



## Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki

### Adanmışlıklarının İncelenmesi

İsmail YILDIRIM<sup>1</sup>, Rasim TÖSTEN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Öğretmen, MEB, [iso5642@hotmail.com](mailto:iso5642@hotmail.com)

<sup>2</sup>Dr. Öğretim Üyesi, Siirt Üniversitesi, [rasimtosten@siirt.edu.tr](mailto:rasimtosten@siirt.edu.tr)

Geliş Tarihi/Received: 29.05.2019 Kabul Tarihi/Accepted: 23.12.2019 e-Yayım/e-Printed: 8.01.2020

#### ÖZ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıklarının incelenmesidir. Nicel araştırma yaklaşımı benimsenerek gerçekleştirilen araştırma tarama modelinde ilişkisel bir çalışma özelliği taşımaktadır. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Siirt ili merkeze bağlı kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve liselerde) görev yapan 167'si kadın ve 207'si erkek olmak üzere toplam 374 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmanın verileri “mesleğe adanmışlık” ve “pozitif psikolojik sermaye” ölçekleri aracılığıyla toplanmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon testlerinden Spearman's Rho'su testi uygulanmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının “çok yüksek”, mesleğe adanmışlıklarının “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada mesleki adanmışlık ile pozitif psikolojik sermaye algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, Mesleki Adanmışlık, Öğretmenler.

### The Relation Between Positive Psychological Capital Perception and Professional Dedication of Teachers

#### ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether the relation between teachers' perceptions of positive psychological capital and their dedication to the profession. The research carried out by adopting a quantitative research approach has a feature of relational study. The study was carried out with 374 teachers, 167 female and 207 male working in the official state primary, middle and turend schools in the province of Siirt in the 2017-2018 academic year. The data of the research was collected through two different scales: “dedication to the profession and positive psychological capital”. In order to determine the relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and devation to the profession, Sperman's Rho'su Product Correlation technique was preferred in the conditions where assumptions were made from correlation methods. According to the results of the research findings; teachers' perceptions of positive psychological capital degree was “too high”. Devation to the profession degree was found to be “high”. In the research, it was determined that there was a significantly moderate positive relationship between professional devation positive psychological capital perception.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Professional Dedication, Teacher's.

#### 1. GİRİŞ

Luthans (2002: 59), pozitif örgütsel davranışı, performans artırmak için insanların kuvvetli yönlerinin ve psikolojik kapasitesinin incelenerek elde edilen bilgileri uygulamak olarak tanımlar. Bundan yola çıkarak pozitif psikolojik sermaye, gelişmekte olan pozitif psikolojiyi ve çalışan bireylerin pozitif psikolojik durumlarını anlatmak için kullanılmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye; zor olan bir işi başarmak için tüm çabayı sarf etmek adına kişinin kendisinde duyduğu “güven”, kendisi hakkında kanaat bildirmek için “öz yeterlilik”, başarılı olma adına olumlu davranışlarda bulunmak için “iyimserlik”, ulaşılmak istenen amaç için farklı yollar keşfetme inancı “umut”, karşılaştığı sorunlarla baş etme, çözüm yolu bulma, uyumlu olma ise “dayanıklılık” olarak ifade edilir. Pozitif psikolojik sermaye bu dört bileşenden oluşmaktadır. Ancak bu dört bileşenden daha fazlasını ifade etmektedir.

Yaşamın içindeki güçlü rekabet ortamı ve teknolojideki hızlı ilerlemeler düşünüldüğünde, insan kaynakları açısından, mal ve hizmet üreten ya da amaçlarına etkili şekilde ulaşmak isteyen örgütler açısından da stratejik anlamda rekabette avantaj sağladığı söylenebilir. Diğer taraftan küresel alandaki rekabet; örgütler üzerinde baskı oluşturmakta, hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler ise tüketen ve eskiyen ürün modaları oluşturmaktadır. Tüm bu oluşumlar örgütün ayakta durmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle entelektüel sermaye hareketleri çok daha önemli bir konuma gelmektedir. Buradan hareketle pozitif psikolojik sermaye; özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenleri ile bire bir ve örgüt içinde çalışan bireylerin o anki durumlarından bağımsızdır. Örgütsel çıktılar, pozitif gelişimler sayesinde ne olabileceklerine vurgu yaparak etkilemektedir. Zira bireylerin yaptıkları işten memnun olmaları, örgüte bağlılık duygusu içinde olmaları, örgütten ayrılma isteklerinin az olması; örgüt için artacak olan verimlilik ve performans açısından kusursuz bir rekabet avantajı olarak görülmektedir.

Pozitif psikoloji ile ilgili olumlu duygu, pozitif kişilik olarak ifade edilmektedir. Bu olumlu duygunun kişilerin pozitif özelliklerinin artmasına, kişilerin ruh sağlığını korumaya, pozitif anlamda deneyimler kazanmasına odaklandığı ifade edilir. Araştırmalara göre pozitif psikoloji; iyi olma, tatmin, umut, iyimserlik, sağlık ve mutluluk şeklindeki duygu ifadelerini içerir. Pozitif psikoloji sorumluluk, hoşgörü, ılımlı olma, etik şeklindeki kavramları kapsar (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji, psikoloji biliminin tespit ettiği olumsuz durumları onarmak yerine, olumlu durumları inşa etmeyi amaçlamaktadır (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5; Seligman 2002: 3; Güler ve Emeç, 2012: 130).

Sermaye, belirli bir kaynağın değerini belirler. Eskiden ekonomik alanda kullanılırken, şimdilerde beşeri, sosyal, kültürel, duygusal sermaye gibi alanlarda da kullanılmaktadır (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007a: 542, Enrick, 2004: 13). Pozitif psikolojik sermayenin Çetin ve Varoğlu'ya (2015: 106) göre en belirgin özellikleri;

- 1- Kişinin güçlü yönleri ve pozitif bakış açısına dayanması,
- 2- Psikolojik faktör açısından pozitif örgüt davranışı içermesi,
- 3- İnsan ve sosyal sermayenin ilerisine geçmesi,
- 4- Rekabet bakımından avantajlı olmak ve bunu korumak için bünyesinde ekonomik sermayeyi geliştiren ve uygulayan yapı olmasıdır.

Mesleki adanmışlık, kişinin sahip olduğu nitelikler sayesinde, mesleğinin yaşamı içinde ne kadar önemli olduğunu anlamasıdır. Mesleğe adanmışlık; bireyin herhangi bir branşta, uzman olmak için yaptığı çalışma sonucunda, mesleğinin hayatındaki önemini algılamasıdır (Karagöz, 2007: 7-9). Örgütlerin rekabet avantajını elde etmeleri için çalışan bireylerin adanmışlık düzeylerini güçlendirmesi gerekir (Stringer, 2007:16).

Çalışan bireylerin adanmışlıkları; işe karşı soğuma, boşlukta kalma hissi ve performanslarıyla ilgili olduğundan kurumun verim elde etmesi ile de ilişkilidir. Adanmışlığın, kurumda uzun süre kalma isteği, kurum değerlerine olan inanç, kurumun faydasına olan işlerde fazladan çaba gösterme ile doğrudan ilgili olduğu ifade edilir (Güler, 2006: 20). Adanmış bireyler arasında çok güçlü ilişki ve pozitif etkileşim bulunmaktadır (Gill, 2007: 1).

Adanmış bireyler; yapılması istenen işlerle etkili bir bağ kuran, çalışmanın gerektirdiği zorluklarla baş edebilen olarak ifade edilir (Mostar ve Rathbone, 2007: 36). Adanmış bir bireyin “dünyada gördüğüm en eğlenceli iş, işe gitmeyi sabırsızlıkla bekliyorum.” ve bunlara benzer cümleler söylediği görülmüştür (Stringer, 2007). Kişinin çalıştığı yerdeki içsel motivasyonu, o kişinin işe adanmışlığını göstermektedir.

Adanmışlık düzeyi yüksek olan çalışan üst seviyede işe odaklanmaktadır. Adanmışlık kişinin kendini işe vermesi, işe derinlemesine odaklanması ve işle bütünleşmesi olarak nitelendirilir. Kişinin adanmışlığı, o işle ilgili önem, meydan okuma, gurur ve istek gibi hisler taşıdığı anlamına gelmektedir (Sawang, 2012: 179; Antonison, 2010: 37; Schaufeli ve Bakker, 2004: 295).

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile mesleki adanmışlık arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin mesleğe bağlılığa önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ile mesleki adanmışlık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara rastlanmamıştır.

Psikolojik sermayenin örgütün amacını gerçekleştirmesinde, iç performansında ve verimlilikte etkili bir unsur olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde mesleki adanmışlığında pozitif örgütsel davranışlarla ilişkili olduğu yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Psikolojik sermaye ve mesleki adanmışlığın kuramsal temellerine bakıldığında birçok konuda örtüştüğü ve birbirini desteklediği varsayılmaktadır. Her ikisinde içsel bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Şayet psikolojik sermaye ile mesleki adanmışlık arasındaki ilişki ortaya konursa bireyin psikolojik yönünün güçlendirilmesinde biri diğerini destekleyecek bir unsur olacağı ve bu anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan psikolojik sermaye ile mesleki adanmışlık arasındaki ilişkinin ortaya konulması alanyazına önemli bir katkı sağlayacaktır.

### 1.1.Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algıları ile mesleğe adanmışlıklarını incelemektir. Temel amaç kapsamında aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranacaktır:

- 1- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları nasıldır?
- 2- Öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları nasıldır?
- 3- Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki nasıldır?

## 2. YÖNTEM

Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da şimdi varolan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012).

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2017-2018 öğretim yılında Siirt il merkezinde görev yapan 4153 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmadaki zorluk, zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem grubunun seçiminde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Bu araştırma toplam 374 öğretmene uygulanmıştır.

**Tablo 1.** Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı.

	Kişisel özellikler	Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	167	44.7
	Kadın	207	55.3
Medeni Durum	Evli	259	69.3
	Bekar	115	30.7
Öğretmen Sayısı	1-35	228	61
	36 ve üzeri	146	39
Deneyim	1-5	155	41.4
	6-10	75	20.1
	11-15	75	20.5
	16 ve üzeri	69	18.4
Fakülte Türü	Eğitim Fakültesi	286	76.5
	Diğer	88	23.5

Mesai Tanzimi	Normal Öğretim	237	63.4
	İkili Öğretim	137	36.6
Maaş Memnuniyeti	Tamamen katılıyorum	45	12
	Çoğunlukla Katılıyorum	114	30.5
	Kararsızım	62	16.6
	Az katılıyorum	52	13.9
	Katılmıyorum	101	27
Yaş	1-5	155	41.4
	6-10	75	20.1
	11-15	75	20.5
Okul Türü	Temel Eğitim	232	62
	Ortaöğretim	142	38

## 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı iki ölçekten oluşmaktadır. Birinci ölçek pozitif psikolojik sermaye ölçeği, ikinci ölçek mesleki adanmışlık ölçeğidir. Bunun yanında katılımcıların kişisel bilgi formu (cinsiyet, medeni durum, yaş, okul türü, kıdem, günlük mesai tanzimi, branş, öğrenim durumu, okuldaki öğretmen sayısı) kullanılmıştır. Aşağıda ölçeklere ait bilgiler bulunmaktadır.

*Pozitif psikolojik sermaye ölçeği.* Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiş olup ölçeğin orijinalinde yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda açıklanan varyansı %61,5'tir. Ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar özyeterlik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, dışadönüklük ve güvendir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model doğrulanmıştır. Uyum indekslerinde ise RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.93 bulunmuştur. Her iki geçerlik çalışmasında da ölçek geçerli olarak kabul edilmektedir. Ölçek, 26 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi olan ölçek soldan sağa doğru 'tamamen katılıyorum', 'çoğunlukla katılıyorum', 'kararsızım', 'az katılıyorum', 'hiç katılmıyorum' şeklinde derecelendirilmiştir. Puanların yüksek çıkması pozitif psikolojik sermaye düzeyinin de yüksek olacağı anlamına gelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin boyutları ise özyeterlik (1-4. madde), iyimserlik (5-9. madde), güven (10-13. madde), dışadönük (14-18. madde), psikolojik dayanıklılık (19-23. madde), umut (24-26. madde) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı "0.93" olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin iç tutarlık anlamında güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

*Mesleki adanmışlık ölçeği.* Kozikoğlu (2016) tarafından geliştirilmiş olup ölçek 3 boyutludur. Boyutlar, mesleğe bağlılık, öğrencilere adanma ve özverili çalışmadır. Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından beşli likert tipinde öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. Soldan sağa doğru "Kesinlikle katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelenmiştir. Açıklanan varyans toplamda %58,27'dir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı "0.92" olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin iç tutarlık anlamında güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tümüne ilişkin kapsam geçerlik indeksi "0.80" olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin kapsam geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

## 2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerinin toplanması ve ölçeğin uygulanması Siirt Valiliği bünyesinde Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü izniyle il merkezindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere doğrudan ulaşılarak uygulanmıştır. Ölçme aracı 374 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlere ölçek ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış olup gönüllülük esası dikkate alınarak uygulama yapılmıştır.

Verilerin analizinde düzeyleri belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon testine bakılmıştır. Korelasyon analizi için parametrik varsayımların karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır. Dağılımlar için çarpıklık basıklık değerlerine,

Kolmogorov-smirnow ve Sparrow Wilson test değerlerine bakıldığında dağılımın normal olmadığı, dolayısıyla non-parametrik testlerden yararlanılması gerektiği anlaşılmıştır. Bu sebepten ötürü korelasyon için Spearman'ın Rho'su testinden yararlanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerden veri toplama araçları ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları ve Mesleki Adanmışlıklarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları.

<i>Ölçekler</i>	<i>Alt Boyutlar</i>	<i>N</i>	<i><math>\bar{X}</math></i>	<i>SS</i>
Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı	Özyeterlilik	374	4.39	.53
	İyimserlik	374	4.16	.71
	Güven	374	4.48	.46
	Dışadönüklük	374	4.31	.58
	Psikolojik Dayanıklılık	374	4.31	.56
	Umut	374	4.12	.80
	Toplam	374	4,34	.44
Mesleki Adanmışlık	Mesleğe Bağlılık	374	4.08	.88
	Öğrenciye Adanmışlık	374	3.98	.74
	Özverili Çalışma	374	4.16	.81
	Toplam	374	4.05	.73

Tablo 2.'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde (4,34) olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye algılarının alt boyutlarından 'özyeterlilik' (4,39), 'iyimserlik' (4,16), 'Güven' (4.48), 'dışadönüklük' (4,31), psikolojik dayanıklılık (4,31) ve umut (4,12) boyutlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanında güven alt boyutunun (4,48) çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına bakıldığında bağlılığın genel olarak yüksek düzeyde (4.05) olduğu görülmektedir. Mesleğe adanmışlık düzeylerine göre 'mesleğe bağlılık' (4.08), 'öğrenciye adanmışlık' (3.98), 'özverili çalışma' (4,16) boyutlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları İle Mesleğe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkiye Dair Spearman Korelasyon Testi Sonuçları

<b>Değişkenler</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>(1) PS genel</b>	<b>1,00</b>										
(2) Özyeterlik	,74	1,00									
(3) İyimserlik	,69	,44	1,00								
(4) Güven	,72	,59	,48	1,00							
(5) Dışadönüklük	,81	,53	,38	,53	1,00						
(6) Dayanıklılık	,85	,55	,41	,52	,70	1,00					
(7) Umut	,76	,50	,35	,49	,59	,74	1,00				
(8) Mesleğe bağlılık	,33	,23	,27	,35	,24	,24	,23	1,00			
(9) Öğrenciye adanmışlık	,44	,29	,26	,36	,41	,43	,36	,59	1,00		
(10) Özverili çalışma	,44	,28	,27	,40	,40	,44	,35	,52	,76	1,00	
<b>Adanmışlık genel</b>	<b>,45</b>	<b>,32</b>	<b>,30</b>	<b>,47</b>	<b>,39</b>	<b>,40</b>	<b>,34</b>	<b>,86</b>	<b>,89</b>	<b>,78</b>	<b>1,00</b>

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $r = 0.45$ ). Pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlığın boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise en yüksek ilişki sırasıyla özverili çalışma ( $r=0.44$ ), öğrenciye adanmışlık ( $r=0.44$ ) ve mesleğe bağlılık ( $r=0.33$ ) olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleriyle mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında yine hemen hepsinin pozitif yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu söylenebilir. Buradan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeyleri arttıkça mesleki adanmışlık algı düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarının mesleki adanmışlık üzerine etkisini belirlemek amacıyla iki boyuttan oluşan bir ölçme aracı uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bulgular kısmında çözümlenmiştir. Bu kısımda, bulgulardan hareketle araştırmanın alt amaçlarına yönelik sonuçlar bağlamında tartışma yapılmıştır. Devamında araştırmacılara ve uygulamaya dönük önerilerde bulunulmuştur.

*Araştırmada yer alan katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.* Benzer şekilde Tösten'in (2015) Türkiye geneli öğretmenlere yönelik olarak yapmış olduğu çalışmada, Keser'in (2013) okul yöneticileri ile yapmış olduğu araştırmada da psikolojik sermayenin yüksek çıktığı görülmüştür. Ayrıca Aslan'ın (2017) ve Anık'ın (2018) pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yurt dışındaki çalışmalara bakıldığında ise Li ve He'nin (2011) yaptığı çalışmada da psikolojik sermaye algılarının yüksek çıktığı görülmüştür. Luthans (2004) yaptığı çalışmada örgüt çalışanlarının psikolojik sermaye yeterliliklerinin yüksek olması örgütte verimliliği, örgütün iklimini ve örgütsel motivasyonu artırması bakımından önemli olduğunu belirtmektedir. Pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlilik ve güven boyutlarında oldukça yüksek çıkmıştır. Kuvvetli bir özyeterlilik hissi, bireysel başarıyı her yönden artıracaktır. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireyler, tehlikelerden kaçınmak yerine, zor görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih etmektedir (Bandura, 1994). Güven düzeyi yüksek bireylerin motivasyonunun da yüksek olacağını ve istenen hedefe daha kararlı gideceklerini belirtmektedir (Carver ve Scheier; 2002).

*Araştırmada yer alan katılımcıların mesleki adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.* Kozikoğlu'nun (2016) yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki adanmışlığının yüksek çıktığı görülmüştür. Benzer şekilde Turhan, Demirli ve Nazik' in (2012) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada da mesleğe adanmışlığın yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür. Ayrıca Babaoğlu ve Ertürk'e (2013) göre öğretmenlerin çalışma grubuna ve okula adanmışlıkları yüksek; öğretim işlerine ve mesleğe adanmışlıkları ise çok yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür. Mesleğe adanmışlık düzeyi yüksek olan öğretmenler, öğrencilerin gelişimi konusunda çok yakından ilgilenirler. Tabii ki sadece öğrencilerin gelişimine değil, kendi mesleğindeki gelişmeye de önem verirler (Shukla, 2014). Öğretmenlikte adanmışlık ve öğretmenlerin kendi mesleğine psikolojik açıdan bağlı olması bunun bir göstergesidir (Coladarcı, 1992).

*Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.* Pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlığın boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise en yüksek ilişki sırasıyla özverili çalışma, öğrenciye adanmışlık ve mesleğe bağlılık olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye'nin bileşenleriyle mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında yine hemen hepsinin pozitif yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu söylenebilir. Buna göre en yüksek ilişki psikolojik dayanıklılık ile özverili çalışma, psikolojik dayanıklılık ile öğrenciye adanmışlık, dışadönüklük ile öğrenciye adanmışlık arasında olurken en düşük ilişki ise mesleğe bağlılık ile özyeterlilik, mesleğe bağlılık ile umut gibi mesleğe bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye bileşenleri arasında olmuştur.

Psikolojik sermayenin iş performansına, iş stres düzeyine, iş devamlılığına, örgütsel bağlılığa etkisi vardır (Abbas ve Raja, 2015). Çınar'ın (2011) "pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi" çalışmasında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu iki değişken arasında aracı nitelikli başka değişkenlerin yer almasının mümkün olduğunu belirtmiştir. Meyer ve Alen tarafından örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda duygusal bağlılık boyutunun performans üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Aynı şekilde Lifeng'in (2007) araştırmasında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Youssef ve Luthans (2007) örgütte işgörenlerin psikolojik sermayesinin örgütün belirlediği amaçları gerçekleştirmesinde pozitif katkılar sağladığını, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş tatmini şeklindeki davranışların psikolojik sermayede etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Luthans, Youssef, Rawski (2013) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye kavramının amaçların belirlenmesinde önemli rol oynadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmalar pozitif psikolojik sermaye ile mesleğe adanmışlık arasında da ilişki olabileceğini

destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile mesleğe adanmışlık arasında yurt içinde ve yurt dışında yapılmış bir araştırma bulunmamaktadır.

#### 4.1.Öneriler

Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıklarının temelinde benzer psikolojik durumların olduğu düşünülmektedir. Nitel araştırmalarla bu konu derinleştirilebilir. Öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarının güçlendirilmesinde psikolojik sermaye algısı da ilişkili bir faktördür. Dolayısıyla adanmışlık düzeyinin güçlendirilmesinde psikolojik sermaye bileşenleri kullanılabilir.

### KAYNAKÇA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Antonison, M. (2010). *Evaluation of Work Engagement as a Measure of Psychological Well-Being From Work Motivation*, The University of Alabama in Huntsville, Alabama.
- Babaoğlu, E., & Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-2).
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış yüksekisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & Shane J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231-242). New York: Oxford University Press.
- Çetin, F., Varoğlu, A. K. (2013). "Psikolojik Sermayenin Algılanan Performansa ve İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinde İş Tatmini Ve Cinsiyetin Rolü". 21. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (468-471).Kütahya: 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013).Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması.
- Gill, D. S. (2007). *Employee selection and work engagement: do recruitment and selection practices influence work engagement?*(Doctoral dissertation, Kansas State University).
- Guest, D. E. (2002), "Perspectives on the Study of Work-life Balance." *Social Science Information* 41(2): 255-279.
- Güler, B.K., Emeç H. (2012).“Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi”. *D.E.Ü.İ.İ.B.F, Dergisi*, 21(2), 129-149.
- Güner, H. (2006). Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Karagöz, L. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adanma ile örgütsel yurttaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Karatepe, O. M. (2008), Work-family conflict and facilitation: implications for hospitality researchers. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, Oxford, Butterworth-Heinemann: 237-264.
- Kim, S. W., & Mueller, C. W. (2011). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts: The case of South Korea. *Work and occupations*, 38(1), 3-36.
- Kozikoğlu, İ. (2016). Öğretimin ilk yılı: Mesleğin ilk yılındaki öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler, hizmet öncesi eğitim yeterlikleri ve mesleğe adanmışlıkları (Yayınlanmamış doktora tezi). *Van: Yüzyüçüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.

- Li, L. I., & He, X. P. (2011). The researches on positive psychological capital and coping style of female university graduates in the course of seeking jobs. In *Proceedings of 2011 International Symposium—the Female Survival and Development*. Hawthorn East: St Plum-Blossom Press Pty Ltd(pp. 221-226).
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 122.
- Luthans, F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norman (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- 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.
- Mostert, K., & Rathbone, A. D. (2007). Work characteristics, work-home interaction and engagement of employees in the mining industry. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 16(2), 36-52.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales." *Journal of Applied Psychology* 81(4): 400-410.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Sawang, S. (2012). Is there an inverted U-shaped relationship between job demands and work engagement: The moderating role of social support? *International Journal of Manpower*, 33(2), 178-186.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology". *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). "Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy". C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Ed). *Handbook of Positive Psychology* (ss. 3-9). New York: Oxford University Press, Inc. 1. Baskı.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, professional commitment and job satisfaction-a study of primary school teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44-64.
- Stringer, C. (2007). The Relationship Between Strategic Alignment, Meaningful Work, and Employee Engagement, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, The University of New Mexico.
- Turhan, M., Demirli, C., ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı. Gaziantep
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.