde yordadığını değerlendirmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için öncelikle çoklu bağlantısallık sorununun olup olmadığına bakılmıştır. Bu bağlamda veri setinde yer alan bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin .80'den küçük olması (.46 ile .78 arasında), VIF değerlerinin 10'dan düşük olması (1.77 ile 4.06 arasında) ve tolerance değerlerinin .10'dan büyük (0.25 ile 0.57) olması referans alınmış (Çokluk, vd., 2012; Seçer, 2015) ve çoklu bağlantısallık sorunu olmadığı görülmüştür.

3. Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın temel amacı doğrultusunda yanıt aranan sorulara ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırmanın birinci alt probleminde "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarına ilişkin algı düzeyleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	N	Çarpıklık katsayısı	Basıklık katsayısı	$\bar{X}$	SS	Aralık	Yorum
Öz yeterlilik	583	-1.05	1.64	4.46	0.54	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek
İyimserlik	583	-0.77	0.15	4.16	0.77	Katılıyorum	Yüksek
Güven	583	-1.09	1.86	4.45	0.52	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek
Dışadönüklük	583	1.03	1.47	4.29	0.66	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek
Psikolojik Dayanıklılık	583	-1.10	1.82	4.37	0.59	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek
Umut	583	-0.95	1.16	4.37	0.62	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek
Pozitif Psikolojik Sermaye (Toplam)	583	-0.95	1.79	4.35	0.51	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik düzeylerinin “kesinlikle katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.46, S_s =0.54), iyimserlik düzeylerinin “katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.16, S_s =0.77), güven düzeylerinin “kesinlikle katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.45, S_s =0.52), dışadönüklük düzeylerinin “kesinlikle katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.29, S_s =0.66), psikolojik dayanıklılık düzeylerinin “kesinlikle katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.37, S_s =0.59) ve umut düzeylerinin “kesinlikle katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.37, S_s =0.62) görülmektedir. Genel olarak, pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin toplam puanların “kesinlikle katılıyorum” aralığında olduğu ($\bar{X}$ =4.35, S_s =0.51) belirlenmiştir. Katılımcılar arasında en yüksek algı düzeyi öz yeterlilik boyutunda, en düşük algı düzeyi ise iyimserlik boyutunda saptanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt probleminde “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmen liderliği ve boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda öğretmenlerin genel öğretmen liderliği ile kurumsal gelişme, mesleki gelişme ve meslektaşlarla işbirliği boyutlarına ilişkin algı düzeyleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	N	Çarpıklık katsayısı	Basıklık katsayısı	$\bar{X}$	Ss.	Aralık	Yorum
Kurumsal gelişme	583	-0.57	-0.15	3.87	0.84	Sık sık	Yüksek
Mesleki gelişim	583	-1.24	1.63	4.36	0.64	Her zaman	Çok yüksek
Meslektaşlarla işbirliği	583	-0.86	0.50	4.26	0.69	Her zaman	Çok yüksek
Öğretmen liderliği (Toplam)	583	-0.78	0.40	4.17	0.66	Sık sık	Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların kurumsal gelişme boyutuna ilişkin algı düzeylerinin “sık sık” aralığında ($\bar{X}$ =3.87, S_s =0.84), mesleki gelişim boyutuna ilişkin algı düzeylerinin “her zaman” aralığında ($\bar{X}$ =4.36, S_s =0.64) ve meslektaşlarla işbirliği boyutuna ilişkin algı düzeylerinin “her zaman” aralığında ($\bar{X}$ =4.26, S_s =0.69) olduğu görülmektedir. Öte yandan öğretmenlerin genel öğretmen liderliği algılarının ise “sık sık” aralığında olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}$ =4.17, S_s =0.66). Öğretmenlerin algılarına bakıldığında, mesleki gelişim

boyutuna ilişkin algılarının en yüksek ve kurumsal gelişme boyutuna ilişkin algılarının ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?” sorusunu yanıtlamayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve boyutları ile öğretmen liderliği ve boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 4’te detaylandırılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile öğretmen liderliği algıları arasındaki korelasyon matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Öz yeterlilik	1										
2. İyimserlik	.46**	1									
3. Güven	.61**	.64**	1								
4. Dışadönüklük	.52**	.51**	.70**	1							
5. Psikolojik dayanıklılık	.59**	.57**	.73**	.76**	1						
6. Umut	.57**	.51**	.64**	.63**	.78**	1					
7. Pozitif psikolojik sermaye	.74**	.76**	.87**	.84**	.91**	.82**	1				
8. Kurumsal gelişme	.40**	.45**	.47**	.62**	.58**	.50**	.61**	1			
9. Mesleki gelişim	.43**	.41**	.53**	.52**	.56**	.47**	.59**	.73**	1		
10. Meslektaşlarla iş birliği	.40**	.39**	.46**	.54**	.48**	.44**	.55**	.78**	.70**	1	
11. Öğretmen liderliği	.45**	.46**	.54**	.62**	.61**	.52**	.65**	.94**	.91**	.86**	1

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.40$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.43$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.40$, $p<.01$) ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.45$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iyimserlik algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.45$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.41$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.39$, $p<.01$) ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.46$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin güven algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.47$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.53$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.46$, $p<.01$) ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.54$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin dışadönüklük algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.62$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.52$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.54$, $p<.01$) ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.62$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.58$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.56$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.48$, $p<.01$) ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.61$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin umut algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.50$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.47$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.44$, $p<.01$) ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.52$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Son olarak; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile kurumsal gelişme boyutu ($r=.61$, $p<.01$), mesleki gelişim boyutu ($r=.59$, $p<.01$), meslektaşlarla iş birliği boyutu ($r=.55$, $p<.01$)

ve öğretmen liderliği boyutu ($r=.65$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları, öğretmen liderliği algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 5’te ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 5. Pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmen liderliğini yordamasına ilişkin doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	B	t	P	R
Sabit	0.47	0.18	-	2.61	0.01	-
Pozitif psikolojik sermaye	0.85	0.04	0.65	20.62	0.00	0.65

R=.65 R²=.42
F_(1,581)=425.30 p=.00

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmen pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmen liderliği algılarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($R=.65$, $R^2=.42$, $F_{(1,581)}=425.30$, $p<.01$). Bununla birlikte öğretmenlerin öğretmen liderliği algısına ilişkin toplam varyansın %42’sinin pozitif psikolojik sermaye algıları ile açıklandığı ifade edilebilir.

Araştırmanın beşinci alt probleminde “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin boyutlarına (öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut) ilişkin algıları, öğretmen liderliği algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarının öğretmen liderliğini yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r	Tolerance	VIF
Sabit	0.66	0.20	-	3.41	0.00	-	-	-	-
Öz yeterlilik	0.09	0.05	0.08	1.80	0.07	0.45	0.08	0.56	1.78
İyimserlik	0.10	0.04	0.11	2.71	0.01	0.46	0.11	0.57	1.77
Güven	0.02	0.07	0.02	0.28	0.78	0.54	0.01	0.34	2.98
Dışadönüklük	0.34	0.05	0.34	6.74	0.00	0.62	0.27	0.38	2.63
Psikolojik dayanıklılık	0.21	0.07	0.19	3.03	0.00	0.61	0.13	0.25	4.06
Umut	0.05	0.05	0.05	0.10	0.32	0.52	0.04	0.37	2.70

R=.66 R²=.44
F_(6,576)=76.93 p=.00

Tablo 6 incelendiğinde, pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umudun birlikte, öğretmenlerin öğretmen liderliği algısını anlamlı biçimde yordadığı tespit edilmiştir ($R=.66$, $R^2=.44$,

$F_{(6,576)}=76.93$, $p<.01$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin öğretmen liderliği üzerindeki göreceli önem sırasının; dışadönüklük ($\beta=0.34$), psikolojik dayanıklılık ($\beta=0.19$), iyimserlik ($\beta=0.11$), öz yeterlilik ($\beta=0.08$), umut ($\beta=0.051$) ve güven ($\beta=0.02$) şeklinde olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin değerlere bakıldığında ise dışadönüklük ($p<.01$), psikolojik dayanıklılık ($p<.01$) ve iyimserlik ($p<.01$) değişkenlerinin öğretmen liderliği üzerinde önemli (anlamlı) birer yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Buna karşın; öz yeterlilik ($p=.07$), umut ($p=.32$) ve güven ($p=.78$) değişkenlerinin öğretmen liderliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre, öğretmen liderliğini yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Öğretmen liderliği} = (0.34 \times \text{Dışadönüklük}) + (0.21 \times \text{Psikolojik dayanıklılık}) + (0.10 \times \text{İyimserlik}) + (0.09 \times \text{Özyeterlilik}) + (0.05 \times \text{Umut}) + (0.02 \times \text{Güven}) + 0.66$$

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın birinci alt sorusunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma kapasitelerinin yüksek, gelecek beklentilerinin olumlu ve hedeflerine ulaşma konusunda kararlı olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye algısına sahip olmaları; onların sınıf içi uygulamalarda daha etkili ve kurumsal bağlılık açısından daha istikrarlı olduklarına işaret etmektedir. İlgili alan yazını incelendiğinde, eğitim kurumlarında gerçekleştirilen birçok araştırmada bu sonuç desteklenmektedir (Erden, 2025; Yalçın, 2019; Yıldırım & Tösten, 2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin boyutlarına ilişkin algılarında; öz yeterlilik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut algıları çok yüksek, iyimserlik algısı ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Özellikle öz yeterlilik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut algılarının çok yüksek olması, öğretmenlerin bireysel ve mesleki yeterliklerine duydukları güvenin güçlü olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara rağmen hedeflerine ulaşma konusunda kararlılık gösterdiklerini ve sosyal ilişkilerde etkin bir rol üstlendiklerini düşündürmektedir. Nitekim Luthans vd. (2007) pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin daha dirençli, umutlu ve hedef odaklı davranışlar sergilediğini belirtmektedir. Bununla birlikte, iyimserlik algısının diğer boyutlara kıyasla görece daha düşük düzeyde kalması dikkat çekicidir. Bu durum, öğretmenlerin bireysel olarak güçlü özelliklere sahip olmalarına rağmen, çevresel koşullar ve mesleki belirsizlikler karşısında gelecek hakkında daha temkinli olduklarını göstermektedir. Alan yazınında benzer şekilde, dışsal stres faktörlerinin ve sistemsel belirsizliklerin bireylerin iyimserlik düzeylerini olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir (Avey vd., 2009). Öğretmenlik mesleğinin maddi getirisinin az olması (Demir & Arı, 2013), özlük haklarının yetersizliği, mesleğin itibar kaybı yaşaması (Bozbayındır, 2019), sağlıklı okul kültürü, bürokratik engeller, velilerin akademik ve sosyal açıdan ilgisizliği (Rengi & Bozkurt, 2024) gibi faktörlerin öğretmenlerin iyimserliğini olumsuz etkilediği söylenebilir. İlgili alan yazını incelendiğinde yapılan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin algılarının genel olarak yüksek ancak iyimserlik boyutuna ilişkin algıların diğer boyutlara kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. (Chaleoykitti, 2014; Çakmak & Arabacı, 2017; Çobanoğlu, 2019; Deniz, 2024; Doğan, 2023; Oruç, 2015).

Araştırmanın ikinci alt sorusunda, öğretmenlerin öğretmen liderliği algıları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin öğretmen liderliği algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin okul içindeki etkileşimlerini ve liderlik rollerini etkin biçimde yerine getirme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Nitekim

öğretmenlerin liderlik rollerini benimsemeleri; mesleki etkileşimi artırmakta, okul iklimine olumlu katkı sağlamakta ve profesyonel gelişimlerini destekleyen bir zemin oluşturmaktadır (Can, 2014; Katzenmeyer & Moller, 2013). Bu durum, öğretmenlerin yalnızca sınıf içi rollerle sınırlı kalmayıp, okulun genel işleyişine yön verme konusunda da aktif rol üstlendiklerini göstermektedir. İlgili alan yazını incelediğinde öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışları üzerine yapılan birçok araştırma da bu sonucu desteklemektedir (Athanasios, 2024; Kırac, 2023; Yılmaz, 2018). Öğretmenlerin öğretmen liderliği boyutlarına ilişkin algılarında; mesleki gelişim ve meslektaşlarla işbirliği algıları çok yüksek, kurumsal gelişme algıları ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla iş birliği ve mesleki gelişim düzeylerinin yüksek olmasının, liderlik rollerini güçlendirdiğine ve eğitim süreçlerini daha etkili yönetmelerine katkı sağladığına işaret etmektedir (Kocaeren, 2022; Özer & Çelik, 2024). Bu sonuç, öğretmenlerin mesleki gelişime verdikleri önem ve iş birliği isteklerinin bireysel liderlik becerilerini, okul kültürünü ve eğitim kalitesini iyileştirebileceğini göstermektedir. Öğretmenlerin öğretmen liderliği boyutlarından kurumsal gelişim algılarının diğer boyutlara kıyasla daha düşük olması dikkat çekicidir. Beycioğlu ve Aslan'a (2010) göre öğretmen liderliği, tek kişinin lider olduğu ve yönetim ile çalışanlar arasında farkın belirgin olduğu geleneksel liderlik tiplerinden ayrıldığı en çarpıcı boyut kurumsal gelişme boyutudur. Dolayısıyla öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerine ve meslektaşlarıyla iş birliğine daha fazla odaklandıkları ancak okulun genel gelişim süreçlerine katılım konusunda kendilerini yeterince yetkin ya da yetkili hissetmedikleri söylenebilir. Özellikle okul yönetiminde alınan kararlara katılım fırsatlarının sınırlı olması (Bilge, 2008), hiyerarşik yapı, kurumsal gelişim faaliyetlerinin öğretmenlere yeterince yansıtılmaması (Timur, 2017) ve bu faaliyetlerin somut sonuçlar üretmemesi gibi etkenler öğretmenlerin bu boyuta dair algılarını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca yoğun iş yükü ve zamanın sınırlılığı öğretmenlerin kurumsal gelişim süreçlerine aktif katılımını zorlaştırabilmektedir (Öztürk & Erdem, 2020). Alan yazını incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderliği boyutlarında kurumsal gelişmenin diğer boyutlara kıyasla daha düşük olduğunu gösteren birçok araştırma bulunmaktadır (Kaya, 2016; Kocaeren, 2022; Yılmaz, 2018; Yılmaz & Cerit, 2023).

Araştırmanın üçüncü alt sorusunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmen liderliği ile pozitif psikolojik sermaye ve boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişki, öğretmenlerin kendi yeterliliklerine olan inançları arttıkça liderlik davranışlarını daha etkili biçimde sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenler, hem meslektaşlarıyla iş birliğine daha açık olmakta hem de mesleki ve kurumsal gelişime daha fazla katkı sunmaktadır. Modern eğitim sistemlerinde akademik başarının artırılması, istendik davranışların kazandırılması ve okul gelişiminin sağlanması açısından öğretmenlerin rolleri giderek daha önemli hale gelmektedir (Stronge vd., 2011). Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini sürekli geliştirmesi, meslektaşları ile işbirliği yapması ve kurumsal gelişme faaliyetlerinde yer alması önem kazanmaktadır.

Öğretmenlerin iyimserlik algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında ortaya çıkan pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeydeki ilişki, öğretmenlerin sahip oldukları iyimser tutumların liderlik rollerini daha etkili bir şekilde üstlenmelerine katkı sağladığını göstermektedir. Gelecekle ilgili olumlu beklentilere sahip olan iyimser öğretmenlerin; karşılaştıkları sorunlara daha yapıcı çözümler üretebileceği, meslektaşlarıyla daha sağlıklı ilişkiler kurabileceği ve okulun gelişim süreçlerine daha gönüllü katılım sağlayabileceği söylenebilir. Hedeflerine ulaşma noktasında kendinden emin lider öğretmenlerin zorluklar karşısında azimlerini ve iyimser tutumlarını kaybetmemeleri (Carver vd., 2010) liderlik davranışlarını sergilemeleri açısından kritik öneme sahiptir. Benzer şekilde öğretmenlerin güven algıları ile öğretmen

liderliği algıları arasında da pozitif ve orta düzeyde ilişki vardır. Kendisine mesleki güven duyan öğretmenlerin bireysel sorumluluklarını yerine getirmenin yanında okulun gelişimine katkı sunma, mesleki bilgi ve becerilerini artırma ve meslektaşlarıyla iş birliği yapma konularında daha istekli ve etkin davranışlar sergilediği söylenebilir. York-Barr ve Duke'e (2004) göre öğretmen liderliği, bilgi ve beceri temelli bir süreç olmanın yanında güçlü bir etik temele ve güven duygusuna dayanan bir yapı olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin güven düzeylerinin yüksek olması, meslektaşlarıyla iş birliği yapma ve okulun gelişim sürecine liderlik etme eğilimlerini artırmaktadır (Leithwood & Jantzi, 2000). Dışadönüklük ile öğretmen liderliği arasında da pozitif ve orta düzeyde ilişki vardır. Dışadönüklük özelliği yüksek öğretmenlerin, iletişim becerileri ve liderlik özellikleri sayesinde okul ortamındaki etkileşimlerini güçlendirebildikleri söylenebilir. Dışadönüklük özelliği yüksek olan bireyler başkalarıyla kolay iletişim kurabilen, girişimci ve enerjik bir yapıya sahip olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz, 2006). Ayrıca Judge ve Bono (2001) dışadönük bireylerin liderlik davranışları göstermeye daha yatkın olduklarını, özellikle motive edici ve yönlendirici özelliklerinin grup dinamiklerinde belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında da pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara daha dirençli olduğu ve bu durumun mesleki gelişim, meslektaşlarıyla iş birliği yapma ve okulun kurumsal gelişimine katkıda bulunma konularında daha aktif olmalarını sağladığı söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık; stres, belirsizlik, başarısızlık ve fazla sorumluluk üstlenme gibi etkenlerin üstesinden gelebilme yeteneği olarak ifade edilebilir (Luthans & Youseff, 2004). Soylu ve Okçu (2022) psikolojik dayanıklılığın öğretmenlerin stresli durumlarla başa çıkmalarını ve iş yerindeki zorlayıcı koşullarda verimli kalmalarını sağladığını belirtmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin son boyutu olan umut ile öğretmen liderliği algıları arasında da pozitif ve orta düzeyde ilişki vardır. Öğretmenlerin sahip olduğu umut duygusunun, onların mesleki yaşamlarındaki liderlik rollerini daha etkili gerçekleştirmelerinde önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Umut düzeyi yüksek öğretmenler, karşılaştıkları zorluklara karşı daha iyimser, çözüm odaklı ve kararlı bir tutum sergileyebilirler. Bu durum kurumsal gelişime katkı sunma, mesleki gelişimlerini sürdürme ve meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalışma açısından daha motive ve aktif olmalarına olanak tanır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında da pozitif ve orta düzeyde ilişki vardır. Bu sonuca göre; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları yükseldikçe, lider öğretmen davranışlarını sergileme düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Örneğin Yılmaz ve Ulukapı Yılmaz (2018), pozitif psikolojik sermayenin çalışanların yüksek performans ve örgüte adanmışlık düzeyleriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek olan öğretmenlerin okul ve okul paydaşları için ekstra çaba gösterdikleri ve okula daha fazla katkı sağlamaya dönük davranışlarda bulundukları ifade edilebilir (Bakker vd., 2007; Berberoğlu, 2013).

Araştırmanın dördüncü alt sorusunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmen liderliği algılarını anlamlı biçimde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmen liderliği algılarını pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordadığı saptanmıştır. Öğretmen liderliğine ilişkin toplam varyansın %42'sinin pozitif psikolojik sermaye algıları ile açıklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayenin, onların liderlik rollerini benimseme ve sergileme süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Benzer şekilde Luthans vd. (2007) pozitif psikolojik sermayenin liderlik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenler, meslektaşlarıyla etkili iletişim kurma, problem çözme ve okul geliştirme konularında daha fazla sorumluluk almakta ve liderlik davranışlarını sergilemekte daha istekli olmaktadır (Avolio vd., 2004). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması, okul ortamlarında öğretmen

liderliğini güçlendirmek ve eğitimde liderlik kültürünü yaygınlaştırmak açısından kritik bir unsur olarak değerlendirilebilir. Alan yazınında yer alan araştırmalar incelendiğinde; öğrenci başarısı (Sugg, 2013), öğretmenlerin öz yeterliği (Yaz, 2018), öğretmenlerin iş motivasyonları (Orhan, 2020), öğretmenlerin iletişim becerileri (Deniz, 2022), okul iklimi (Gningue, 2022), dönüşümsel liderlik davranışları (Sesli, 2023), mesleki gelişim ve okul etkililiği (Kurt, 2024) ve öğretmenlerin özerklik algıları (Çimen, 2025) gibi değişkenlerin de öğretmen liderliğini yordayan farklı etkenler olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmen liderliğinin tek bir faktörle sınırlı olmadığı, pozitif psikolojik sermaye gibi bireysel özelliklerin yanı sıra çeşitli çevresel ve mesleki etkenlerin de bu süreci şekillendirdiği söylenebilir.

Araştırmanın son alt sorusunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin boyutlarına ilişkin algılarının, öğretmen liderliği algılarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye boyutları ile öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır. Yordayıcı değişkenlerin öğretmen liderliği üzerindeki göreceli önem sırası; dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve güven şeklindedir. Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının öğretmen liderliği üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, öz yeterlilik, umut ve güven boyutlarının öğretmen liderliği üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı görülmüştür. Dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi bireysel faktörlerin öğretmen liderliğine katkı sağlaması, alan yazınındaki bulgularla örtüşmektedir (Gningue, 2022; Orhan, 2020; Sesli, 2023; Yaz, 2018). Liderlerin sosyal olma, yüksek enerji, girişkenlik ve iddialılık gibi dışadönüklükle ilişkili kişilik özelliklerine sahip olmaları beklenmektedir (Costa & McCrae, 1992; Spark & O'Connor, 2021). Dolayısıyla öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerinin yüksek olması, onların liderlik davranışlarını benimsemeleri ve etkili bir biçimde sergilemeleri açısından önemli bir avantaj sağlayabilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan lider öğretmenlerin; stresle başa çıkabilme, değişime uyum sağlama ve çevrelerindeki bireyler için rol model olma eğiliminde oldukları mevcut araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Smith (2017) liderliği; zorluklara karşı etkili tepki verebilme, sorunlar karşısında toparlanabilme ve değişken koşullara uyum sağlayabilme yetisi olarak tanımlamaktadır. Bu özelliklerin desteklenmesi, okul ortamındaki başarıyı ve lider öğretmenin meslek hayatındaki uzun vadeli istikrarı güçlendirmektedir (Luthans vd., 2007). Öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla etkili şekilde başa çıkabilme ve değişen koşullara uyum sağlama becerilerinin, liderlik rollerini başarılı biçimde yerine getirmelerine katkı sağladığı söylenebilir. İyimserlik boyutunun öğretmen liderliğini yordayan diğer güçlü bir psikolojik özellik olduğu ortaya çıkmıştır. İyimser öğretmen liderler, kriz anlarında karşılaştıkları sorunları fırsatlara dönüştürebilme yetenekleriyle okullarında olumlu bir atmosfer yaratmada önemli bir rol oynarlar (Seligman, 1998). İyimser öğretmen liderler, okul kültürünü olumlu yönde etkileyebilir ve meslektaşlarının görev ve sorumluluklarını işbirliği içinde ve daha verimli yapmalarını sağlayabilir.

Araştırmada elde edilen bulgular, ulaşılan sonuçlar ve ilgili alan yazını doğrultusunda uygulayıcılara, politika yapıcılara ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında iyimserlik boyutunun diğer boyutlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Okullarda psikolojik dayanıklılığı ve olumlu düşünmeyi destekleyen seminer ve rehberlik çalışmaları düzenlenebilir; öğretmenlerin başarılarını öne çıkaran ve olumlu geri bildirim sağlayan yönetsel uygulamalarla iyimserlik algısı güçlendirilebilir.
- Öğretmenlerin kurumsal gelişime yönelik liderlik algılarının diğer boyutlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin alma süreçlerine katılımını sağlayan demokratik yönetim anlayışı teşvik edilmeli; okul gelişim planları ve yenilikçi projelerde aktif roller üstlenmeleri desteklenmelidir.

- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin öğretmen liderliğini anlamlı ve pozitif yönde yordadığı görülmüştür. Okullarda pozitif psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik eğitimler, atölyeler ve mentorlük programları düzenlenebilir. Ayrıca, güven ve iş birliğine dayalı bir okul ortamı oluşturularak öğretmenlerin liderlik becerileri desteklenmeli; olumlu tutum ve çabaları takdir edilerek motivasyonları artırılmalıdır.

- Politika yapıcılar, okullarda pozitif ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulması için yöneticilere yönelik liderlik ve yönetim eğitimlerine yatırım yapabilir ve öğretmenlerin iyimserlik duygusunu artıracak teşvik ve destek mekanizmaları geliştirebilir.

- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, düzenli olarak izlenmeli ve bu verilere dayalı olarak politika ve uygulamalar güncellenmelidir.

- Öğretmenlerin öğretmen liderliği algılarının bir kısmının pozitif psikolojik sermaye ile açıklandığı görülmüştür. Bu nedenle öğretmen liderliğini etkileyen diğer değişkenleri incelemek amacıyla nicel, nitel ve karma araştırmalar yapılabilir.

- Öz yeterlilik, umut ve güvenin öğretmen liderliğini anlamlı biçimde yordamadığı görülmüştür. Bu sonucun nedenlerini açıklamak için derinlemesine araştırmalar yapılabilir.

Değerlendirme/Evaluation:

Çift Taraflı Kör Hakemlik Sistemi

Double Blind Refereeing System

Etik Kurul İzni/ Ethics Committee Permission:

Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 12.09.2023 tarih ve 378596 sayılı karar yazısı ile etik açıdan uygun görülmüştür.

It was deemed ethically appropriate by the decision letter of Gaziantep University Social and Human Sciences Ethics Committee dated 12.09.2023 and numbered 378596.

Etik Beyanı/ Ethical Statement:

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

It is hereby declared that scientific and ethical principles were adhered to during the preparation of this study and that all studies used as references are listed in the bibliography.

Etik Bildirim/Ethics Notification: info@esosder.org

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı/Declaration of the contribution rate of the researchers:

Birinci yazar %50, ikinci yazar %50 oranında katkı sağlamıştır.

The first author contributed 50%, the second author 50%.

Çıkar Çatışması Beyanı/ Declaration of conflict of interest:

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

There is no potential conflict of interest in this study.

Yapay Zekâ Kullanımı /Use of Artificial Intelligence:

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde yapay zekâ tabanlı herhangi bir araç veya uygulama kullanılmamıştır. Çalışmanın tüm içeriği, yazar(lar) tarafından bilimsel araştırma yöntemleri ve akademik etik ilkelere uygun şekilde üretilmiştir.

No artificial intelligence-based tools or applications were used in the preparation of this study. All content of the study was produced by the author(s) in accordance with scientific research methods and academic ethical principles.

Kaynakça

- Abdioğlu, H. & Yavuz, S. (2013). İşletmelerde sosyal sermayenin ölçülmesi ve raporlanmasına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 15(1), 25-56.
- Ağiroğlu Bakır, A. (2013). Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Alim, N. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Anık, S. & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Athanasios, T. (2024). Examining the triadic relationship of servant leadership, teacher leadership, and psychosocial safety climate in k-12 schools. *Leadership and Policy in Schools*, 1-20 <https://doi.org/10.1080/15700763.2024.2339880>
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avolio, B. J., Luthans, F.ve Walumbwa, F. O. (2004). *Authentic leadership: theory building for veritable sustained performance*. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.
- Bakker, Arnold B., Demerouti, E., Hakanen, J.ve Xanthopoulou D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Balyer, A. (2016). Öğretmen liderler: öğretmen algıları üzerine nitel bir araştırma. *İlköğretim Online*, 15(2), 391-417 <https://doi.org/10.17051/ıo.2016.817647>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Berberoğlu, N. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Beycioğlu, K. & Aslan, B. (2010). Öğretmen liderliği ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 9(2), 764-775.
- Bilge, C. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerin karara katılma ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* içinde (ss. 241-258). Greenwood Press.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104. <https://doi.org/10.17755/esosder.583274>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

- Can, N. (2009). Öğretmenlerin sınıfta ve okulda liderlik davranışları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 385-399
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*. Pegem Akademi
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). *A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic. Self Regulating System.* <https://doi.org/10.1037/10566-005>
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Cemaloğlu, N. & Savaş, G. (2018). Examining the relationship between supportive behaviors of school principals and teacher leadership. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(1), 244-258.
- Chaleoykitti, S. (2014). The model construction for developing positive psychological capital among professional nurses under the ministry of defense, *Thailand.J Health Res.* 28(6); 427-32.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *NEO Personality inventory-revised (NEO PI-R)*. Psychological Assessment Resources.
- Çakmak, M. S. & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909. <https://doi.org/10.17755/esosder.282130>
- Çetin, F.ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, M. & Özalp, U. (2019). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen profesyonelliği ve öğretmen liderliğine ilişkin algılarının incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 193-213.
- Çimen, Ö. (2025). *Öğretmenlerin liderlik davranışları ile özerklik algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demir, M. K. & Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126
- Deniz, B. (2024). *Pozitif psikolojik sermayenin işe tutkunluğa etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Deniz, E. (2022). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Deniz, E. & Kara, M. (2025). Öğretmenlerin iletişim becerileri ile öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (2), 508-525.
- Doğan, C. (2023). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.

- Erden, H. (2025). The influence of teachers' psychological capital on the quality of work life: exploring the mediating impact of emotions. *Frontiers in Psychology*, 16, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1557030>
- Ergül, H. F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 84, 325-336.
- Erkuş, A. (2013). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Corwin Press.
- Fullan, M. (2023). *The principal 2.0: Three keys to maximizing impact*. John Wiley & Sons.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Pearson Press.
- Gningue, S. M., Peach, R., Jarrah, A. M. & Wardat, Y. (2022). The relationship between teacher leadership and school climate: findings from a teacher-leadership project. *Education Sciences*, 12(749), 1-17. <https://doi.org/10.3390/educsci12110749>
- Hargreaves, A. (2004). *Teaching in the knowledge society*. Teachers College Press.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading?. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11- 24.
- Harris, A.ve Muijs, D. (2003). *Teacher leadership: Principles and practice*. National College for School Leadership.
- Harris, A. & Muijs, D. (2005). *Schools improving through teacher leadership*. Open University Press.
- İlhan, D., Çetinkaya, Y., Yavuz, M., Karaçor, N. E., Saraç, A. & Gök, M. (2024). Öğretmen liderliğini temel alan lisansüstü tezlerin çeşitli ölçütlere göre incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Researches*, 10(37), 23-35. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10498152>
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kara, M. (2020). Eğitim paydaşlarının görüşleri doğrultusunda Türk eğitim sisteminin sorunları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1650-1694. <https://doi.org/10.29299/kefad.853999>
- Karaca, S. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Gazi Kitabevi.
- Katzenmeyer, M. & Moller, G. (2013). *Uyuyan deviyandirmek: Öğretmen liderler yetiştirmek* (S. Özdemir, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Kaya, B. (2016). *Öğretmenlerin öğretmen liderliği yeterlikleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Kıraç, M. (2023). *Eğitim kurumlarında örgütsel mutluluk ile öğretmen liderliği ilişkisi*[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Kocaeren, E. (2022). *Öğretmen liderliği ile öğretmen mesleki öğrenmesi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Kolay, Y. (2004). Okul-aile-çevre işbirliğinin eğitim sistemindeki yeri ve önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 164. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/164/kolay.htm

- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46(46), 199-226.
- Kurt, E. (2024). *Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin öğretmen liderliğinin mesleki gelişime ve okul etkililiğine ilişkin görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Kutanis, R., Ö. & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Lambert, L. (2003). *Leadership capacity for lasting school improvement*. ASCD.
- Leithwood, K. & Beatty, B. (2008). *Leading with teacher emotions in mind*. Corwin Press.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000). Principal and teacher leadership effects: A replication. *School Leadership & Management*, 20(4), 415-434.
- Lieberman A. (1992). Teacher leadership: What are we learning? Livingston C. (Ed.), *Teachers as leaders: Evolving roles* içinde (pp. 159–165). National Education Association.
- Lieberman, A. & Miller, L. (2004). *Teacher leadership*. Jossey-Bass.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 54-77.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press
- Muijs, D. & Harris, A. (2003). Teacher leadership-improvement through empowerment?: An overview of the literature. *Educational Management & Administration*, 31(4), 437–448. <https://doi.org/10.1177%2F0263211X030314007>
- Orhan, H. (2020). *Öğretmenlerin iş motivasyonlarıyla öğretmen liderliği arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Özer, G. & Çelik, S. (2024). Mesleki öğrenme toplulukları: Bir mesleki gelişim uygulamasının öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 53(243), 1203–1230. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.1239160>
- Öztürk M. A. & Erdem M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Öztürk, N. & Şahin, S. (2017). Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ve öğretmen liderliği: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İlköğretim Online*, 16(4), 1451-1468.
- Rengi, Ö. & Bozkurt, B. (2024). Okul yöneticilerinin motivasyonunu etkileyen faktörler. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(1), 249-272. <https://doi.org/10.33400/kuje.1406699>
- Savaş, G. (2016). *Okul müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişki & bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Anı Yayıncılık.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction.) *American Psychologist*, 55(1), 5-14.0
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (2006). *Supervision: A redefinition*. (8. Basım) McGraw-Hill Education.
- Sesli, E. (2023). *Dönüşümsel liderlik ile okul etkililiği arasındaki ilişkide öğretmen liderliği ve kolektif öğretmen yeterliğinin aracılık rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Smith, P. (2017). *Resilient leadership: Navigating life's challenges*. Harvard Business Review Press.
- Soylu, S. & Okçu, V. (2022). Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 752-767.
- Spark, A. & O'Connor, P. J. (2021). State extraversion and emergent leadership: Do introverts emerge as leaders when they act like extraverts?. *The Leadership Quarterly*, 32(3), 101474. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101474>
- Stronge, J. H., Ward, T. J. & Grant, L. W. (2011). What makes good teachers good? a cross-case analysis of the connection between teacher effectiveness and student achievement. *Journal of Teacher Education*, 62(4), 339-355. <https://doi.org/10.1177/0022487111404241>
- Sugg, S. A. (2013). *The relationship between teacher leadership and student achievement* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Eastern Kentucky University.
- Szczesiul, S., A. & Huizenga, J., L. (2015). Bridging structure and agency: Exploring the role of teacher leadership in teacher collaboration. *Journal of School Leadership*, 25(2), 368-410. <https://doi.org/10.1177/105268461502500207>
- Tekbıyık, A. (2019). İlişkisel tarama yöntemi. H. Özmen & O. Karamustafaoğlu (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri içinde* (ss.164-178). Pegem Akademi.
- Timur, M. (2017). *Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin okulda karar alma sürecine ilişkin algıları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 59, 429-442.
- Uğurlu, C., T. & Yiğit, Y. (2014). Öğretmenlerin öğretmen liderliği algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 36-56.
- Witziers, B., Bosker, R.J. & Krüger, M.L. (2003). Educational leadership and student achievement: The elusive arch for an association. *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 398- 425.
- Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.

- Yaz, A., H. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile öğretmen liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yenen, E. T. (2022). Öğretmenlerin mesleki yeterliklerini etkileyen faktörler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 27-45.
- Yıldırım, İ. & Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 36, 10-17.
- Yılmaz, A. İ. (2018). *Okullardaki bürokratik yapı ve öğretmen liderliği arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yılmaz, B. & Cerit, Y. (2023). Okulun mekanik ve organik örgüt yapısı ile öğretmen liderliği arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 190-212.
- Yılmaz, A. & Ulukapı Yılmaz, H. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans düzeyine etkisinde örgütsel adanmışlığın aracılık rolü: Bir hizmet işletmesinde araştırma. *Anadolu üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 129-144.
- Yoldaş, E. (2025). *Öğretmen liderliği ile mesleki dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- York-Barr, J. & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.
- Yukl, G. & Lepsinger, R. (2004). *Flexible leadership: Creating value by balancing multiple challenges and choices*. Jossey-Bass.
- Zhu, W., Avolio, B. J. & Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590-619. <https://doi.org/10.1177/1059601108331242>
- Zülfüzade, T. (2020). *Profesyonel bir kimlik olarak öğretmen liderliği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uludağ Üniversitesi.