



Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Yener AKMAN¹

¹Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, yenerakman@yahoo.com

Geliş Tarihi/Received: 3.3.2016

Kabul Tarihi/Accepted: 27.7.2016

e-Yayın/e-Printed: 17.10.2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.729>

ÖZ

Bu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeyleri ve psikolojik sermaye algıları okul türü ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelenmiştir. Tarama modelinde desenlenen araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan 380 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri internet ortamında elde edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında Çetin & Basım (2012) tarafından uyarlanması gerçekleştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Veriler aritmetik ortalama, standart sapma, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve çok yönlü varyans analizi (MANOVA) yapılarak çözümlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeyi yüksek olarak belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları okul türü değişkeninde umut boyutuna; mesleki kıdem değişkeninde ise umut ve özyeterlilik boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, ilköğretim, ortaöğretim, öğretmen

The Investigation of Teachers' Perceptions of Psychological Capital According to Various Variables

ABSTRACT

In this study, positive psychological capital level of perception of teachers were investigated. In addition the perception of positive psychological capital was examined in terms of type of variables as school and seniority. This study was designed with survey method and the study group was consisted of 380 teachers working in the 2014-2015 educational year. Research data were obtained from the internet. Datas were gathered through the Positive Psychological Capital Scale which adopted by Çetin & Basım (2012). The gathered data were analyzed with arithmetic mean, standart deviation, confirmatory factor analysis (CFA) and multiple analysis of variance (MANOVA). After the analysis, it was found that teachers's positive psychological capital level was at a high level. In addition, teachers's perceptions of positive psychological capital showed significant differences at type of school variable to hope dimension and at seniority variable to hope and self-efficacy dimensions.

Keywords: Positive psychological capital, primary, secondary, teacher.

1. GİRİŞ

Örgütler ekonomik belirsizliklerin, sürekli rekabet ve teknolojik gelişmelerin hakim olduğu dünyada insan kaynaklarının psikolojik sermaye seviyesini yükselterek sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilirler (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Ekonomideki geleneksel kullanımının yanı sıra sermaye kavramı aynı zamanda insan kaynaklarının (insan sermayesi, entelektüel sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye) değerini de temsil etmektedir. Son yıllardaki çalışmalarda insan kaynakları yönetiminde pozitif değerlere önem verildiği görülmektedir. Özellikle çalışanların psikolojik kaynaklarının nasıl güçlendirileceği ve performanslarının nasıl yükseltileceğine odaklanılmaktadır (Luthans, Avey & Li, 2008). Pozitif örgütsel davranış bireylerin performanslarını iyileştirmek için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili yönetilebilir ve insan kaynaklarının psikolojik kapasitesine pozitif yaklaşan uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Wright, 2003). *Psikolojik sermaye* kavramı ise bireysel motivasyonel eğilimleri (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) karşılayan bir anlamı taşımaktadır (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Erkuş & Fındıklı (2013), psikolojik sermayeyi, bireyin sergilemiş olduğu olumlu davranışların toplamı olarak açıklamaktadır.

Bireyin karşılaştığı olaylara yönelik pozitif yaklaşımını ve başarı güdüsünü harekete geçirir (Peterson, Luthans, Avolio, Walubwa & Zhang, 2011). Psikolojik sermaye kısaca *bireyin kim olduğuna* vurgu yapmaktadır (Luthans, 2002).

Pozitif psikoloji (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), pozitif örgütsel davranış (Luthans & Youssef, 2007; Nelson & Cooper, 2007) ve pozitif duygular (Fredrickson, 2000) adı altında yapılan çeşitli çalışmalar bireyin insanlarla yaşadığı olumsuz durumlar yerine olumlu durumlarına vurgu yapıldığında bireyin psikolojik halinin daha fazla güçleneceğini destekleyen bulgular tespit etmiştir. Luthans ve diğerlerine (2007) göre değinilen uygulamalar genel olarak psikolojik sermaye olarak nitelendirilebilir. Psikolojik sermaye çalışanların kim olduklarını ve neler yapabileceklerini göstermektedir.

Pozitif örgütsel davranış üzerine yapılan araştırmalar psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz-yeterlilik ve umut gibi psikolojik sermayenin çıktılarını ele almaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005; Luthans ve diğerleri, 2007). Bireyin pozitif psikolojik gelişimi; zorlu görevleri kabul etmek ve başarılı olmak için gereken çabayı gösterebilecek güvene, şimdi ve gelecekte başarılı olunacağına yönelik olumlu bir yaklaşıma, amacına başarıyla ulaşabilmek için azime ve sorunlarla karşılaşıldığında dayanabilme ve başarıya ulaşmak için farklı yolları denemeye bağlıdır. Bu bağlamda, psikolojik sermaye esneklik, iyimserlik, öz-yeterlilik ve umuttan oluşan bir çekirdek yapısıdır. Bireyler zorlukları aşmak için değinilen bu dört bileşeni geliştirmelidir (Luthans & Youssef, 2007). *Özyeterlilik*, *umut*, *iyimserlik* ve *psikolojik dayanıklılık* gibi pozitif psikolojinin unsurları ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili iş performansı için yönetilebilir bir özellik göstermektedir. Aşağıda bu dört unsurun özelliklerine kısaca değinilmiştir.

1. *Özyeterlilik*: Bireyin, motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve bir görevi gerçekleştirebilmek için gereken hareketliliği ortaya koyabilmek için gösterdiği yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Stajkovic & Luthans, 1998). Luthans & Youssef'e (2004) göre özyeterliliği yüksek bireyler zorlu görevleri seçer, motivasyonlarını yüksek tutar, amaçlarına ulaşmak için çaba sarf eder ve zorluklar karşısında azimlilik gösterir. Pozitif psikolojik sermaye unsuru olarak özyeterlilik ile işle ilgili performans arasında pozitif yönlü güçlü ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca Bandura (1997) çalışmalarıyla iş ortamında özyeterliliğin nasıl geliştirilebileceğini uygulamalı olarak göstermiştir (akt. Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

2. *Umut*: Teorik açıdan özyeterlilik kadar incelenmemiş olsa da pozitif psikolojik sermaye düzeyi konusunda üzerinde durulması gereken bir unsur olarak görülmektedir. Umut, başarı duygusuna bağlı olan pozitif motivasyonel bir durumu betimlemektedir. Umut içerisinde etkenler ve yollar olmak üzere iki temel kavramı barındırmaktadır. Etkenler, istenen etkiyi gerçekleştirmek için gereken motivasyonel enerji iken yollar ise hedeflere ulaşmak için alternatif yönleri belirlemek ve takip etmek olarak belirtilebilir (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins, 1996).

3. *İyimserlik*: Seligman'a (2000) göre diğer unsurlar ile karşılaştırıldığında pozitif psikoloji ile daha yakın ilişkili olarak görülmektedir. Seligman'ın tanımına göre iyimserlik, kişinin karşılaştığı iyi ve kötü olayları kalıcılık ve yaygınlık olmak üzere iki önemli boyutta temellendirilerek çözümlenmektedir. Özellikle iyimserler kötü olayları geçici olarak yorumlarken; kötümserler, kötü olayları kalıcı olarak değerlendirirler. Bu durumun tersi iyi olaylar için de geçerlidir. Yaygınlık açısından ise iyimserler kötü olayları belirli konulara yorarken, kötümserler daha evrensel yorumlarda bulunurlar. Luthans & Youssef'e (2004) göre, iyimserlik, bireylerin karşılaştıkları olumlu olaylarda benlik saygılarını ve morallerini artırırken; aynı zamanda depresyon, suçluluk ve umutsuzluk gibi olumsuz olaylar ile aralarına mesafe koymalarına yardımcı olur. Bu konuda Seligman (1998) iş yeri çıktıları üzerine gerçekleştirdiği bir çalışmada yüksek performans için iyimserliğin olumlu etkilerinin olduğunu saptamıştır.

4. *Psikolojik Dayanıklılık*: Sıkıntılardan, belirsizliklerden, başarısızlıktan ve ağır sorumluluklardan kurtulma yeterliliği olarak belirtilebilir (Luthans & Youssef, 2004). Coutu'ya (2002) göre, psikolojik dayanıklılığı olan bireyler; gerçeklik üzerinde güçlü bir kabullenişe, toplumsal değerler tarafından desteklenen derin bir inanca ve doğaçlama ve değişimlere uyum becerisine sahip görülmektedir.

İnsan ve sosyal sermaye gibi pozitif psikolojik sermaye de yatırım aracı gibi işlev görebilir ve yönetilebilir. Psikolojik sermayenin gelişime açık niteliği ve geliştirme uygulamaları geleneksel sermayenin aksine bu yatırımın daha az maliyetle gerçekleştirilebileceğini göstermektedir (Luthans diğerleri, 2004). Bandura'ya (1993) göre özyeterlilik gelişim düzeyini yükseltmek için aşağıdaki yollar izlenebilir.

1. *Doğrudan deneyimler ya da performans kazanımları*: Elde edilen başarı hakkında doğrudan bilgi verdiğinden özyeterliliği geliştirmek için en güçlü yaklaşım olarak belirtilebilir. Ancak başarı her zaman özyeterliliği oluşturamayabilir. Hem görev karmaşıklığı gibi durumsal süreçler hem de bireyin yetenek algısı gibi bilişsel süreçler gelişimi etkileyebilir. Ayrıca Bandura (1993) azim yoluyla kazanılan ustalık deneyimleri ve kalıcı öğrenme yeteneklerinin dikkat çektiğini belirtmektedir.

2. *Dolaylı deneyimler ya da modelleme*: Bazı uygulamaların gerçekleştirilmesinin çok pahalı ya da riskli olduğu durumlarda uygun bir modelin izlenmesi gerçekçi bir uygulama alanı oluşturarak etkili öğrenmeye yardımcı olabilir (Luthans & Youssef, 2004). Bireyler başkalarının sarf ettikleri çaba sonucunda başarılı olduklarını görürse, kendilerinin de başarılı olabileceklerine olan inançları artmaktadır. Olumsuz durumlarda da başkalarının başarısızlığı kendi yeteneklerinden şüphe duymalarına neden olabilir. Eğer bireyi etkileyen rol model cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, fiziki özellikler gibi ortak yönler taşıyorsa psikolojik sermaye olarak özyeterliliğin gelişimi daha yüksek düzeyde olmaktadır. Bu dolaylı modelleme özellikle eğitim ve gelişim uygulamalarıyla özyeterliliği artırmak için önemli görülmektedir.

3. *Sosyal ikna*: Yetkin bireylerin ikna çalışmaları psikolojik sermaye olarak özyeterliliğin geliştirilmesine yardımcı olabilir. Ancak bu uygulama doğrudan ve dolaylı deneyimler kadar etkili değildir. Sosyal ikna sürecinde küçük bir olumsuz yorum ya da jest ve duygular özyeterlilik üzerinde büyük etkiler oluşturabilir. Ayrıca, olumlu geribildirimler olumsuzlar kadar etkili olmamaktadır.

4. *Fizyolojik ve psikolojik uyarılma*: Bireyler yeteneklerini değerlendirirken genellikle fiziksel ve duygusal olarak nasıl hissettiklerini göz önünde bulundurmaktadır. Eğer bu duygular hastalık, depresyon, stres gibi negatif ise özyeterlilik büyük ölçüde olumsuz etkilenecektir. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta, eğer fiziksel ya da psikolojik olumsuzluklar ciddi düzeyde değilse özyeterlilik üzerinde sadece geçici bir etkiye neden olacaktır. Sonuç olarak iyi bir fiziksel ve ruhsal durumun özyeterliliğin geliştirilmesi için iyi bir başlangıç olacağı belirtilebilir.

Psikolojik sermayenin umut boyutunun geliştirilmesi için ise Snyder (2000), Luthans & Jensen (2002) ve Luthans & Youssef (2004) çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Bunlar arasında; örgütsel ve bireysel hedeflerin belirlenmesi, ilerleme sürecini kontrol etmek için yönetilebilir alt basamakların oluşturulması, hedefe götürecek en azından bir planın daha hazırlanması ve sorunlar karşısında devam etmeye istek gösterilmesi belirtilebilir.

İyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesi için yapılacak önerilerin ise özyeterlilik ve umut boyutlarına göre daha dar bir kapsamda olduğu söylenebilir. Schulman'a (1999) göre, iyimserliğin geliştirilmesi için, birey; mücadelede başarısızlığına sebep olan inançları fark edebilmeli, inançların doğruluğunu değerlendirebilmeli ve işlevsiz inançları daha yapıcı olanları ile değiştirebilmelidir. Psikolojik dayanıklılık için ise; sosyal yetkinlik, problem çözme becerisi, özerklik ve amaç duygusu kazandırma uygulanabilir. Reivich & Shatte (2002), işler beklenilmediği gibi gittiğinde olumsuz düşüncelerden kaçınma, sorunlar hakkında inançların doğruluğunu sınıma ve çözümler bulmak ve stres altında iken soğukkanlı olma ve odaklanabilme becerilerinin kazandırılmasının bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyini yükselteceğini vurgulamıştır.

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermaye, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyut altında incelenmiştir. Uluslararası ve ulusal yazın incelendiğinde konu üzerine gerçekleştirilen çalışmaların çoğunlukla özel sektör çalışanları üzerinde ya da eğitim çalışanları dışında yapıldığı tespit edilmiştir (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Cole, Daly & Mak, 2009; Çetin, Hazır & Basım, 2013; Luthans, Avey & Li, 2008; McMurray, Pirola-Merlo, Sarros & Islam, 2010; Wang, Liu, Wang & Wang, 2012). Günümüzde sosyal, politik, kültürel ve ekonomik açıdan hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimleri anlamının ve kontrol etmeye yönelik çabaları yönlendirecek bireyleri yetiştirecek temel kurum ise okullardır. Sürekli değişim

içerisindeki küresel dünyada okullar ve en temel unsuru olan öğretmenler kendilerini yenilemek zorundadır. Bu doğrultuda araştırmanın öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma grubunu üzerinde yürütülmesinin önemi, öğrenciler için bir rol model niteliği taşıyan öğretmenlerin niteliklerinin ve psikolojik sermaye yeterliliklerinin belirlenerek geliştirilmesi ve artırılması ve yetiştirecekleri öğrenciler ve oluşacak toplum üzerinde göstereceği olumlu etkilerden ileri gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyini okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre inceleyen bu araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Karasar'a (2000) göre tarama modeli, geçmişte ya da günümüzde varlığını sürdüren bir olayı olduğu gibi betimleyen bir araştırma yaklaşımıdır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada, evren ve örneklem belirlemesi yapılmamıştır. Veriler internet ortamında 2014-2015 eğitim-öğretim yılında 380 öğretmenden elde edilmiştir. Veriler elde edilirken 86 öğretmene e-posta adresleri üzerinden ölçek gönderilmiş ve 74'ünden dönüt alınmıştır. 306 öğretmene ise eğitim forum ve sosyal paylaşım siteleri üzerinden ulaşılmıştır. Çalışma grubuna ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubuna ilişkin betimleyici istatistikler

Değişken		f	%
Okul türü	İlkokul	111	29.2
	Ortaokul	154	40.5
	Lise	115	30.3
Mesleki kıdem	10 yıl ve daha az	242	63.7
	11-20 yıl	96	25.3
	21 yıl ve üzeri	42	11.1

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 29.2'si ilkokulda, % 40.5'i ortaokulda ve % 30.3'ü lisede görev yapmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin % 63.7'sinin öğretmenlikte geçen hizmet süresi 10 yıl ve daha az, % 25.3'ünün 11-20 yıl arasında ve % 11.1'inin 21 yıl ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerini toplamak için Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Çetin & Basım'ın (2012) Türkçe uyarlamasını yaptıkları "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, "hiç katılmıyorum" ile "tamamen katılıyorum" arasındaki seçeneklerden oluşan beşli likert türünde hazırlanan 24 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca, ölçek *umut*, *iyimserlik*, *öz yeterlilik* ve *psikolojik dayanıklılık* boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek içerisinde "herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır", "işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm" ve "işimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim" gibi maddeler bulunmaktadır. Çetin & Basım (2012) yaptıkları analizlerde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarını *umut* boyutu için .81, *iyimserlik* boyutu için .67, *öz yeterlilik* boyutu için .85 ve *psikolojik dayanıklılık* boyutu için .68 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise .91 olarak saptanmıştır. Öncelikli olarak araştırma verileri doğrultusunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri tekrarlanmıştır. Analizlerin gerçekleştirilme amacı mevcut araştırma verileri açısından ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanmasıdır. Dört faktörlü bir yapıya sahip olan psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Ölçekte on birinci madde t-testi değerlerine göre anlamsız çıktığından dolayı veri kümesinden çıkartılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin dört faktörlü yapısına yönelik uyum iyiliği sonuçları ilk analizde, $\chi^2 = 685.77$; $df = 224$ ($p < .0001$); $\chi^2/sd = 3.06$; AGFI = .82; GFI = .86; NFI = .93; CFI = .95; IFI = .95; RMR = .05 ve RMSEA = .07 olarak hesaplanmıştır. Bu uyum indekslerine göre GFI ve AGFI değerinin biraz düşük olduğu görülmüştür. Modifikasyon değerleri

incelendiğinde bazı maddelerin hata puanları arasında korelasyon yapılması gerektiği görülmüştür. S3-S4, S12-S13 ve S15-S16 maddeleri arasında korelasyon oluşturulmuştur. Korelasyon oluşturulduktan sonra uyum indekslerinin biraz iyileştiği görülmüştür. Maddelerin hata varyansları arasında yapılan üç korelasyondan sonra $\chi^2 = 566.23$; $df = 221$ ($p < .0001$); $\chi^2/sd = 2.56$; AGFI = .85; GFI = .88; NFI = .94; CFI = .96; IFI = .96; RMR = .05 ve RMSEA = .06 uyum iyiliği sonuçları elde edilmiştir. Model bir bütün olarak değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye ölçeğinin dört faktörlü yapısının bu araştırmada kullanılabileceği görülmüştür. Araştırma verilerine göre ölçeğin genel Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca umut boyutu için .77, iyimserlik boyutu için .69, özyeterlilik boyutu için .84, psikolojik dayanıklılık boyutu için .72 güvenirlik katsayıları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu göstermektedir.

2.4. İşlemler ve Verilerin Analizi

Araştırma verileri frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel analizler ve çok yönlü varyans analizi (MANOVA) ile çözümlenmiştir. Katılımcıların psikolojik sermaye ve boyutlarına yönelik algı düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalamaları incelenmiştir. Aritmetik ortalamalar 1.00-1.79 aralığı için çok düşük; 1.80-2.59 aralığı için düşük; 2.60-3.39 aralığı için orta; 3.40-4.19 aralığı için yüksek ve 4.20-5.00 aralığı için çok yüksek olarak kabul edilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkenlerini psikolojik sermaye boyutları (iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) ve bağımsız değişkenlerini okul türü ve mesleki kıdem oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların psikolojik sermaye algı düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için MANOVA uygulanmıştır. Çok yönlü varyans analizi olan MANOVA'da bağımsız değişken sayısı iki veya daha fazlayken bağımlı değişken sayısı da iki veya daha fazla olmaktadır. MANOVA ile iki veya daha fazla bağımlı değişken birlikte değerlendirilerek hangi değişkenin daha önemli olduğu tespit edilebilir (Alpar, 2003). Araştırmada MANOVA'nın tercih edilme sebebi bağımlı değişkenler üzerinde birden fazla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirildiğinde ortaya çıkan birinci tür hata yapma olasılığını en aza indirmeye çalışmaktır. Ayrıca MANOVA yönteminin doğru olarak uygulanmasında bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin çok yüksek olmaması gereklidir. Bu doğrultuda yapılan korelasyon analizine göre en yüksek ilişki .73 ve en düşük ilişki ise .36 olarak belirlenmiştir. Analize göre ilişkilerin en fazla orta düzeyde çıkması sorun olmadığı şeklinde yorumlanabilir. MANOVA'yı uygulayabilmek için öncelikle varyans ve kovaryans değerleri incelenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliğini test etmek için Box's M tablosundaki p değeri (sig.) incelenmiştir ve varsayımın sağlandığı görülmüştür ($F[1.233]=107.163$, $p=.07$). Ayrıca varyans eşitliği için tüm bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenlerdeki gruplara göre varyans eşitliğini sağladığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Ek olarak değişkenlerin hangi gruplarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için post-hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre ölçeğin geçerliği ise doğrulayıcı faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi SPSS 22 ve Lisrel 8.8 programı ile yapılmıştır ve anlamlılık sınamaları .05 düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın birinci sorusuna yanıt bulabilmek için psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik aritmetik puan ortalamaları okul türü ve mesleki kıdeme değişkenleri açısından incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.Katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaları ve standart sapmaları

		Umut		İyimserlik		Özyeterlilik		Psikolojik Dayanıklılık		PS Tümü	
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss
Okul türü	İlkokul	4.13	.54	3.63	.71	4.23	.59	4.00	.54	4.01	.48
	Ortaokul	3.91	.60	3.49	.60	4.11	.61	3.89	.55	3.86	.48
	Lise	3.86	.64	3.46	.69	4.03	.74	3.95	.63	3.85	.57
Mesleki kıdem	10 YA*	3.90	.63	3.53	.65	4.03	.63	3.89	.56	3.85	.51
	11-20 yıl	4.08	.58	3.45	.71	4.26	.70	4.02	.63	3.97	.53
	21 YÜ*	4.07	.46	3.62	.62	4.31	.51	4.03	.48	4.03	.40
Ort.		3.97	.61	3.52	.66	4.12	.65	3.94	.57	3.90	.51

*10 YA= 10 yıl ve daha az, 21 YÜ= 21 yıl ve üzeri

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algılarının ortalaması \bar{X} =3.90, umut boyutu algılarının ortalaması \bar{X} =3.97, iyimserlik boyutu algılarının ortalaması \bar{X} =3.52, özyeterlilik boyutu algılarının ortalaması \bar{X} =4.12 ve psikolojik dayanıklılık boyutu algılarının ortalaması \bar{X} =3.94 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algıları ve umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarına göre algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin özyeterlilik boyutu algıları yüksek düzeyde olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını saptayabilmek için MANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre psikolojik sermaye ölçeğinin dört alt boyutuna yönelik puanlarının MANOVA sonuçları Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3.Okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların çok yönlü varyans analizi (MANOVA) sonuçları

Etki	Λ	F	Denece (sd)	Hata (sd)	p	Eta-Kare (η^2)
Kesişim	.028	3210.185	4.000	368.00	.000*	.972
Okul türü	.959	1.957	8.000	736.00	.049*	.021
Mesleki kıdem	.946	2.608	8.000	736.00	.008*	.028
Okul türü*Mesleki kıdem	.980	.468	16.000	1124.89	.962	.005

*p<.05

Tablo 3'de görüldüğü gibi psikolojik sermaye ölçeğinin dört alt boyut puanları üzerinde yapılan MANOVA sonuçlarına göre okul türü [Wilks Lambda (λ)=.959; F= 1.957, p<.05] ve mesleki kıdem [Wilks Lambda (λ)= .946; F=2.608, p<.05] değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Cohen'e (1988) göre η^2 =.01 "küçük", η^2 =.06 "orta" ve η^2 =.14 ve üzeri bir eta kare değeri ise "büyük" düzeyde etki olarak belirtilebilir (akt. Başol ve Altay, 2009). Bu doğrultuda okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerinin bağımlı değişkenler üzerinde küçük-orta düzey arasında etkili olduğu belirtilebilir. Ayrıca, eta-kare değerlerine göre mesleki kıdem değişkeninin okul türü değişkenine göre bağımlı değişkenler üzerinde daha kuvvetli bir etkisi olduğu yorumu yapılabilir. Ek olarak, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerinin hangi gruplarda anlamlı farklılığa sebep olduğunu saptamak için ANOVA ve Tukey testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Psikolojik Sermaye	Kareler Toplamı	Sd	F	p*	Anlamlı fark
Okul türü	Umut	4.04		5.55	.004*	İlkokul-Ortaokul İlkokul-Lise
	İyimserlik	2.05	2-377	2.32	.099	
	Özyeterlilik	2.17		2.57	.077	
	Psikolojik Dayn.	.824		1.24	.289	
Mesleki kıdem	Umut	2.69		3.66	.027*	10 YA-11-20 yıl**
	İyimserlik	.972	2-377	1.09	.336	
	Özyeterlilik	5.33		6.43	.002*	
	Psikolojik Dayn.	1.49		2.26	.105	

*p<.05

**10 YA= 10 yıl ve daha az, 21 YÜ= 21 yıl ve üzeri

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir [F(2-377)=5.55; p<.05]. Anlamlı farklılığın hangi boyut ve gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre ilkokulda (\bar{X} =4.13) görev yapan öğretmenlerin umut algıları ortaokul (\bar{X} =3.91) ve lisede (\bar{X} =3.89) görev yapanlara göre anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmektedir. Ayrıca mesleki kıdem açısından umut [F(2-377)=3.66; p<.05] ve özyeterlilik [F(2-377)=6.43; p<.05] boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda 10 yıl ve daha az (\bar{X} =3.90) görev yapan öğretmenlerin umut algılarında 11 yıl ve 20 yıl arasında (\bar{X} =4.08) görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük çıktığı saptanmıştır. Ek olarak özyeterlilik boyutunda 10 yıl ve daha az (\bar{X} =4.03) ile 11 yıl ve 20 yıl arasında (\bar{X} =4.26) ve 21 yıl ve üzeri (\bar{X} =4.31) grupları arasında mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Diğer gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada kamuda görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin psikolojik sermaye ve alt boyutlarına (özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) yönelik algı düzeyleri okul türü ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan 380 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile internet ortamında toplanmıştır. Verilerin çözümlenme sürecinde aritmetik ortalama, yüzde ve standart sapma gibi betimsel istatistikler ve çok yönlü varyans analizinden (MANOVA) yararlanılmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç çeşitli araştırmaların sonuçları ile uyum göstermektedir. Akdoğan & Polatçı (2013), Avey, Luthans & Jensen (2009), Büyükgöze (2014), Keser & Kocabaş (2014) ve Le & Hi (2011) de araştırmalarında katılımcıların psikolojik sermaye algılarını yüksek olarak tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarına göre algıları da yüksek düzeyde görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve boyutlarının düzeylerinin yüksek olmasının altındaki sebep bir eğitim kurumu olan okulların hammaddesi olan öğrencilerin bir devinim içerisinde yenilenmeleri gösterilebilir. Özellikle öğretmenlik mesleğinin sürekli bir gelişime açık olması ve süreç içerisinde öğrencilerin öğrenim kapasitelerinin yükselmesi de öğretmenlerinin motivasyonlarını artırabilir. Ayrıca öğretmenlerin kendilerine belirledikleri eğitimsel hedeflerine tam olarak ulaşamadıklarında eğitim öğretim sürecinde yapacakları yöntem değişiklikleri ve öğrencilerin sürekli değişimleri de başarıya arzularını canlı tutarak iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılıklarını sürdürmelerine yardımcı olması beklenebilir. Bu doğrultuda öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek olması düşünülebilir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye kapasitelerinin yüksek olması performanslarını, öğretim etkililiğini, bağlılıklarını ve mesleki doyum düzeylerini olumlu etkilemektedir (Abbas & Raja, 2010; Hajloo, 2013; Wang, Chen & Hsu, 2014). Psikolojik sermayenin alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin özyeterlilik algılarının diğer alt boyutlara göre daha

yüksek olduğu saptanmıştır. Ardından sırasıyla umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının geldiği görülmüştür. Büyükgöze (2014), Çetin & Basım (2012), Keser & Kocabaş (2014) ve Oruç & Özen Kutanis'in (2015) çalışmaları da mevcut araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Ancak, Kaya, Balay & Demirci'nin (2014) ortaöğretimde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada ise özyeterlilik algısının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bandura'ya (1993) göre özyeterliliği yüksek olan öğretmenler bireysel yeteneklerine olan inançlarından dolayı daha zor görevlerle ilgilenmeyi tercih edip başarmak için azimle çalışmaktadırlar. Özellikle öğretmenlik mesleğinin teorik eğitimden ziyade bire bir uygulama sırasında öğrenildiği belirtilebilir. Bu doğrultuda mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki açıdan yaşamışlıklarını da dikkate aldığımızda kendilerine olan güvenlerinin yüksek olacağı ve özyeterliliklerinin de gelişebileceği düşünülebilir.

Araştırmanın ikinci bölümünde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının okul türü ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. MANOVA sonucunda, öğretmenlerin umut alt boyutuna ilişkin algılarının okul türü ve mesleki kıdeme; özyeterlilik alt boyutuna ilişkin algılarının da mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin umut algısı ortaokul ve lisede görev yapanlara göre daha olumludur. Destekler nitelikte anlamlı farklılıklar saptanmasa da aritmetik ortalama açısından Kelekçi & Yılmaz'ın (2015) çalışmasında, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin umut algıları ve Tösten'in (2015) çalışmasında da temel eğitimde görev yapan öğretmenlerin algısı ortaöğretimde görev yapanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Umut kavramının motivasyon ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırma sonuçları irdelenirken ilkokulda görev yapan öğretmenlerin motivasyonel açıdan daha güdülenmiş oldukları belirtilebilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) 2014-2015 istatistik verilerine göre ilkokullarda şube başına 21, ortaokullarda 25 ve liselerde de 21 öğrenci düşmektedir (MEB, 2015). Özellikle eğitim ortamında daha az öğrenci ile karşılaşan öğretmenin eğitimsel faaliyetlerinin etkililiğini artırması daha rahat olabilmektedir. Ayrıca az sayıda öğrenciye hem daha fazla zaman ayırarak bire bir ilgilenebilir, daha sıcak bir ortam oluşturulabilir ve sonucunda da disiplin sorunları en aza inebilir. Bu doğrultuda ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon dolayısıyla umut algılarının yüksek olacağı düşünülebilir. Mesleki kıdem açısından 11-20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin umut algılarının on yıl ve daha az görev yapanlara göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun çeşitli araştırmalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Çimen (2015) ve Tösten'in (2015) araştırmalarına göre de öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça umut algıları da yükselmektedir. Synder'e (2000) göre umut, bireyin amacına ulaşabilmek için çeşitli alternatifler geliştirebilmesi ve bu doğrultuda motivasyon düzeyini yüksek tutabilmesi ile ilgilidir. Mevcut araştırmada mesleki kıdemi fazla öğretmenlerin umut algısının yüksek olması, öğretmenlerin meslek hayatlarında karşılaştıkları zorluklardan çıkardıkları dersler ışığında yılmama ve sorunların üstesinden gelebilme yetisine bağlı olabilir. Ayrıca mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin umut algılarının düşük olması öğretmenlerin yaşadıkları gerçeklik şoku ile bağlantılı olabilir. Güçlü'ye (2004) göre, öğretmenlik mesleğinin ilk yılları en güç ve kritik zamanlar olarak belirtilebilir. Bu süreçte öğretmenler alışık olmadıkları sorumluluklarla karşılaşır ve okul içerisinde kabul görme isteğini yaşarlar. Eğer bu süreç olumlu olarak geçmezse genç öğretmenlerin geleceğe yönelik umut algıları zarar görebilir.

Son olarak öğretmenlerin özyeterlilik algıları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Araştırma sonucuna göre mesleki kıdemi 11-20 yıl arasında ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterlilik algısı mesleki kıdemi on yıl ve daha az olanlara göre daha olumludur. Kelekçi & Yılmaz (2015) ve Tösten'in (2015) araştırmaları da bu sonuç ile uyumlu gözükmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arttıkça özyeterlilik algılarının yükseleceği şeklinde bir çıkarımda bulunulabilir. Bunun altında yatan sebep yıllar içerisinde edinilen tecrübe ve olgunlaşmanın öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerini yükseltmesi olabilir. Ayrıca mesleki tecrübe sonucunda eğitim sorunlarına daha fazla zaman ayrılması öğretmenlerin bireysel yetkinliğini geliştirici bir unsur olarak ifade edilebilir. Ek olarak Akçay'a (2012) göre, okullar gibi sürekli

istihdam imkanı veren örgütlerde, çalışanların mesleki kıdeminin artması çalışanlara iyimser bir bakış açısı kazandırırken özyeterliliklerini ve umut algılarını da olumlu etkilemektedir.

Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin özyeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve genel psikolojik sermaye algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ancak boyutlar arasında iyimserlik ($\bar{X}=3.52$) algı düzeyinin yüksek olmakla beraber orta düzeye yakın olduğu saptanmıştır. Özellikle iyimserlik boyutu başta olmak üzere diğer boyutlarında algı düzeyinin daha yüksek seviyeye çıkarılması eğitimin asli unsurlarından birisi olan öğretmenlerin eğitimsel performansları artırmak için önemli görülmektedir. Bu doğrultuda eğitim üzerine politika üreten birimlerin çeşitli hizmet öncesi ve içi eğitimlerle öğretmenlerin özyeterliliklerini destekleyecek uygulamalara ağırlık vermeleri önerilebilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki doyumunu da etkileyen önemli unsurlar arasında sayılan ücret, mesleki saygınlık, gelişim ve yükselme imkanları ve gerek öğretmenler arası gerekse yöneticilerle olan ilişkileri daha iyi noktalara getirecek çalışmalar gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu çalışma 380 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu üzerinde yapılmıştır. Yöneticilerin psikolojik sermaye düzeyini belirlemek için farklı bir örneklem üzerinde çalışılabilir. Ek olarak çalışmanın görüşme ve gözlem gibi nitel araştırma deseni yöntemleri ile desteklenerek daha derinlemesine bulgulara ulaşılabilirliği düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. ve Raja, U. (2010). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- 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.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Büyükgoze, H. (2014). *Lise öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (42)2, 302-318.
- Fredrickson, B. L. (2000). Why positive emotions matter in organizations, lessons from the broaden-and-build model. *Psychologist-Manager Journal*, 4, 131-142.
- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*. İlk Günden Başöğretmenliğe. (Ed. Erçetin, Ş.) Ankara: Asil Dağıtım. 17-39.
- Hajloo, N. (2013). Relationship Between Positive Psychological Capacities And Sense Of Humour Among Female Teachers Of Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 93-96.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.

- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Li, L., & He, X. (2011). *The Researches on Positive Psychological Capital and Coping Style of Female University Graduates in the Course of Seeking Jobs*. <http://www.sciofbloomountain.com/upload/product/201112/2011nxscfz05a2.pdf>E.T: 09.01.2016.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). *Hope: A new positive strength for human resource development*. *Human Resource Development Review* 1(3), 304-322.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* 47(1), 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-69.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behaviour. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*, New York, Edition, 246 p.
- Luthans, F., Avey, B. J., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5) 436-457.
- MEB. (2015). *Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2014-2015*. E.T: 02.02.2016. http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2014_2015.pdf.
- Nelson, D., & Cooper, C.L. (eds.) (2007). *Positive Organizational Behaviour, Accentuating the Positive at Work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oruç, E., & Özen Kutanis, R. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 36-58.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walubwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modelling approach. *Personnel psychology* (64), 427-450.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor*. New York: Broadway Books.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(1), 31-37.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Snyder, C.R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54, 232-240.
- Wang, J. H., Chen, Y. T., & Hsu, M. H. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *LACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331-337.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.

Citation Information

Akman, Y. (2016) Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 268-277.