



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ**

**ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE ALGILARI İLE İŞTEN AYRILMA
NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Sümeyye ZENGİN

**Dr. Öğr. Üyesi Rahman ÇAKIR
Danışman**

**RİZE
2022**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Sümeyye ZENGİN tarafından hazırlanan *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 24/12/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından [Yüksek Lisans Tezi] olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet TEYFUR

Kabul/Red

Üye: Doç. Dr. Tefvik UZUN

Kabul/Red

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Rahman ÇAKIR

Kabul/Red

___/___/___

Doç. Dr. Ahmet YANIK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi tezli yüksek lisans programından mezun olmak üzere teslim ettiğim "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tezimi, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Eserimde, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dahil, sahibine / kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır.

Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiç bir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim. 24/12/2021

Sümeyye ZENGİN

ÖN SÖZ

Pozitif psikolojik sermaye; öğretmenlerin iş tutumları, davranışları ve performansları üzerinde etkili olmaktadır. Öğretmenlerin işlerine yönelik olumsuz tutumlarından biri olan işten ayrılma niyeti, eğitim-öğretim süreçlerini ve okul iklimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler belirlenerek, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasına yönelik önleyici tedbirlere cevap aranmıştır. Tezimin her aşamasında her türlü yardımını ve birikimini esirgemeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Rahman ÇAKIR, Prof. Dr. Güven ÖZDEM, Doç. Dr. Tevfik UZUN, Doç. Dr. Cahit KAYA, Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN, Doç. Dr. Mehmet TEYFUR, Doç. Dr. Şenol SEZER, Dr. Öğr. Üyesi Gizem UYUMAZ ve hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen annem Müslüme ZENGİN ve babam Esat ZENGİN'e teşekkür ederim. Çalışmamın her anında kendilerinden esirgediğim ilgi ve zamana rağmen bana destek ve sevgilerini esirgemeyen değerli kardeşlerim Sema, Recep ve Ömer ZENGİN'e çok teşekkür ediyorum.

Sümeyye ZENGİN

Rize-2022

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖN SÖZ	4
İÇİNDEKİLER	5
ÖZET	9
ABSTRACT.....	10
KISALTMALAR.....	11
TABLolar LİSTESİ.....	12
ŞEKİLLER LİSTESİ	14
GİRİŞ	15

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE.....	22
1.1.1. Pozitif Psikoloji.....	22
1.1.2. Pozitif Örgütsel Bilim	23
1.1.3. Pozitif Örgütsel Davranış	24
1.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Tanımı ve Özellikleri	26
1.1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	27
1.1.5.1. Özyeterlik	27
1.1.5.2. Umut	29
1.1.5.3. İyimserlik.....	30
1.1.5.4. Dayanıklılık	31
1.1.5.5. Dışadönüklük.....	32
1.1.5.6. Güven	34
1.1.6. Öğretmenlerde Pozitif Psikolojik Sermaye	34
1.1.7. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar	35
1.1.7.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	35

1.1.7.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	37
1.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	38
1.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri.....	39
1.2.1.1. Psikolojik Sözleşme.....	40
1.2.1.2. Örgütsel Bağlılık	41
1.2.1.3. İş Tatmini.....	41
1.2.1.4. İş Güvencesizliği	42
1.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	43
1.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	44
1.2.4. Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti.....	45
1.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Teorileri.....	46
1.2.5.1. Beklenti Teorisi	46
1.2.5.2. Sosyal Değişim Teorisi.....	47
1.2.5.3. Çift Faktör Teorisi	48
1.2.5.4. İşe Gömülmüşlük Teorisi	48
1.2.5.5. Örgütsel Denge Teorisi.....	49
1.2.5.6. İnsan Sermayesi Teorisi	49
1.2.5.7. Eşitlik Teorisi	50
1.2.6. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Araştırmalar	51
1.2.6.1. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	51
1.2.6.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar....	52
1.2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler ile İlgili Yapılan Araştırmalar	54

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	57
2.2. EVREN ve ÖRNEKLEM	57
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	58
2.3.1. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği	58
2.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	59
2.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	60
2.5. VERİLERİN ANALİZİ	61

2.6. ÖRNEKLEM GRUBUNA AİT DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER.....	62
2.6.1. Cinsiyet	62
2.6.2. Medeni Durum	63
2.6.3. Görev Yapılan Okul Türü	63
2.6.4. Öğrenim Durumu	63
2.6.5. Yaş.....	64
2.6.6. Branş	64
2.6.7. Mesleki Kıdem	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

3.1. ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI.....	66
3.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik.....	67
Sermaye Algıları	67
3.1.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik	
Sermaye Algıları	68
3.1.3. Öğrenim durumu Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik	
Sermaye Algıları	70
3.1.4. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye	
Algıları	71
3.1.5. Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik	
Sermaye Algıları	73
3.1.6. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye	
Algıları	74
3.1.7. Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif	
Psikolojik Sermaye Algıları	76
3.2. ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ.....	79
3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri ...	79
3.2.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma	
Niyetleri.....	80
3.2.3. Öğrenim durumu Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma	
Niyetleri.....	81
3.2.4. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri	81
3.2.5. Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma	
Niyetleri.....	82
3.2.6. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri	83

3.2.7. Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri	84
3.3. ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI VE ALT BOYUTLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİNİN İNCELENMESİ.....	85
3.4. ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİ YORDAMASINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR.....	86
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKLAR	93
EKLER.....	120
EK 1 Araştırma İzni	120
Ek 2 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni	121
EK 3 İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Kullanım İzni	122
EK 4 Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu.....	123
EK 4 (Devam) Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu	124
ÖZ GEÇMİŞ.....	125

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Rahman ÇAKIR

Hazırlayan: Sümeyye ZENGİN

Yıl: 2022

Sayfa Sayısı: 125

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili Hınıs ilçesinde MEB'e bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 425 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması sebebiyle 277 form geri dönüş olmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, "İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği" ve "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek; işten ayrılma niyetlerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Pozitif Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma, İşten Ayrılma Niyeti, Öğretmen.

Recep Tayyip Erdogan University the Institute of Graduate Studies

Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master Thesis

Supervisor: Dr. Rahman ÇAKIR

Author: Sümeyye ZENGİN

Year: 2022

Pages: 125

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTIONS AND THEIR TURNOVER INTENTION

This research was conducted to investigate the relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and their turnover intention. The population of the research consists of 425 teachers working in kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools affiliated to the Ministry of National Education in the Hınıs district of Erzurum province in the 2019-2020 academic year. Because participation to this research survey was on voluntary basis, 277 forms were received back. Data collection was performed using data collection tool consisting of personal information form, "Tendency of Leaving of Employment Scale " and "Positive Psychological Capital Scale". Data analysis was performed using SPSS 25.0 statistical program. The research is in the correlational survey model. As a result of the research, it was found that teachers' positive psychological capital perceptions were very high and turnover intention were low. In the research, it was found that there was a low level significant negative correlation between teachers' positive psychological capital perceptions and their turnover intention. In addition, it was concluded that positive psychological capital is a significant predictor of turnover intention of teachers.

Keywords: Positive Psychology, Positive Psychological Capital, Leave the Job, Turnover Intention, Teacher.

KISALTMALAR

- MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS : Statistical Package Program for Social Scienses
vd. : Ve devamı; ve diğerleri



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Değer Aralıkları.....	59
Tablo 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Değer Aralıkları	60
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	62
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı	63
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı	63
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	63
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı....	64
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı.....	64
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	65
Tablo 10. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	66
Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	67
Tablo 12. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	69
Tablo 13. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	70
Tablo 14. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	71
Tablo 15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	73

Tablo 16. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	75
Tablo 17. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları.....	76
Tablo 18. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	79
Tablo 19. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları	79
Tablo 20. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları	80
Tablo 21. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları	81
Tablo 22. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	82
Tablo 23. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	82
Tablo 24. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	84
Tablo 25. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	84
Tablo 26. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve alt boyutları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	85
Tablo 27. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 28. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Doğrusallık Diyagramı	62
--------------------------------------	----



GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada geçen tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterliliğe, problemlerle mücadele etme gücüne ve pozitif bakış açısına sahip, geleceğe umutla bakan bireylerin, örgütsel çıktılar üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Bu bakış açısına göre çalışanların psikolojik durumunun hem performans hem de örgütsel çıktılar üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin düşük seviyede bulunması hem bireyleri hem de örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik sermayesi yetersiz olan çalışanların, yaşam memnuniyetleri ve üretkenlikleri azalmakta ve potansiyellerini üst düzeyde kullanamamaktadırlar. Örgütlerde ise psikolojik sermayesi yetersizliği, problemlerin çoğalmasına neden olmaktadır ve bu doğrultuda örgüt dinamiği ve süreci sekteye uğramakta, örgütsel çıktılarının ise niteliği düşmektedir (Çimen, 2015: 2). Bu bağlamda, kaynağı ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde, pozitif psikolojik sermayenin varlığı önemli bir konu haline gelmektedir.

Eğitim örgütlerinde merkez noktada yer alan öğretmenler, eğitim- öğretim süreçlerinin başarıya ulaşmasında ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde temel rol oynamaktadır. Günümüzde eğitimin kalitesi ve verimliliğinin artırılmasında öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin yanında psikolojik durumları da önemli bir belirleyici haline gelmiştir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin psikolojik durumlarının geliştirilmesinde pozitif psikolojik sermaye kavramı ön plana çıkmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının geliştirilmesi, öğretmenin okulunda mutlu ve etkin bir şekilde çalışmasını ve sorunlarla etkili bir şekilde baş edebilmesini sağlayarak eğitimin hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır (Kaplan, 2021: 114). Yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları (Kabasin, 2019), mesleki adanmışlıkları (Yıldırım, 2019), örgütsel güvenleri (Ekin, 2019), iş yaşam

kaliteleri (Demir, 2019), örgütsel bağlılıkları (Aslan, 2017), örgütsel destek algıları (Büyükgoze ve Kavak, 2017) arasında pozitif; tükenmişlikleri (Tösten, Arslantaş ve Şahin, 2017), örgütsel sinizm algıları (Yılmaz, 2019), toksik liderlik algıları (Zenginoğlu, 2021) arasında negatif ilişkili sonuçlar bulunmuştur. Yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin, pozitif örgütsel davranışlar ile pozitif, negatif örgütsel davranışlarla ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

Yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanlar işten ayrılmak yerine işlerine bağlı kalma eğilimindedir; örgütün misyonuna, değerlerine ve hedeflerine yönelik artan bağlılık sergilemektedir (Luthans ve Jensen, 2005: 305) ve işteki zorluklarla başa çıkma konusunda daha başarılıdır ve düşük işten ayrılma niyetine sahiptir (Karatepe ve Karadas, 2014: 132). Ayrıca yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların, işyerinde olumsuz olaylar yaşamaları durumunda yüksek dayanıklılık seviyeleri sayesinde bu olumsuz olaylara olumlu bir şekilde uyum sağlamaları ve kısa sürede toparlanma olasılıkları daha yüksektir ve bu durum ise işten ayrılma niyetlerinin artmasını ve gelişmesini engellemektedir (Yan, Mansor, Choo ve Abdullah, 2021: 4). Akademisyenler üzerinde yapılan araştırmalarda psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur (Filho ve Claro, 2019; Salam, 2017; Kalemci-Tüzün, Çetin ve Basım, 2014). Avey, Luthans ve Jensen (2009: 685), tarafından yapılan araştırmada ise psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ve yeni iş arama davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Eğitim sistemine bakıldığında öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen birçok zorluk karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, zorlu şartlar altında çalışan öğretmenlerin umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik, güven ve dışadönüklük gibi pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması bu zorluklarla mücadelede önem teşkil etmektedir (Tösten ve Özgan, 2017: 868). Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti, çeşitli sebeplerin etkisiyle öğretmenin kendi istek ve kararları doğrultusunda işinden ayrılmaya dair niyetini ifade etmektedir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 1328). İşten ayrılma niyeti hem

öğretmen verimliliğini hem de eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesini düşürmektedir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 1334). İşten ayrılma; öğrenci performansını, öğretmen motivasyonunu ve bağlılığını, öğretim planlamasını, öğretmenler, öğrenciler ve aileler arasındaki ilişkileri, idari süreçleri ve okul iklimini olumsuz yönde etkilemektedir (Özoğlu, 2015: 907). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin ana nedenleri arasında mesleki bağlılık eksikliği, okul sistemi ve iş yükü ile ilgili faktörler bulunmaktadır (Räsänen, Pietarinen, Pyhälö, Soini ve Väisänen, 2020: 837). Liu ve Onwuegbuzie (2012) yaptıkları araştırmada Çinli öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek düzeyde stres, düşük maaş, yetersiz teneffüsler ve tatiller, ağır iş yükü ve öğrenci davranışı gibi nedenlerin etkili olduğunu ifade etmişlerdir (Liu ve Onwuegbuzie, 2012: 160). Chika, Irene, Joseph ve Ayooluwa (2016) yaptıkları araştırmada ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde iş stresi ve depresyonun güçlü faktörler olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Chika, Irene, Joseph ve Ayooluwa, 2016: 21). İşten ayrılan tüm öğretmenlerin yaklaşık yarısı, iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş, başka bir kariyer peşinde koşma ya da eğitimin içinde veya dışında kariyer fırsatlarını geliştirme isteği nedeniyle ayrıldıklarını bildirmektedirler. İş tatminsizliği nedeniyle ayrılanlar, genellikle düşük maaşlar, okul yönetiminden destek eksikliği, öğrenci motivasyonu eksikliği, öğrenci disiplin problemleri ve öğretmenlerin karar verme üzerindeki etkisinin olmamasını ayrılımlarının nedenleri olarak belirtmektedirler (Ingersoll, 2002: 26).

Bütün örgütlerde görülebilen işten ayrılma niyetinin eğitim örgütleri açısından etkisi daha yıkıcı olmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde temel rol oynayan öğretmenlerin, işten ayrılma niyetlerine neden olan durumların belirlenmesi ve bu noktada gerekli önlem ve politikaların yapılması önemli görülmektedir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin önlenmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine fayda sağlamakla birlikte eğitim örgütünün ve toplumun gelişimine de fayda sağlayacaktır. Bu doğrultuda, öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin önlenmesinde pozitif psikolojik sermayenin pozitif yönde etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın problem cümlesi, “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı; anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin görüşlerine göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına ilişkin görüşler;
 - a. Öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
 - b. Öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - c. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - d. Öğretmenlerin yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
 - e. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
 - f. Öğretmenlerin branşına göre farklılaşmakta mıdır?
 - g. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşler;
 - a. Öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
 - b. Öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - c. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - d. Öğretmenlerin yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
 - e. Öğretmenlerin hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
 - f. Öğretmenlerin branşına göre farklılaşmakta mıdır?
 - g. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve alt boyutları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları, işten ayrılma niyetlerini yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemindeki sorunların çözümü için sürekli yapısal değişiklikler yapılmakta ancak istenen sonuç alınamamaktadır. Bu nedenle eğitim ile ilgili sorunların çözümünde yeni bir bakış açısı ile yaklaşılarak bireylerin psikolojik sermayelerinin arttırılmasının etkili bir yöntem olabileceği ifade edilmektedir. Bu

doğrultuda, eğitim örgütlerinde, okul paydaşlarının pozitif yönlerine odaklanılması pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının temelini oluşturmaktadır (Tösten, 2015: 4). Bu bağlamda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının geliştirilmesinin, öğretmenlerin hem bireysel hem de mesleki yaşantılarında karşılaşılabileceği birçok sorunun üstesinden gelebilmesinde etkili bir yöntem olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin bulunması, eğitim sistemin önemli sorunları arasında yer almaktadır. Cerit'e (2015: 137) göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, eğitim sisteminin amaç, işleyiş ve planlamasını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin önlenmesine yönelik araştırmalar önemli hale gelmektedir. Araştırma ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının, öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeyini belirleyen değişkenlerden biri olup olmadığı ortaya konarak işten ayrılma niyetinin doğurabileceği olumsuz sonuçların önlenmesi ile ilgili eğitim paydaşlarına bilgi sağlanabileceği düşünülmektedir.

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür (Brockway, 2019; Coşkun, 2021; Karakus, Ersozlu, Demir, Usak ve Wildy, 2019; Karakuş ve Demir, 2015; Kesari, 2012; Mvana ve Louw, 2020; Raj, Tiwari ve Rai, 2019; Töremen ve Demir, 2016). Bu bağlamda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği sınırlı sayıda araştırma olması bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Araştırmanın eğitim yönetimi alan yazınına öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının öğretmenlerin işten ayrılma niyeti yaşamalarındaki rolünün belirlenmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri ortaya koyarak, eğitim yönetimi alan yazınına bilimsel veriler sağlayabileceği düşünülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi bağlamında anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyini kapsayan bu araştırma, üniversite düzeyinde benzer nitelikte yeni araştırmaların yapılmasında araştırmacılara yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma şu varsayımlara dayanmaktadır:

1. Araştırma süresince kullanılan tüm veri toplama araçlarındaki sorulara, uygulamaya katılan tüm öğretmenlerin içtenlikle cevap verdiği varsayılmaktadır.
2. Çalışma sürecinde araştırmacının, veri toplama süreci ve yöntemlerine karşı tarafsız olduğu varsayılmaktadır.
3. Örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma, Erzurum ili Hınıs ilçesindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmanın verileri, “İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile sınırlıdır.
3. Araştırmada veri toplama süreci, 2019–2020 eğitim-öğretim yılı ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Pozitif Psikoloji

Bireylerin olumlu niteliklerinin, psikolojik kaynaklarının ve güçlü yönlerinin incelenmesidir. Pozitif psikolojinin amacı ise bireylerin, grupların ve toplumların gelişmesine katkıda bulunan faktörleri anlamak ve geliştirmektir (Kobau vd., 2011: 1).

Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarını temel alan, çalışan verimliliğinin artışına pozitif yönde katkı sağlayan bir dizi nitelik şeklinde ifade edilmektedir (Tösten, 2015: 10). Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji akımından temellerini almasıyla alan yazındaki bazı kaynaklarda, pozitif psikolojik sermaye şeklinde de ifade edilmektedir (Karatürk, 2015: 62).

İşten Ayrılma Niyeti

Bireyin, örgütten veya meslekten gönüllü olarak ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, fiili işten ayrılmanın en iyi tahmin unsuru olarak kabul edilmektedir. İşten ayrılma niyeti arttıkça fiili işten ayrılmanın artması beklenmektedir (Kaur, Mohindru ve Pankaj, 2013: 1220). İşten ayrılma niyeti kavramı alan yazında işgücü

devri, personel devri, işten ayrılma eğilimi gibi isimlerle de ifade edilmektedir (Uştu, 2014: 54).



BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kuramsal literatür taranarak pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Ayrıca söz konusu kavramlara ilişkin yurt içi ve dışı araştırmalara da yer verilmiştir.

1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

1.1.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra büyük ölçüde iyileştirme merkezli bir bilim haline gelmiştir ve insanın işlevselliği ile ilgili hastalık modelini kullanarak hasar onarımına odaklanmıştır (Seligman, 2002:3). Psikolojik sorunların ve zayıflıkların düzeltilmesine ve tedavi edilmesine odaklanılması sonucu, bireyin güçlü yönlerini temel alan olumlu bir yaklaşım ihmal edilmiştir. Bu durum üzerine pozitif psikoloji, insanların hayatı yaşamaya değer kılan güçlü yönlerine, olumlu özelliklerine yeterince dikkat edilmemesi sonucu ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002a: 58). Pozitif psikoloji, temelde bireyde neyin 'iyi' olduğuna, olumlu özelliklere odaklandığından ve onları güçlendirdiğinden, geleneksel psikoloji anlayışını değiştirmek yerine güçlendirmeyi vaat etmektedir (Kour, El-Den, Sriratanaviriyakul, 2019: 227).

Pozitif psikoloji, sağlıklı ve gelişen bir yaşamın bilimsel çalışmasıdır ve ilgilendiği konular arasında pozitif psikolojik durumlar (mutluluk), pozitif psikolojik özellikler (yetenekler, ilgi alanları, karakterin güçlü yönleri), pozitif ilişkiler ve pozitif kurumlar yer almaktadır (Park vd., 2016: 200). Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji; insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya en iyi bir şekilde işlevselliğinin sağlanmasına katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesidir (Gable ve Haidt, 2005: 103). Pozitif psikolojinin kurucusu olarak Martin Seligman kabul edilmektedir (Pluskota, 2014: 2).

Pozitif psikoloji; öznel düzeyde değerli öznel deneyimler, bireysel düzeyde pozitif kişisel özellikler ve grup düzeyinde bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren kurumlar ve sivil erdemler olmak üzere üç alt başlıkta incelenmektedir.

Öznel düzeyde değerli öznel deneyimler; geçmişe yönelik iyi oluş, hoşnutluk ve memnuniyet, geleceğe yönelik umut ve iyimserlik ve şimdiki zamanda akış hali ve mutluluk olarak ifade edilmektedir. Bireysel düzeyde pozitif kişisel özellikler; sevgi ve meslek kapasitesi, cesaret, kişilerarası beceri, estetik duyarlılık, azim, affedicilik, özgünlük, ileri görüşlülük, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik olarak ifade edilmektedir. Grup düzeyinde bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren kurumlar ve sivil erdemler; sorumluluk, bakım, fedakârlık, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve iş etiği olarak ifade edilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5). Pozitif psikolojinin öncelikli amacı; ölçmek, anlamak ve ardından umut, bilgelik, yaratıcılık, cesaret, maneviyat, sorumluluk, sebat ve memnuniyet olmak üzere insani güçleri ve yurttaşlık erdemlerini inşa etmektir. Pozitif psikolojinin hem bireysel hem de toplumsal düzeyde uygulamalar yolu ile kişisel ve mesleki yaşam kalitesini geliştirmede önemli etkileri bulunmaktadır (Satterfield, 2001: 27).

Pozitif psikoloji uygulamaları, çalışanların performanslarının arttırılmasına, iyi oluş hallerinin geliştirilmesine ve stres, tükenmişlik, depresyon ve kaygı seviyelerinin azaltılmasına olanak vermektedir. Bir diğer ifadeyle, pozitif psikoloji, mesleki ve örgütsel psikoloji alanlarına katkı sağlamaktadır (Meyers, Woerkom ve Bakker, 2013: 618). Pozitif psikolojinin örgütsel çalışma ortamına yansımaları sonucunda pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki akım meydana gelmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 151-152).

1.1.2. Pozitif Örgütsel Bilim

Pozitif örgütsel bilim, örgüt biliminde insan gücünün geliştirilmesi, canlılığın teşvik edilmesi, esneklik ve yenilik üretimi gibi olağanüstü bireysel ve örgütsel performans sağlayan dinamiklere odaklanan yeni bir akımdır. (Cameron ve Caza, 2004: 731). Pozitif örgütsel bilim, kriz yaşantılarında ve olumsuz koşullarda örgütlerin devamlılığının sağlanmasını ve etkinliklerini sürdürebilmelerini sağlayan pozitif örgütsel özelliklerin üzerinde durmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 151-152). Ayrıca pozitif örgütsel bilim, örgütlerin ve örgüt üyelerinin pozitif çıktılarının, süreçlerinin ve özelliklerinin incelenmesi ile öncelikli olarak ilgilenmektedir ve mükemmellik, başarı, gelişme, refah, esneklik veya erdemlilik gibi sözcüklerle açıklanan dinamiklere odaklanmaktadır, iyilik ve pozitif insan potansiyeli fikirlerine önem veren genişletilmiş bir bakış açısını ifade

etmektedir. Pozitif olaylar ile ilgili kolaylaştırıcılar (süreçler, yetenekler, yapılar, yöntemler), motivasyonlar (cömertlik, fedakârlık, özverili bir şekilde katkı sunma), sonuçlar veya etkiler (canlılık, anlamlılık, neşe, yüksek kaliteli ilişkiler) gibi yönleri dikkat çekmektedir (Cameron, Dutton, Quinn, 2003: 4).

Pozitif örgütsel bilimin geniş çatısı altında şekillenen birkaç araştırma alanı yer almaktadır. Bir alan erdemli süreçleri, güçlü yönleri ve pozitif örgütlenmeyi içermektedir; bireysel ve örgütsel erdemler, dürüstlük, merhamet, esneklik, bilgelik, insanın güçlü yönleri ve pozitif kimlik üzerinde çalışmayı kapsamaktadır. İkinci bir alan gelişmelerin ve pozitif değişim kalıplarının incelenmesini içermektedir; takdir edici sorgulama, pozitif sapma, pozitif duygular, bilgi yaratma ve olumlu lider gelişimi üzerinde çalışmayı kapsamaktadır. Üçüncü bir alan pozitif anlamlara ve pozitif bağlantılara odaklanmaktadır; örgütlerde canlılık ve enerji dinamikleri, ilişkiler, iş birliği ve yaratıcılık üzerinde çalışmayı kapsamaktadır. Diğer bir alan pozitif örgütsel bilim'in kurumsal ve yapısal yönlerine odaklanmaktadır; pozitif dinamikler ve sonuçlar sağlayan örgütsel tasarımların geliştirilmesi ve yeniden üretilmesi konusunda çalışmayı kapsamaktadır (Dutton, Glynn ve Spreitzer, 2006: 642-643).

1.1.3. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif Örgütsel Davranış, örgütlerde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerine yönelik incelemeler ve uygulamalar olarak tanımlanmaktadır. Tanımda; tutum, kişilik, motivasyon ve liderlikle ilgili birçok örgütsel davranış kavramının birleştirildiği göze çarpmaktadır (Luthans, 2002a: 59). Pozitif Örgütsel Davranış ile çalışanların üst düzey verimlilik gösterebilmesi için psikolojik kapasiteleri üzerinde çalışılması yoluyla çalışanın tam kapasitesinin iş ortamına yansıtılması hedeflenmektedir (Uçkun, Kaya ve Uçkun, 2020: 334). Diğer bir ifadeyle, pozitif örgütsel davranışın kavram ve uygulaması, bireyler ve örgütler için iyi bir yaşam sağlamakla birlikte çalışanların iş ortamında en iyi bir şekilde bulunmalarına katkıda bulunmaktadır (Belal, 2019: 71). Bu açıdan bakıldığında pozitif örgütsel davranış, insan kaynaklarının geliştirilmesine ve performans yönetimine etkileri olan pozitif bir yaklaşımı temsil etmektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008: 221). Ayrıca, pozitif örgütsel

davranış, örgütlerde rekabet avantajı yaratmanın bir yolu olarak da ifade edilmiştir. Bu sebeple örgütler, değişen ve rekabetçi doğaya sahip olmaları sebebiyle pozitif örgütsel davranışlara daha fazla önem göstermektedirler (Pouramini ve Fayyazi, 2015: 57).

Pozitif örgütsel davranışlar, örgütsel süreçte çalışanlar tarafından sergilenmesi beklenen ideal davranışları yansıtmakla birlikte bu davranışlar örgütlerin hedeflerine ve pozitif çıktılara ulaşmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların pozitif örgütsel davranış sergilenmesinde tek başına örgütsel etmenler yeterli olmamaktadır, kişisel etmenlerin de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanların özyeterlilik inancına, proaktif ve yenilikçi davranışlara, adaptasyon yeteneğine, dışadönük karakter niteliklerine sahip olması ve olumlu ruhsal durumları gibi etmenlerin pozitif örgütsel davranışlar üzerinde etkisi olabileceği ifade edilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 99-100). Ayrıca pozitif örgütsel davranışın oluşturulmasında çalışanların kendilerini önemli hissetmesinin sağlanması, mesleki ve kişisel ihtiyaçlarının karşılanması, çabalarının takdir edilmesi ile birlikte çalışanlara tüm bölümlerde eşit davranılması (örneğin: yönetim dahil tüm çalışanlar için aynı yemek alanının kullanılması), çalışanın daha büyük resmi görmesinin sağlanması (başlangıç düzeyindeki çalışanın nasıl bir etki yarattığını bilmesi) gibi unsurlar etkili olmaktadır (Gayathri ve Karthikeyan, 2014: 149).

Pozitif örgütsel davranışlarda bulunması gereken kriterler arasında pozitiflik, teori ve araştırmaya dayalı olma, geçerli bir ölçüme sahip olma, durumsal bir yapı gösterme ve performans üzerinde etkili olma gibi özellikler yer almaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a:11-15). Durumsal bir yapı gösterme kriteri, gelişime açık olmayı ifade etmektedir (Luthans, 2002b: 699). Pozitif örgütsel davranış, ölçülebilir bir performans etkisine sahip olabilen ve cazip bir yatırım getirisi sağlayabilen psikolojik kaynaklara odaklanmaktadır. Teori ve araştırmaya dayalı, ölçülebilir, gelişimsel ve performansla ve diğer arzu edilen işle ilgili sonuçlarla ilişkili olma kriterlerini içeren en uygun dört kendine özgü pozitif psikolojik kaynak belirlenmiştir. Bu pozitif psikolojik kaynaklar arasında umut, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik bulunmaktadır (Youssef ve Luthans,

2012:18). Bu pozitif psikolojik kaynakların biraraya gelmesiyle pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

1.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Tanımı ve Özellikleri

Sermaye, örgütlerin maddi ve manevi varlıklarının toplamı şeklinde ifade edilmektedir (Bilmez, 2020: 3). Geleneksel ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye ve pozitif psikolojik sermaye kavramları örgütlerde rekabet avantajı sağlayan sermaye türleri arasında yer almaktadırlar. Geleneksel ekonomik sermaye, örgütlerde ‘neye sahipsın?’ sorusuyla ilgilenmektedir ve örgütlerin maddi durum ve varlıklarına odaklanmaktadır. İnsan sermayesi, örgütlerde ‘ne biliyorsun?’ sorusuyla ilgilenmektedir ve örgütlerdeki bilgi, beceri, eğitim, deneyim gibi yönlerle odaklanmaktadır. Sosyal sermaye, örgütlerde ‘kimleri tanıyorsun?’ sorusuyla ilgilenmektedir ve örgütlerdeki ilişkiler, iletişim ağı ve arkadaşlıklara odaklanmaktadır. Son olarak pozitif psikolojik sermaye ise ‘kimsin?’ sorusuyla ilgilenmektedir ve özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarına odaklanmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46- 49).

Psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişme durumunu ifade etmektedir ve zorlu görevlerin üstesinden gelmek ve gerekli çabayı göstermek için güvene sahip olmak (özyeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olmak ile ilgili olumlu bir beklentiye sahip olmak (iyimserlik), hedeflere ulaşmak için azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için yolları hedeflere yönlendirmek (umut), zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme, devam ettirebilme ve hatta ötesine geçebilme (dayanıklılık) özellikleri tarafından karakterize edilmektedir. Psikolojik sermaye, parçalarının (özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) toplamından daha yüksek dereceli ve gelişime açık pozitif bir yapıyı temsil etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a: 3-19). Psikolojik sermaye, pozitiflik ve insanın güçlü yönlerinin önemini vurgulayan pozitif psikoloji paradigmasına dayalıdır ve pozitif örgütsel davranış kriterlerine (benzersiz olma, teori ve araştırmaya dayalı, geçerli ölçüm, durumsallık) dayalı psikolojik durumları kapsamaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 253).

Pozitif psikolojik sermaye sadece benzersiz ve yenilikçi teorik çerçeveler, yapılar, önlemler ve müdahaleler yoluyla yakalanıp kullanılabilen yeni bir bakış açısidir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayenin

ötesindedir. Bir diğer ifadeyle pozitif psikolojik sermaye, hem yararlı ve işlevsel ilişkilere sahip olduğumuz etkili kişiler veya kişiler grubundan daha fazlasını hem de bilinmesi gereken önemli şeylerden veya kişinin uzmanlığından daha fazlasını ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b: 11).

Örgütlerde pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi hem çalışanlara hem de onları istihdam eden örgütlere fayda sağlamaktadır (Božek, 2015: 27). Bireysel düzeyde psikolojik sermaye, gelişmeyi ve performansını arttırabilecek psikolojik bir kaynaktır. Örgütsel düzeyde ise insan ve sosyal sermayeye benzer şekilde psikolojik sermaye, çalışan performansının geliştirilmesi yoluyla avantaj, yatırım getirisi ve rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 253). Böylece, psikolojik sermayenin temel yapısının çeşitli çalışan tutum, davranış ve performans sonuçlarıyla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010: 17).

1.1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermaye; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır ve bu boyutlar geliştirilmeye ve yönetilmeye açıktır (Luthans ve Youssef, 2004: 152-154). Bu boyutlar birlikte bireysel performans üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir aynı zamanda iç ve dış stres faktörlerine karşı güçlü bir savunma sağlamaktadırlar (Alhosseini ve Rostamabad, 2017: 82). Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan çalışmada ise dışadönüklük ve güven boyutları pozitif psikolojik sermaye kavramına eklenmiştir (Tösten ve Özgan, 2014: 439).

1.1.5.1. Özyeterlilik

Özyeterlilik, insanların yaptığı seçimleri ve izledikleri eylem yollarını etkileyebilmektedir. Bireyler kendilerini yetkin ve özgüvenli hissettikleri görev ve faaliyetleri seçme ve bu şekilde hissetmedikleri görev ve faaliyetlerden ise kaçınma eğilimi göstermektedirler. İnsanlar, eylemlerinin istenen sonuçları doğuracağına inanmadıkça, bu eylemlerde bulunmak için çok az motivasyon sergilemektedirler (Schunk ve Pajares, 2009: 37). Bu bağlamda özyeterlilik, bir bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneklerine ilişkin inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Yeterlilik inançları;

hedefe bağıllığın gücünü ve isteğini, zorluklar ve başarısızlıklar karşısında motivasyon ve sebat seviyesini, zorluklara karşı dayanıklılığı, analitik düşünmenin kalitesini, başarı ve başarısızlıkla ilgili nedensel yüklemeleri, stres ve depresyona karşı hasar görebilirlik durumunu etkilemektedir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 1996: 1206).

Özyeterlik, insanların bir faaliyet için ne kadar çaba harcayacaklarını, engellerle karşılaştıklarında ne kadar sebat edeceklerini ve olumsuz durumlar karşısında ne kadar dirençli olacaklarını belirlemeye yardımcı olmaktadır. Güçlü bir yeterlik duygusuna sahip insanlar, zor görevlere kaçınılması gereken tehditler olarak değil, üstesinden gelinmesi gereken zorluklar olarak yaklaşma eğilimindedir. Bu bireyler zorlu hedefler belirlemektedir ve hedeflerine karşı güçlü bir bağıllık göstermektedirler. Aynı zamanda bu bireyler başarısızlık karşısında çabalarını sürdürmekte ve arttırmaktadır, başarısızlıklardan sonra özyeterlik duygularını daha çabuk geri kazanmaktadırlar. Diğer taraftan, düşük özyeterliğe sahip bireyler, işlerin gerçekte olduğundan daha zor olduğuna inanmaktadırlar. Bu bireyler kaygıyı, stresi ve depresyonu besleyebilen bir inanç ve bir problemin en iyi nasıl çözülebileceğine dair dar bir vizyona sahiptirler. Özyeterlik, kişinin nihai başarılarını etkileyebilmektedir ve kişinin başarabileceğine inandığı şeyi başardığı, kendini gerçekleştiren kehanete öncülük etmektedir (Schunk ve Pajares, 2009: 38).

Öğretmenlerin özyeterliği, öğretmenlerin mesleki faaliyetleriyle ilgili görevleri, yükümlülükleri ve zorlukları etkili bir şekilde ele alma yeteneklerine olan inançları şeklinde ifade edilmektedir. Öğretmenlerin özyeterliği, öğrencilerin başarısı ve motivasyonu gibi önemli akademik sonuçları ve çalışma ortamındaki refahı etkilemede kilit bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, özyeterliğin ana öncüllerinin anlaşılması, öğretmenlerin iyi oluş hali ile birlikte okulun etkililiği ve gelişimi için çalışma konusunda önemli kazanımlar sağlamaktadır (Barni, Danioni ve Benevene, 2019:1). Yüksek düzeyde özyeterliğe sahip öğretmenler; okul yönetimi, veliler ve meslektaşlarla iletişim, öğrencilerin davranışları ve öğrenmeleriyle ilgili sorunlar gibi zorlukları başarıyla yönetebilmektedirler ve bu nedenle bu zorlukları, düşük özyeterlik düzeyine sahip öğretmenlerden farklı olarak stresli bir şekilde yaşamamaktadırlar. Bu durum, öğretmenlerin yüksek özyeterliklerinin, potansiyel olarak tükenmişlik sendromuna yol açan kalıcı güçlü

stres de dahil olmak üzere, onları stres yaşamaktan koruyan bir faktör olarak kabul edileceği anlamına gelmektedir (Smetackova, 2017: 2478).

1.1.5.2. Umut

Umut teorisine göre umut, bireylerin hedefleri net bir şekilde kavramsallaştırma, bu hedeflere ulaşmak için belirli stratejiler geliştirme (alternatif yollar düşüncesi) ve bu stratejileri kullanmak için motivasyonu başlatma ve sürdürme (eyleyici düşünce) kapasitelerine ilişkin algılarını ifade etmektedir (Snyder, Lopez, Shorey, Rand ve Feldman, 2003: 122-123). Umut teorisine göre hedef; bireyin deneyimlemek, yaratmak, elde etmek, yapmak veya olmak istediği herhangi bir şeyi ifade etmektedir. Bu doğrultuda bir hedef önemli, yaşam boyu süren bir araştırma olabileceği gibi sıradan ve kısa da olabilmektedir (Lopez, Rose, Robinson, Marques ve Pais-Ribeiro, 2009:38). Hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmak için hem eyleyici hem de alternatif yollar düşüncelerinin bulunması gerekmektedir (Snyder, LaPointe, Crowson, Early, 1998: 808). Eyleyici düşünce, bireylerin hedefe ulaşma yolundaki hareketi başlatma ve sürdürme yeteneklerine ilişkin düşüncelerinden oluşmaktadır (Peterson ve Byron, 2008: 786). Alternatif yollar düşüncesi ise arzu ettiğimiz hedeflere ulaşmak için bir veya daha fazla etkili yol bulabileceğimiz algısını yansıtmaktadır (Snyder, 2005: 73).

Umut, olumlu beklentiler yoluyla davranışları harekete geçirmek ve yönlendirmek gibi uyarlayıcı bir işleve sahiptir (Staats ve Stassen, 1985: 241). Bireyin performans sergileme isteğinin bir bileşeni olarak umut, çalışanların engellerle karşılaştıklarında bile problem çözmelerinde, görevlerini tamamlamalarında ve hedeflerine ulaşmalarında devamlılık gösterebilmeleri için motivasyon ve araçlar sağlamaktadır (Wandeler, Marques ve Lopez, 2017: 56).

Çalışanın sahip olduğu umut düzeyinin; psikolojik iyi oluş, işe tutkunluk, destekleyici iklim, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaratıcılık gibi işyerindeki tutumlarını etkilediği bulunmuştur (Mukherjee ve Sharma, 2020: 5563). Yüksek umutlu bireyler, düşük umutlu meslektaşlarına göre hedefle ilgili daha fazla stratejiye sahiptir ve hedeflerine ulaşmak için daha fazla motivasyon sergilemektedir (Peterson ve Byron, 2008:785). Bununla birlikte yüksek umutlu bireyler, hedeflerine ulaşma yolunda engellerle karşılaştıklarında, öncelikle daha fazla alternatif yol üretme ve kullanma konusundaki istekleri ve yetenekleri

sayesinde düşük umutlu bireylere göre daha az olumsuz duygular yaşamaktadır (Youssef ve Luthans, 2006: 279). Yüksek umutlu öğretmenler, öğrencilerin kendi öğrenme hedeflerini oluşturmaları, izlemesi ve geliştirmesi yoluyla öğrenme sürecini sahiplenmelerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu süreçte, yüksek umutlu öğretmenler rollerini öğrencilere rehberlik eden, kısa ve uzun vadeli hedeflerin nasıl geliştirileceğini modelleyen ve öğrencilerin hedeflerine ulaşabilmeleri için yollar belirlemelerine yardımcı olan kolaylaştırıcılar olarak algılanmaktadır (Stanley, 2011: 167).

1.1.5.3. İyimserlik

İyimserlik, olumlu sonuçlar bekleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Srivastava ve Angelo, 2009: 1181). İyimserlik, olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği durumlarda bile olumlu bir sonuç beklentisini içermektedir (Bressler, 2010: 4). İyimserlik süreci genellikle bireyleri sorunları çözmeye, destek aramaya ve zor bir durumda olumlu düşünmeye odaklanmaya yönlendirmektedir (Situmorang vd., 2018: 142). Bu yönüyle iyimserlik, bireylerin stresli ve olumsuz durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olabilecek olumlu bir psikolojik özelliktir (Tan ve Tan, 2013: 621). İyimserliğin, fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte çalışma ve günlük sosyal hayatla başa çıkmayı büyük ölçüde etkileyen zihinsel bir tutum olduğu ön plana çıkmaktadır (Conversano, Rotondo, Lensi, Vista, Arpone ve Reda, 2010: 28).

İyimserler, başlarına iyi şeylerin gelmesini bekleyen kişilerdir; karamsarlar ise başlarına kötü şeylerin gelmesini bekleyen kişilerdir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010: 879). İyimserlerin bakış açısına göre dünya potansiyel fırsatlarla doludur. Öte yandan karamsarlar, çoğunlukla etrafındaki her şeyin olumsuz yönlerini gözlemlemektedir (Hecht, 2013: 173). İyimserler fırsatların geleceğini görürken, kötümserler mevcut mücadelelerin ek başarısızlıklara yol açacağından korkmaktadır (Schueller ve Seligman, 2008: 171).

İyimserlik, eğitim yoluyla geliştirilebilir ve işyerinde performansın iyileştirilmesi için etkin bir şekilde yönetilebilir (Beheshtifar, 2013: 71). Green, Medlin ve Whitten (2004: 112), tarafından yapılan çalışmada daha yüksek düzeyde iyimserliğe sahip çalışanların, daha az iyimser olanlardan daha iyi performans gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik iyimserlik, öğretmenlerin kendi okullarındaki öğretme ve öğrenme konusundaki iyimserliğini yansıtmaktadır. Öğretmen düzeyinde akademik iyimserlik; öğretmenlerin yeterlilik duygusu, öğrencilere ve velilere güven ve akademik vurgu olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Hoy, 2012: 93-94). Öğretmenlerin akademik iyimserliği, öğretmenlerin kendilerine inanarak ve başkalarına güvenerek öğrenci başarısını olumlu yönde etkileme yeteneğine sahip olma konusundaki inançlarını ifade etmekle birlikte öğretmenlerin beklentilerini ve öğrenci çıktılarını artırma çabalarını temsil eden çerçevelerden biridir ve öğrencilerin akademik başarısına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Vetriveilmany ve Ismail, 2021: 5).

1.1.5.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık, bireylerin olumsuz sonuçlarla ilişkili deneyimlere veya koşullara maruz kalmasına rağmen olumlu uyum ve gelişme göstermesini ifade etmektedir (Masten, Cutuli, Herbers ve Reed, 2009: 118). Aynı zamanda, dayanıklılık, önemli stres ve travma kaynaklarının etkili bir şekilde üstesinden gelme, bunlara uyum sağlama veya yönetme sürecini de kapsamaktadır (Windle, 2010: 163). Bu çerçevede, dayanıklılık, bireyin yaşam olaylarına yönelik içsel yatkınlığının ötesine geçmekle birlikte stres deneyimini azaltan ve aksilikler meydana geldiğinde üretken tepkileri hızlandıran bir dizi kazanılmış beceriyi içermektedir (Shatté, Perlman, Smith ve Lynch, 2017: 135). Dayanıklı bireyler, iyimser olma eğilimindedir ve başlarına gelen her şeye faydalı deneyimler açısından bakmaktadırlar, kişisel avantajlara ve niteliklere odaklanmaktadırlar. Ayrıca yapıcı eleştiriyi kullanma, gelişmiş sosyal beceriler ve duygularının farkında olma gibi özelliklere de sahiptirler (Babić vd., 2020: 226).

Çalışan dayanıklılığı, örgütlerde önemli bir role sahiptir (Suhandiah, Ekowati, Suhariadi, Yulianti ve Wardani, 2020: 272). Dayanıklılık, çalışanların iş yoğunluğu, örgütsel değişim ve iş stresi gibi olumsuz koşullarla başa çıkma becerilerini arttıracak olumlu duygulardan biridir (Cooke, Wang ve Bartram, 2019: 695). Örgütsel bir ortamda dayanıklılık, zor zamanlar yaşarken görev odaklı, üretken ve örgütsel misyona bağlı kalma yeteneği olarak ifade edilmektedir (Warner ve April, 2012: 54). Bireylerin olumsuz durumlarla başa çıkabilmeleri için

önemli bir yetenek olan çalışan dayanıklılığı, örgütsel dayanıklılığı önemli ölçüde geliştirebilir (Liang ve Cao, 2021: 1065).

Bireysel düzeyde iyimserlik, esneklik, uyum sağlama yeteneği, bağımsızlık ve etkili problem çözme becerileri gibi özellikler dayanıklılık oluşturulmasında yardımcı olmaktadır. Ayrıca özdenetim ve kişisel duygu ve ihtiyaçları bastırma kapasitesi ile birlikte sosyal beceriler ve başkalarına karşı güçlü bir güven duygusu da fayda sağlamaktadır (McEwen, 2011: 3). Çalışan dayanıklılığını arttıracak önerilen insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasında işyerinde sosyal desteklerin geliştirilmesi, iş-yaşam dengesi uygulamaları, çalışan yardım programları, dayanıklılık eğitimi gibi çalışan geliştirme programları, esnek çalışma düzenlemeleri, ödül ve fayda sistemleri, iş sağlığı ve güvenliği sistemleri, risk ve kriz yönetim sistemleri ve farklılıkların yönetimi gibi faktörler yer almaktadır (Bardoel, Pettit, De-Cieri ve McMillan, 2014: 283-284). İşyerinde dayanıklılık eğitimi, insanların stresle daha iyi başa çıkmalarını ve daha memnun ve üretken olmalarını sağlayabilmektedir (Kašpárková, Vaculík, Procházka, Schaufeli, 2018: 44).

Öğretmenlerin dayanıklılığı çok boyutlu bir kavramdır ve bireysel, çevresel, sosyal, mesleki ve ekonomik faktörlerden etkilenmektedir (Botou, Mylonakou-Keke, Kalouri ve Tsergas, 2017: 150). Dayanıklılık, öğretmenlerin zorlu koşullara ve tekrarlayan aksiliklere rağmen öğretime bağlılıklarını ve öğretim uygulamalarını sürdürmelerini sağlayan bir nitelik olarak tanımlanmaktadır (Brunetti, 2006: 813). Dayanıklı öğretmenler; duygularını, dikkatlerini ve davranışlarını kontrol etmelerine yardımcı olabilecek bir dizi beceriyi iyi bir şekilde kullanmaktadır (Upa ve Mbato, 2020: 174). Öğretmenlik zorlu bir meslek olduğundan ve öğretmenlerin görevlerini profesyonelce ve yetkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için dayanıklı olmaları gerektiğinden, dayanıklılık tüm öğretmenlerin sahip olması gereken önemli bir özellik olarak kabul edilmektedir (Ee ve Chang, 2010: 322).

1.1.5.5. Dışadönüklük

Dışadönüklük, bireylerin yaşamının birçok alanında önemli roller oynayan bir davranış ve kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir (Abdulshah, Hakaki, Zarei, Mohammadnia ve Saberian, 2017: 36). Dışadönüklük, kişinin özellikle sosyal çevresiyle olan ilişkilerinin niceliğini ve yoğunluğunu yansıtmaktadır ve çevreyle

enerji, ruh, coşku ve guvenle temas kurma ve deneyimleri olumlu bir şekilde yaşama eğilimini ifade etmektedir (Rolland, 2002: 8). Bu yuonuyle dışadonukluk; sosyal katılım, girişkenlik ve enerji düzeyindeki bireysel farklılıkları temsil etmektedir. Son derece dışadonuk bireyler, başkalarıyla sosyalleşmekten hoşlanmaktadırlar, grup görevlerinde kendilerini rahatça ifade etmektedirler ve çoğunlukla coşku ve heyecan gibi olumlu duygular yaşamaktadırlar. İğedonuk bireyler ise sosyal ve duygusal olarak çekingen olma eğilimindedirler (Soto, 2018: 240).

Son derece dışadonuk bireyler, genellikle sosyal ve girişimci meslekleri tercih etmektedirler ve bu mesleklerde daha iyi performans sergilemektedirler ayrıca topluluk liderliği rollerini benimseme olasılıkları daha yüksektir (Soto, 2018: 241). Bu yuonuyle dışadonukluk; atılganlık, sosyallik ve liderlik niteliklerine yönelik bir eğilim olarak tanımlanabilir. Dışadonukluk, bireysel etkinlikleri tercih etme eğilimi ve çekingen bir yapı olan içedonukluğun tam tersidir (Perkins, 2014: 4). Dışadonukluğun, kişilerarası avantajı, başkalarıyla etkileşimde bulunma ve onlara liderlik etme konusunda daha fazla beceriye sahip olunmasıdır (Wilmot, Wanberg, Kammeyer-Mueller ve Ones, 2019: 1460).

Dışadonuk ęalışanlar, girişken olmaları ve gruplara katılım gösterdikleri için belirli iş streslerine rağmen işyerinde yüksek düzeyde pozitif duygularını koruyabilirler ve bu nedenle, dışadonuk ęalışanlar, düşük düzeyde duygusal tükenme yaşayabilir. İğedonuk ęalışanlar ise gruplarda sessiz ve yalnız kalmaktadırlar, belli bir neşe ve başarı yaşasalar bile yüksek düzeyde pozitif duygular göstermeyebilirler. Bu psikolojik duruma bağlı olarak, içedonuklar yüksek düzeyde duygusal tükenme hissedebilirler (Li ve Xu, 2020: 3).

Öğretmenlik mesleği, doğası gereği dışadonuk olmayı gerektirmektedir (Çobanoğlu, 2019: 94). Öğretmenlerin dışadonukluk düzeyinin yüksek olması durumunda; öğrenci ile ilgili problemlerde gerekli kişi ya da kurumlarla iletişime girmesi, velilerle güçlü bir diyalog kurarak okul aile iletişimini geliştirmesi, yenilikçi fikir ve düşünceleri okula getirerek girişimci bir rol üstlenmesi, okul ile ilgili problemlerde sosyal sermayesinin de yardımıyla çözüm bulma gayreti sergilemesi ve iş ortamında uyumlu ilişkiler kurarak okul atmosferine olumlu

katkılarda bulunması kolay bir şekilde gerçekleşebilmektedir (Tösten, 2015: 45-46).

1.1.5.6. Güven

Güven, diğer insanların eylem ve niyetlerine ilişkin olumlu bir beklenti durumunu ifade etmektedir (Möllering, 2001: 404). Güvenilir olmanın karakteristiğinde dürüstlük, açıklık/şeffaflık, yetkinlik ve devamlılık gibi nitelikler bulunabilmektedir. Bu doğrultuda bir öğretmenin şüpheden uzak olması veya şeffaflık çerçevesi içerisinde davranışlar sergilemesi ile birlikte okul çevresinin, öğretmen ile ilgili beklenen hedefleri gerçekleştirebilir inancı taşıması da güven ile ilişkilidir (Tösten ve Özgan, 2017: 871).

Örgütsel boyutta bireylerin diğer örgüt üyelerine güven duyması; örgütte iletişimi, yardımlaşmayı ve takım ruhunu geliştirmektedir ve örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Örgütlerde güven iklimi; sağlıklı kişilerarası ilişkilerin oluşturulmasına, örgütsel bağlılığın gerçekleşmesine, işbirliği ve dayanışma kültürünün inşa edilmesine hizmet ederek kişisel ve örgütsel başarının artmasına da katkı sağlamaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2017: 349).

Güvene dayalı ilişkiler, okul yaşamının her alanında çok önemli bir rol oynamaktadır (Brezicha ve Fuller, 2019: 25). Öğretmenlerin öğretim hedeflerini gerçekleştirmek için okulun diğer gruplarına bağımlı olması ancak aynı zamanda bu gruplara güvenememesi, olumlu iş tutumlarının gelişmesine olanak sağlamamaktadır (Van Maele ve Van Houtte, 2015: 94). Güvene dayalı ilişkiler; öğretmenleri profesyonellik, meslektaşlar arası diyalog, birlikte problem çözme, risk alma ve topluluk oluşturma ve sürekli öğretim geliştirme ve tasarımına güçlü bir bağlılık göstermeye teşvik etmektedir. Bu güven kültürlerinde öğretmenlerde, ortak projelerin gerçekleştirilmesinde iş birliği yapma, uygulama sorunları etrafında etkileşim kurmak için zaman ayırma, açıklık ile karakterize edilen ilişkileri teşvik etme ve öğrenci öğrenmesine odaklanan ortak bir amaç geliştirme davranışları gözlenmektedir (Ghamrawi, 2011: 336).

1.1.6. Öğretmenlerde Pozitif Psikolojik Sermaye

Eğitim örgütleri, öğrencilerin yetiştirilmesinde önemli bir görev üstlenmektedir ve bu görevin yerine getirilmesinde öğretmenlerin rolü ve önemi ön plana çıkmaktadır. Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesi; kendi

özelliklerinin farkında olan, geleceğe umutla bakabilen, pes etmeden zorluklarla mücadele edebilen, güvenilir, sosyal davranışlarıyla öğrencilerine ve topluma rol model olan ve bu özellikleri geliştirme potansiyeline sahip öğretmenlerle mümkün olabilmektedir. Bu doğrultuda, eğitim örgütleri çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye yapılarına (iyimserlik, umut, dayanıklılık, özyeterlilik, dışadönüklük ve güven) sahip olması önem teşkil etmektedir (Kulekci -Akyavuz, 2021: 935).

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve hedeflenen nitelikte öğrencilerin yetiştirilmesinde etkin bir rol oynayabilmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin, okullarda pozitif psikolojik sermaye anlayışı doğrultusunda öğretmen geliştirme ile ilgili çalışmalara yer vermesi gerekmektedir (Erbaş, 2018: 20).

1.1.7. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar

1.1.7.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bahadır ve Kahveci (2020: 861), Trabzon ili merkez ve ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modelinde gerçekleşen araştırmanın örnekleminde 495 öğretmen yer almaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek; toksik liderlik algılarının ise düşük düzeyde olduğu ve öğretmenlerin psikolojik sermaye ile toksik liderlik algıları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca toksik liderlik davranışının öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yalçın, Akan ve Yıldırım (2018: 157), okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Nicel araştırma yöntemi ile ilişkisel tarama deseninde gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini Erzincan ilinde görev yapan 218 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin okul yöneticilerini genellikle dönüşümcü lider olarak gördükleri, dönüşümcü liderlik stiline öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini olumlu etkilediği ve dönüşümcü

liderlik stilinin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Barutçu, Mengüloğlu ve Sırma (2020: 200), örneklemini Denizli Kınıklı bölgesindeki devlet okullarında görev yapan 175 lise öğretmeni olan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma yolları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yazkan ve Ordu (2021: 274), öğretmen görüşlerine göre pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini Antalya ili Kepez ilçesindeki devlet ortaokullarında görev yapan 331 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları çok yüksek, örgütsel özdeşleşme algıları ise yüksek bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Tösten, Avcı ve Yıldırım (2018: 21), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelenmeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın örneklemini Siirt ilinde görev yapan 374 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu, örgütsel bağlılığının ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Yılmaz ve Yıldırım (2021: 607), örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Örneklem olarak Mersin ilinde görev yapan 389 öğretmen belirlenmiştir ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kelekçi ve Yılmaz (2015: 992), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklemini Kütahya il merkezi ve ilçelerindeki kamu okullarında görev yapan 424 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına

göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksek, öğretmen yeterlik inançları boyutları olan kişisel yeterlik inançları yüksek, genel yeterlik inançları ise orta düzeydedir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile kişisel yeterlik inançları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile genel yeterlik inançları arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.

Anık ve Tösten (2019: 332), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Şırnak ili merkezinde görev yapan 496 öğretmen oluşturmaktadır ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu; problem çözme becerilerinin ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişkinin olduğu; öğretmenlerde pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisini yordamasında modelin anlamlı olduğu ve %10 yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

1.1.7.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Saeed, Noor ve Mahmood (2021: 2304-2307), tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin aracılık rolü ile iş tutumu ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Pakistan'daki 125 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada sonucunda iş tutumu, psikolojik sermaye ve bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin, iş tutumu ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkide tam aracı olduğu tespit edilmiştir.

Ferradás, Freire, García-Bértoa, Núñez ve Rodríguez (2019: 1), çalışmalarında hem nicel hem de nitel olarak farklılık gösteren yedi psikolojik sermaye öğretmen profili tanımlamıştır ve tanımlanan profillerin tükenmişlik düzeylerinde farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İspanya'da görev yapan 1379 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda, düşük psikolojik sermaye profiline sahip öğretmenlerin

anlamalı bir biçimde daha yüksek seviyede tükenmişlik sergilediğine ulaşılmıştır. Ayrıca en düşük tükenmişlik seviyeleri, yüksek psikolojik sermaye profilinde bulunmuştur.

Singh ve Singh (2018: 14-16), kadın öğretmenlerin ruh sağlığında psikolojik sermayenin rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemi 301 kadın öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik ve genel psikolojik sermayenin kadın öğretmenlerin ruh sağlığı ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Rehman, Yusoff, Zabri ve Ismail (2018: 1), Pakistan'ın yüksek öğretim sektöründeki öğretmenlerin etik davranışları üzerinde psikolojik sermayenin etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin Pakistan'ın yüksek öğretim sektöründeki öğretmenlerin etik davranışları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Ghashghaeizadeh (2016: 9), İran Behbahan ilköğretim okullarındaki kadın öğretmenler arasında psikolojik sermaye ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 140 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, psikolojik sermaye ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların, işten ayrılmaya yönelik aktif eylemleri başında iş aramayı ciddi olarak düşünme, diğer iş alternatifleri konusunda bilgi edinme, dolayısıyla işten ayrılma niyeti gelmektedir (Doğan ve Oğuzhan, 2015: 6). İşten veya örgütten ayrılmanın ön koşulu olarak kabul edilen işten ayrılma niyeti, çalışanların çeşitli nedenlerle işten veya örgütten ayrılmayı düşünmesi ve planlamasıdır (Belete, 2018: 23). Daha genel bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, çalışanların örgütlerinden ayrılma ile ilgili niyetleri şeklinde de tanımlanmaktadır (Ali, 2005: 242).

İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı birbirlerinden farklı kavramlardır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılma davranışının fiilen kesin bir şekilde gerçekleştiğini ifade etmez yalnızca çalışanın istediği şartlar meydana geldiği anda işinden çıkabileceğini ifade eder. Her işten ayrılma niyeti, bireyi işten ayrılma davranışına götürmeyebilir. Bu durum üzerinde çalışanın mevcut şartları (örneğin birey ve örgüt kaynaklı etmenler) etkili olabilmektedir (Özdevecioğlu,

2004: 98-99). Bir çalışanın kendi isteği ile işinden ayrılması işten ayrılma niyetinin sonucu olarak gerçekleşmektedir (Turgut, Soran ve Ateş, 2017: 578). Dolayısıyla, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının n habercisi konumundadır (Mobley, Horner ve Hollingsworth, 1978: 408). Bu nedenle, çalışanlarda meydana gelen işten ayrılma niyeti, örgütlerde işten ayrılmanın kontrol edilebilmesi açısından önemli bir konu haline gelmektedir (Keskin, 2014: 66). İşe geç kalma, devamsızlık ve iş performans düzeyi gibi davranışlar da işten ayrılmanın habercileri olabilmektedir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 483). Birçok araştırmada işten ayrılmanın örgütsel performansı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Watrous, Huffman ve Pritchard, 2006: 105).

İşten ayrılma, gönüllü ve gönülsüz olmak üzere iki ayrı başlıkta incelenmektedir (Zhang, 2016: 85). Gönüllü işten ayrılma, işgörenin örgütten kendi isteği ile ayrılma kararını yansıtır. Gönülsüz işten ayrılma ise işverenin kararı ile çalışanın içine son verilmesidir yani çalışanın işten çıkarılması durumudur (Shaw, Delery, Jenkins ve Gupta, 1998:511).

1.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetine etki eden faktörler çeşitli başlıklar altında gruplandırılmıştır. Cotton ve Tuttle (1986) işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri evre kaynaklı (istihdam algıları, işsizlik oranı, sendikanın bulunması, yeni çalışanların göreve başlaması), iş kaynaklı (maaş durumu, iş performansı, rollerin açıkça tanımlanma derecesi, genel iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık) ve kişi kaynaklı etmenler (yaş, mesleki kıdem, cinsiyet, biyografik bilgi, eğitim durumu, medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, yetenek ve beceri, zeka, davranışsal niyetler) olmak üzere üç başlık altında incelemiştir (Cotton ve Tuttle, 1986: 57).

İşten ayrılma davranışının nedenleri arasında geribildirim ve koçluk gibi destek sistemlerinin yeterli olmaması, birey-iş uyumsuzluğu, ilerleme ve gelişim fırsatlarının yeterli olmaması, aşırı iş yükü ve iş-yaşam dengesinin sağlanamaması sonucu meydana gelen stres yer almaktadır (Branham, 2012: 36). Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bireysel özellikler (yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir), örgüt özellikleri (rgt kültürü, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel bütünleşme ve çalışma koşulları,

iş yükü ve iş özerkliği) ve örgütün dış faktörleri (iş fırsatları ve işgücü piyasasının koşulları) olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir (Wang, Li, Wang ve Gao, 2017: 21-22). Perez (2008) tarafından gönüllü işten ayrılmaya neden olan faktörler; psikolojik faktörler (psikolojik sözleşme, örgütsel bağlılık, iş güvencesizliği, iş tatmini), ekonomik faktörler (ödemeler, dış iş fırsatları, eğitim seviyesi, örgüt büyüklüğü) ve demografik faktörler (yaş ve mesleki kıdem) olarak üç başlık altında incelenmiştir (Perez, 2008: 35). Ekonomik ve demografik faktörlerin içerikleri hakkında genel anlamda bilgi sahibi olunması gerekçesiyle psikolojik faktörlerin açıklanması gerekli görülmüştür.

1.2.1.1. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkide birbirlerine ne verecekleri ve birbirlerinden ne alacakları konusunda beklentilerini belirten örtük sözleşmelerdir (Kotter, 1973: 92). İşgören, kendi sorumluluklarını tamamladığında karşı taraf olan işverenin kendi sorumluluklarını tamamlayacağına dair bir beklenti içine girmektedir (Doğan ve Demiral, 2009: 55). Bu bağlamda, psikolojik sözleşme, çalışanın işverenle olan ilişkisini şekillendiren algılanan karşılıklı yükümlülükleri ifade etmektedir (Rousseau ve Robinson, 1994: 246).

Psikolojik sözleşmelerin değişken yapıları vardır ve örgüt içindeki yaşantılara bağlı olarak değişmektedir (Erkutlu, 2017: 29). Örgüt, çalışandan iş ortamına uyum sağlama, kaliteli iş becerileri, doğruluk ve sadakat şeklinde davranışlar beklemektedir. Çalışan ise örgütten iş garantisi, adaletli bir sistem, ilerleme ve gelişim fırsatları beklemektedir (Koçak ve Koç, 2018: 1217). İlişkide taraflardan biri diğerinin vaat edilen yükümlülükleri yerine getirmediğini algıladığında psikolojik sözleşme ihlali meydana gelmektedir (Rousseau ve Robinson, 1994: 247). Psikolojik sözleşme ihlalinin meydana gelmesi ise işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir (Üzüm, 2017: 119). Dolayısıyla Psikolojik sözleşmelerin, işgörenlerin eylemleri üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 12). Suazo, Turnley ve Mai- Dalton (2005) yaptıkları çalışma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Suazo, Turnley ve Mai- Dalton, 2005: 30).

Psikolojik sözleşme ihlali üzerinde çalışanlara eğitim fırsatlarının sunulmaması veya vaat edildiği gibi olmaması, vaat edilen ücret ile ödenen ücret arasında tutarsızlığın olması, iş ve iş koşullarına ilişkin çalışanlara yanlış bilgi verilmesi, çalışana vaat edilenden daha az sorumluluğun verilmesi, örgütün değişim ile ilgili karar alma süreçlerinde çalışan katılımının sağlanmaması veya çalışana değişimin duyurulmaması gibi nedenler etkili olmaktadır (Rousseau ve Robinson, 1994: 256). Çalışanın beklentileri, örgütün beklentileri ile uyumlu olmadığında düşük üretim, düşük yaratıcılık, memnuniyetsizlik ve işten ayrılma gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Kotter, 1973: 98).

1.2.1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın; örgütün hedef ve değerlerini benimsemesini, örgütsel hedeflere ulaşılması için çaba gösterme isteğini ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğini ifade etmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979: 226). Örgütsel bağlılığın meydana gelmesinde örgütün fiziki şartları, örgütte izlenen politikalar, yöneticilerin liderlik tarzları ve örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkileri etkili olmaktadır (Yüceler, 2009: 455). Çalışanlara örgütte karar alma mekanizmalarında yer verilmesi, örgüt ortamında güçlü bir iletişim ağının bulunması ve çalışanlara örgütün değerli bir üyesi olduklarının hissettirilmesi örgütsel bağlılığa katkı sağlayan unsurlardır (Bayram, 2005: 137). Ayrıca, örgütsel bağlılık, çalışanların iş performansları ve işten ayrılma/kalma niyetleri üzerinde de etkili olmaktadır (Suliman, 2002: 172). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Loi, Hang-yue ve Foley, 2006: 110).

Çalışanların düşük örgütsel bağlılık göstermesi sonucunda örgütte çalışmaya isteksizlik, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Randall, 1987: 462). Yüksek seviyede örgütsel bağlılığa sahip çalışanların örgütte kalma ve örgüt hedefleri doğrultusunda çalışma isteklerinden dolayı örgütlerinden ayrılma olasılıklarının daha düşük seviyede olması beklenmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 38).

1.2.1.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların iş veya iş koşulları ile ilgili yaptığı pozitif veya negatif değerlendirmeleri ifade etmektedir (Weiss ve Merlo, 2015: 833). İş tatmini, çalışanların ihtiyaç olarak gördüğü beklentilerinin karşılanmasının olumlu bir

sonucudur. Çalışanların öncelikli ihtiyaçları örgüt tarafından karşılandığında çalışan yüksek iş tatmininin göstergesi olan tutumsal tepkiler göstermektedir ancak bu öncelikli ihtiyaçlar karşılanmadığında ise çalışan düşük iş tatmini (tatminsizlik) göstergesi olan tutumsal tepkiler göstermektedir (Russell, 1975: 305). Bu bağlamda, iş tatmini, çalışanın işi ile ilgili genel duygu durumu ya da çalışanın işin çeşitli taraf veya yönleri hakkındaki ilgili tutumlarının toplamı şeklinde de düşünülebilir (Spector, 1997: 2).

Çalışanların iş tatmini üzerinde kişisel faktörler ile birlikte örgütsel faktörler de belirleyici olmaktadır (Öztekin, 2008: 11). Örgütsel faktörler arasında iş ve iş ortamının özellikleri, kişilerarası ilişkiler, ilerleme ve kariyer olanakları ve ödemeler etkili olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010: 198). İş tatminsizliği sonucunda tükenmişlik, psikolojik sorunlar, iş performansında azalma ve işten ayrılma gibi problemler meydana gelmektedir (Şengül, 2008: 64). Ali (2005), çalışmasında genel iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Ali, 2005: 239). İş tatminsizliği, işten ayrılma sürecini başlatan en önemli ve sık görülen neden olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle işin kendisi ve çalışma ortamlarının yönetimi yüksek düzeyde iş tatminini sağlayacak şekilde planlanmalıdır (Holtom, Mitchell ve Lee, 2006: 318).

1.2.1.4. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, işin sürekliliği hakkında kişisel bir endişe olarak ifade edilmektedir (Hesselink ve Vuuren, 1999: 275). Değişkenlik ve belirsizlik tarafından şekillendirilen çalışma şartları çalışanlar için potansiyel stres kaynaklarıdır. Böyle bir stres kaynağı da iş güvencesizliğidir (Heaney, Israel and House, 1994: 1431). İş güvencesizliği üzerinde çalışanın demografik özellikleri, konumsal özellikleri ile birlikte çevresel ve örgütsel koşullar belirleyici olmaktadır (Kinnunen ve Natti: 1994: 303).

Son yıllarda yapılan araştırmalar iş güvencesizliğinin hem örgüte hem de çalışana zarar verdiğini göstermektedir (Chirumbolo ve Hellgren, 2003: 219). İş güvencesizliği, iş ve örgütten geri çekilme ile psikolojik sağlığın bozulması durumlarıyla ilişkilidir (Dekker ve Schaufeli, 1995: 57). Bu bağlamda, iş güvencesizliğinin, çalışanların iş tutumları ve davranışları üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999: 198). İş güvencesizliği

sonucunda işten ayrılma niyeti ile birlikte memnuniyette ve bağlılıkta azalma gibi tutumsal tepkiler meydana gelmektedir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 803). Sverke, Hellgren ve Näswall (2002), çalışmasında iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002: 252).

1.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olması işten ayrılma davranışını işaret etmektedir, bu sebeple örgütlerin işten ayrılma davranışı gerçekleşmeden, ayrılma niyetinde olan çalışanların sorunlarına çözüm getirilmesi çalışan kaybı yaşanmaması açısından önemli bir konu haline gelmektedir (Sağlam-Arı, Bal ve Çına-Bal, 2010: 144). Bu doğrultuda işten ayrılma niyetinin azaltılması ile ilgili örgütte çok boyutlu çalışmaların yapılması ve çalışanların üyesi olduğu örgüte karşı olumlu tutumlarının geliştirilmesi gerekmektedir (Uludağ, 2019: 2044).

İşten ayrılma niyetinin önlenmesi konusunda insan kaynakları yönetimi uygulamaları, işe uygun personel seçimi açısından önemli bir unsurdur. Bununla birlikte çalışanlara ilerleme, gelişim ve maddi kazanç gibi fırsatların sunulması gerekli görülmektedir (Sarrafoğlu, 2019: 25). İşten ayrılma niyetinin önlenmesinde işe alım ve oryantasyon süreçleri, ödemeler ve çalışan haklarının nitelikleri, birey-iş uyumu, etkili lider davranışları, gelişmiş örgüt kültürü, çalışanların tükenmişlikten korunması ve çalışanlarda örgütsel bağlılığın sağlanması gibi faktörler etkili olmaktadır (Keskin, 2014: 73-78). Çalışanların işten ayrılması sorununa müdahale etmek için örgütlerin alabileceği önlemler aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Zhang, 2016: 87-89):

- Birey-iş uyumunun en uygun şekilde sağlanması yoluyla çalışan bağlılığının ve iş başarısının artırılması
- Çalışanların gerçek psikolojik ihtiyaçlarını anlamak için görüşme, anket ve gözlem yöntemlerinin kullanılması
- Çalışanlar için iletişim ve geribildirim mekanizması oluşturulması yoluyla çalışanların şikayetleri ile ilgilenilmesi
- Adil ve rekabete dayanan maaş sisteminin sağlanması ve etkili teşvik mekanizması kurulması
- İdeal bir eğitim ve kariyer geliştirme sistemi kurulması

- Örgüt ve çalışanlara sağlanan faydaların yanı sıra personelin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi
- Mükemmel bir örgüt kültürünün oluşturulması, çalışanların yaratıcılığının, katılımının ve işbirliği potansiyellerinin geliştirilmesi
- Farklı çalışanlar ve bölümler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, örgüt içinde lider-üye, meslektaşlar ve bölümler arasında karşılıklı anlayış, saygı ve yardımlaşma atmosferinin inşa edilmesi
- Kilit noktada çalışanların beyin göçlerinin önlenmesi için yönetim mekanizmalarının oluşturulması

1.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılmanın örgütsel ve bireysel açıdan hem olumlu hem de olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Mobley, 1982: 113). Hay'a (2002: 52) göre, iyi çalışanların kaybedilmesinin, örgüt morali üzerinde yıkıcı etkileri olmaktadır. Örgütte kalan çalışanlar, bu durum karşısında genellikle motivasyonlarında düşme veya morallerinde bozulma hissedebilmekte, bu durum ise onların üretkenliklerinde ve iş tatminlerinde azalmaya neden olmaktadır.

İşten ayrılmanın, örgütte kalmaya devam eden çalışan açısından; sosyal ilişki ve iletişim örüntülerinin bozulması, iş arkadaşlarının kaybedilmesi, yeni çalışan alım sürecinde iş yükünün artması, iş doyumunun, bağlılığın ve uyumun azalması gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Ayrıca işten ayrılma örgütte kalan çalışanlara örgüt içinde farklı pozisyonlara geçme fırsatı sağlaması, yeni çalışanlardan öğrenme olanağı vermesi ve iş doyumunu, bağlılığı ve uyumu artırması yönüyle olumlu sonuçlar meydana getirmektedir (Mobley, 1982: 113).

İşten ayrılmanın, işten ayrılan birey açısından; kıdemin kaybedilmesi, aile ve sosyal destek sistemlerinin bozulması, geçiş ile ilgili stres yaşanması, kariyer yolunun kesintiye uğraması ve gerilemesi gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Ayrıca işten ayrılma, işten ayrılan birey açısından; kazancın artması, kendini geliştirme ve kariyer gelişimi olanaklarının elde edilmesi, öz-yeterlik algılarının geliştirilmesi, birey-örgüt uyumunun daha iyi bir şekilde sağlanması ile daha az stresin yaşanması, ilgi ve becerilerin daha iyi bir şekilde kullanılması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Mobley, 1982: 113).

İşten ayrılmanın örgüt açısından; değiştirme, işe alma, eğitim gibi maliyetlerin meydana gelmesi, sosyal ilişki ve iletişim yapılarının bozulması, yer değiştirme ve eğitim süresi boyunca verimlilik kaybının yaşanması, yüksek performans gösteren çalışanların kaybedilmesi, kalan çalışanlar arasında tatminin azalması ve ayrılanların örgüt hakkında negatif söylemlerde bulunması gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İşten ayrılma örgüt açısından düşük performans gösterenlerin yer değiştirmesi, yeni çalışanların yeni bilgi ve teknolojileri örgüte kazandırması, politika ve uygulamalarda değişikliğin teşvik edilmesi, yapısal esnekliğin artması, kalan çalışanlar arasında tatminin artması, diğer geri çekilme davranışlarında azalma görülmesi ve maliyet azaltma fırsatının oluşması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Mobley, 1982: 113).

1.2.4. Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti

Araştırma kapsamında öğretmenlerde işten ayrılma niyeti kavramı, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden ayrılma niyetlerini değil, mevcut görev yaptıkları okullarından ayrılma niyetlerini ifade etmektedir.

Öğretmenlerden görevlerini yerine getirirken yüksek performans göstermeleri beklenmektedir. Ancak yüksek performans gösteren öğretmenler ile okulun vizyon ve hedefleri gerçekleştirilmektedir. Eğitimin hedeflerine ulaşılabilmesi için öğretmen performansı her zaman inşa edilmeli ve geliştirilmelidir. Öğretmenler kendilerini işlerinde rahat hissederlerse, en iyi performansın elde edilmesine kesinlikle ulaşılabilir. Öğretmenlerin işyerindeki rahatlığı, işyerinde ne kadar mutlu olduklarından anlaşılabilmektedir. Öğretmenler işlerinden memnun olmadıklarında, kesinlikle okuldan ayrılma ve başka bir okul veya iş arama niyetine sahip olmaktadır. Bir öğretmen okuldan ayrılma niyetine sahipse, en yüksek performansı göstermesi zor olacaktır ve bu nedenle öğretmenin işten ayrılma davranışı en aza indirilmelidir (Hardianto, Rugaiyah ve Rosyidi, 2019: 128).

Öğretmenlerin işten ayrılması ile ilişkili faktörler; kişisel faktörler (işten ayrılan öğretmenlerin özellikleri), okul ile ilişkili faktörler (öğretmenlerin çalışma ortamlarının özellikleri) ve politika ile ilgili faktörler (potansiyel olarak öğretmenleri etkileyen okul dışındaki koşullar) olmak üzere üç başlık altında incelenebilir (Nguyen, Pham, Crouch ve Springer, 2020: 2). Okul ile ilişkili

faktörler arasında okulun örgütsel özellikleri, okulun kaynakları, öğrenci grubunun özellikleri yer almaktadır. Okulun örgütsel özellikleri arasında okulun büyüklüğü ve kademesi, kentsellik, öğrenci disiplini, çalışma ortamı, yönetici desteği, öğretmen iş birliği, mesleki gelişim, mentorluk uygulamaları, liderlik fırsatları, sınıf özerkliği gibi unsurlar bulunmaktadır. Okulun kaynakları arasında ise yapılan harcamalar, sınıf mevcudu, sınıf asistanı ve öğretim materyalleri gibi unsurlar bulunmaktadır (Nguyen, Pham, Crouch ve Springer, 2020: 3). Öğretmenlerin ayrılma ve kalma niyetleri üzerinde işlerinin niteliği, ilerleme veya kariyer değişikliği isteği ya da bu değişikliğin korkusu, ücret ve hakların önemi ve kişisel nedenler gibi unsurlar etkili olmaktadır (Kwon, Malek, Horm ve Castle, 2020: 4).

Öğretmenler eğitim kurumları için değerli bir kaynak olduğundan, yönetim, hizmet sunumunun kalitesini en üst düzeye çıkarmak için hem zihinsel hem de fiziksel olarak çalışma ortamlarının değerlendirilmesinde önemli kaynaklara yatırım yapması gerekmektedir (Nagar, 2012: 43). Çalışma koşullarını iyileştirme yolları arasında sınıf mevcudunun azaltılması, verilen desteğin kapsamının artırılması ve öğretmenlerin öğretim stratejileri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmasına izin verilmesi gibi uygulamalar yer almaktadır (Chambers-Mack, Johnson, Jones-Rincon, Tsatenawa ve Howard, 2019: 11).

1.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Teorileri

İşten ayrılma niyeti teorileri içerisinde örgütsel denge teorisi, sosyal değişim teorisi, işe gömülmüşlük teorisi, Herzberg'in iki faktör teorisi, eşitlik teorisi, insan sermayesi teorisi ve beklenti teorisi yer almaktadır (Ngo-Henha, 2017: 2751).

1.2.5.1. Beklenti Teorisi

Beklenti teorisi, çalışanların işte ortaya koydukları çaba, bu çabadan elde ettikleri performans ile çabalarından ve performanslarından elde ettikleri ödüller arasında ilişkiler olduğu fikrine dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar güçlü çabanın iyi performansa yol açacağına ve iyi performansın arzu edilen ödülleri getireceğine inandıklarında motive olmaktadır (Lunenburg, 2011:1). Beklenti teorisine göre motivasyonun, istek ve çalışma ya da ödüller ve beklentiler arasında bir denge olduğu ifade edilmektedir. Çalışanlar çaba-ödül olasılık hesaplamasından elde ettikleri yargılar sonucunda iş performanslarını ayarlamaktadır (Fisk, 2009: 7). Beklenti teorisinin temelinde, çalışanların örgütlerine beklentiler ve değerler ile

girdikleri ve bu beklentiler ve değerler karşılanırsa büyük olasılıkla örgüt üyesi olarak kalmaya devam edecekleri fikri bulunmaktadır (Kim, Price, Mueller ve Watson, 1996: 949). Beklentiler karşılanmadığında ise çalışanların, memnuniyet ve bağlılık seviyeleri azalmakta ve işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Daly ve Dee, 2006: 779).

1.2.5.2. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisinde bireyler; ödül beklentisi ile ilişkilere başlamakta, ödüllere değer verildiğinde ve ödüller gelişme gösterdiğinde ilişkiler sürdürülmekte, taraflardan biri karşılık verdiğinde ve verdikleri ödüller diğer tarafça adil olarak algılandığında bireyler ilişkiye devam etmektedirler. Ayrıca bu teoriye göre, ilişkide istenen ödüller alma olasılığı yüksek olmalıdır ve ilişkinin maliyetleri faydalarını aşmamalıdır (Searle, 2000:139). Sosyal değişim teorisi, ilişkileri veya değişimleri maliyet-fayda analizi olarak görmektedir ve bireylerin sonuçları olumlu görmediğinde belirli faaliyetlere katılımının olmayabileceğini ifade etmektedir (Okyere-Kwakye ve Nor, 2011: 69). Diğer bir ifadeyle, ilişki, ilişkiye harcanan çaba (maliyet) ile bundan elde edilenler (faydalar) arasındaki dengenin algılanmasına bağlıdır ve faydalar, maliyetlerden ağır bastığında ilişkinin güçlü ve kararlı olduğu ifade edilmektedir (Rathakrishnan, Imm ve Kok, 2016: 131).

Olumlu sosyal değişimler hem örgüte hem de çalışanlara karşılıklı faydalar sağlayabilmektedir (Gould-Williams ve Davies, 2005:2). Çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışları elde edilen faydalar karşılığında gelişmektedir ayrıca bu durum gelişmiş duygusal bağlılık ve azalan işten ayrılma niyetini de kapsayabilmektedir. Bunun dışında, düşük dayanışma varsa, çalışanlar meslektaşlarından yetersiz sosyal destek alabilmektedir ve bu da bağlılığın azalmasına ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olabilmektedir (Jabutay ve Rungruang, 2020: 4). Ayrıca işten ayrılma niyeti, sosyal değişim teorisi açısından, yönetim veya meslektaşlar tarafından örtülü veya açık bir şekilde kabul edilen kurallara uyulmamasının bir sonucu olarak meydana gelmektedir (Ngo-Henha, 2017: 2754).

1.2.5.3. Çift Faktör Teorisi

Çift Faktör Teorisi, 1959 yılında Herzberg tarafından oluşturulmuştur ve insanların işlerine yönelik düşünce ve davranışlarını etkileyen faktörleri iki boyutlu bir yapıda incelemektedir (Hooi ve Zahari: 2020: 29). Teori, iş memnuniyeti ile ilişkili olan motivasyon faktörleri ve iş memnuniyetsizliği ile ilişkili olan hijyen faktörlerinden oluşmaktadır (Radwan ve Zhu, 2017: 104).

Bir örgütün çalışma ortamındaki rahatsızlıklardan kaçınması ihtiyacına dayanan hijyen faktörleri, iş memnuniyetsizliğini engelleyen faktörler olarak tanımlanmaktadır ve bir çalışan tarafından yetersiz görülmesi durumunda memnuniyetsizliğe neden olmaktadır. Hijyen faktörleri; şirket politikası ve yönetimi, iş güvenliği algıları, maaş, denetimin ve kişilerarası ilişkilerin kalitesi ve çalışma koşullarını kapsamaktadır (Chu ve Kuo, 2015: 56). Motivasyon faktörleri arasında ilerleme, işin kendisi, gelişme, sorumluluk, tanınma ve başarı bulunmaktadır. Çalışanların iş memnuniyetinin artırılması için motivasyon faktörlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir (Alshmemri, Shahwan-Akl, Maude, 2017:13). Motivasyon faktörleri statüyü, kendini gerçekleştirmeyi, kişisel gelişimi, yeterliliği, başarı hissini artırma kapasitesine sahiptir (Chu ve Kuo, 2015: 55). Hijyen faktörleri ve motivasyon faktörleri, çalışanların işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkilidir (Nanayakkara ve Dayarathna, 2016: 27). Hijyen faktörlerinin yetersiz boyutta olması işten ayrılma sorununu beraberinde getirebilmektedir (Korkmazer ve Aksoy, 2017: 823).

1.2.5.4. İşe Gömülmüşlük Teorisi

İşe gömülmüşlük, bir çalışanın işte kalma kararı üzerindeki geniş bir etki kümesini temsil etmektedir. Bu etkiler; iş arkadaşlarıyla bağlar, kişinin becerileri ile işin talepleri arasındaki uyum ve örgütün destek olduğu toplum hizmeti faaliyetleri gibi işle ilgili faktörleri içermektedir. Ayrıca kişisel, aile ve topluluk bağlantıları gibi iş dışı faktörleri de kapsamaktadır. İşe gömülmüşlük; bağlantılar, uyum ve fedakarlık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bağlantılar, bir çalışan ile kurumlar veya insanlar arasındaki resmi ya da gayri resmi bağlardır. Uyum, bir çalışanın örgütle ve kendi çevresiyle ilgili algıladığı uyumluluktur. Fedakarlık, örgütten ayrılma ile çalışanın kaybedebileceği maddi veya psikolojik faydaların algılanan maliyetini temsil etmektedir (Holtom, Mitchell ve Lee, 2006: 319-320).

İşlerine yüksek derecede gömülmüş olan çalışanlar, işyerindeki meslektaşları ve topluluktaki diğer bireylerle iyi bağlantılara sahip olduğu için örgütte kalmaktadırlar, onların kişisel değerleri ile gelecek planları örgüt ve topluluk ile uyumludur. Ayrıca, örgütte ve toplulukta kariyer ve terfi gibi mevcut fırsatları kaybetmek istemedikleri için örgütte kalmaktadırlar (Shahriari, 2011: 13). Bir örgüt ve bir topluluğa gömülmüş olmanın, işten ayrılma niyetinin azalması ve fiili işten ayrılmanın azalması ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır (Mitchell, Holtom, Lee ve Erez, 2001:1118). Khan, Aziz, Afsar ve Latif (2018) yaptıkları araştırmada iş gömülmüşlüğü daha düşük olan çalışanların, daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Khan, Aziz, Afsar ve Latif, 2018:7).

1.2.5.5. Örgütsel Denge Teorisi

Örgütsel denge teorisi, bir örgütün yalnızca çalışanlara sunduğu ödemeler veya teşvikler, çalışanın devam eden katkılarını ortaya çıkarmak için yeterli olduğu sürece yani teşvikler ve katkılar dengede olduğunda var olmaya devam edebileceğini göstermektedir (Allen ve Griffeth, 1999:531).

Bir örgütün dengesi, örgütün verimliliğini sürdürme kapasitesi anlamına gelmektedir. Örgütler, çalışanların katkılarının sürekliliğine bağlıdır ve bunu sürdürmek için örgütlerin adil teşvikler sunması gerekmektedir. Eğer kişisel fedakarlık, aldığı teşviklerden daha büyük olduğunda çalışanın katkılarını geri çekebileceği ve örgütten ayrılabilmesi ifade edilmektedir (Kanja, Josephat ve Karanja, 2012: 1553). Bu teoriye göre, çalışanlar, örgüt tarafından sunulan teşvikler kendilerinden beklenen katkılara eşit veya bu katkıları aştığı sürece örgütlerinde kalmak ve örgüte katkıda bulunmak için motive olmaktadır (Subramony, Krause, Norton ve Burns, 2008: 778).

1.2.5.6. İnsan Sermayesi Teorisi

İnsan sermayesi teorisi, insanların örgütlere getirdiği bilgi, beceri ve yeteneklerin örgüt açısından ekonomik değerinin olduğunu ve bu nedenle diğer ekonomik varlıkların yönetildiği, aynı stratejik şekilde yönetilmeleri gerektiğini belirtmektedir (Lee, Hsu ve Lien, 2006: 1952). Bu teoriye göre, eğitime yapılan yatırım, çalışan verimliliğinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Koster, de Grip ve Fouarge, 2011: 2404). Bir diğer ifadeyle, insan sermayesi teorisi; eğitim, öğretim,

geliştirme ve diğer bilgilerin üretkenlik ve ücretler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir (Zula ve Chermack, 2007: 249).

Feldman ve Ng (2010) çalışmalarında insan sermayesi yatırımlarının, kişinin iş becerisini ve bilgisini geliştirmenin ötesinde, aynı zamanda daha yüksek üretkenlik ve kazanç elde etmeyi sağlayan arzu edilen kişisel özelliklerin gelişimini de desteklediği sonucuna ulaşmışlardır (Feldman ve Ng, 2010: 228). İnsan sermayesi teorisi, aynı zamanda, eğitim yatırımlarının çalışanların istihdam edilebilirliğini artırabileceğini ve daha iyi işler için çalışanları işten ayrılmaya teşvik edebileceğini de ifade etmektedir. İnsan sermayesi teorisi açısından, eğitim yatırımları ile ilgili çabaların işten ayrılma niyetinin meydana gelmesinde etkili bir faktör olduğu kabul edilmektedir (Ngo-Henha, 2017: 2755).

1.2.5.7. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, insanların işyerindeki sosyal değişimlerde kendilerine ne kadar adil davranıldığına dair algılarının motivasyon düzeylerini etkileyebileceğini açıklamaktadır ve teorinin temel yönü, çalışanların önce kişisel katkılarının girdi (çaba)- çıktı (ödül) oranını değerlendirmeleri ve daha sonra bu oranı benzer çalışma ortamındaki başkalarıyla karşılaştırmalarıdır. Eşitlik teorisi temel olarak, bireylerin adil veya eşit bir şekilde muamele görme isteğiyle motive olduklarını varsayan bir motivasyon teorisidir (Shiong, 2009:11).

Girdiler, bir kişinin örgüte getirdikleri şeklinde ifade edilmektedir ve eğitim düzeyi, yaş, deneyim, üretkenlik, diğer beceriler ya da çabaları içermektedir. Bir kişinin örgütten aldıkları şeklinde de ifade edilebilen çıktılar, girdiler karşılığında elde edilen ödüllerdir. Çıktılar arasında ücret, sosyal haklar, takdir, başarı, saygınlık ve alınan herhangi bir maddi ya da manevi ödül bulunmaktadır (Nyankey, 2012: 11-12). Girdi- çıktı oranını diğerlerine kıyasla küçük olarak algılayan bireyler, eşitsizlik veya adaletsizlik duyguları geliştirmektedir ve bu eşitsizlik durumunu azaltmak için motive olmaktadır. Tersine, oranlar dengede olduğunda, durumdan oldukça memnun olmaktadır (Welsh, Ganegoda, Arvey, Wiley ve Budd, 2012: 262). Eşitlik teorisi açısından eşitsizlik algısı, kızgınlık duyguları gibi hoş olmayan bir duygusal durum yaratmaktadır ve bu da devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile sonuçlanmaktadır (Geurts, Schaufeli, Rutte, 1999: 262). Eşitlik teorisi, devamsızlık

ve işten ayrılma durumlarının tahmin edilebilmesi açısından yol gösterici olmaktadır (Westlund ve Hannon, 2008: 3).

1.2.6. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Araştırmalar

1.2.6.1. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kurtulmuş ve Yiğit (2016: 860- 866), tarafından yapılan çalışmanın amacı işe yabancılaştırmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini incelemektir. Çalışmada korelasyonel yöntem kullanılmıştır ve Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki anadolu liselerinde görev yapan 400 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin işe yabancılaştırma seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, işe yabancılaştırmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gençer- Çelik (2020: 276), tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada nicel teknikler kullanılmıştır ve İstanbul’da bulunan devlet okullarında görev yapan 398 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırmada; iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığı, tükenmişliğin ise işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca devam bağlılığının işten ayrılma niyetini azalttığı, duygusal bağlılığın ise işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Köksal, Gürsoy ve Tuta (2021: 1925), tarafından yapılan çalışmada, örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkide aile ve özel birisinin desteğinin düzenleyicilik etkisi araştırılmıştır. Çalışmada Ankara ili Çankaya ilçesindeki 7 okulda görev yapan 115 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir, korelasyon ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan aile desteğinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini zayıflatmış sonucuna ulaşılmıştır.

Cerit (2015: 184), tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Bolu ilindeki ilkokullarda görev yapan 287 sınıf öğretmeni örneklem olarak belirlenmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizi

sonucunda öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş karmaşıklığının, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Bildirici (2020), tarafından yapılan çalışmada ortaokullarda okul etkililiği, paylaşılan liderlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki anlamlı ilişkileri ortaya koyarak, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolü olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Gaziantep ilindeki ortaokullarda görev yapan 648 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin okul etkililiği ve paylaşılan liderlik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, paylaşılan liderliğin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yurdakal-Kırlıoğlu (2020), tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, Bolu il Merkezine bağlı ilkokullarda sınıf öğretmenliği yapan 255 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir ve ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin mutluluk seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Ağırbaş (2018), tarafından yapılan çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada İstanbul ilinin farklı ilçelerindeki özel okullarda görev yapan 230 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2.6.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Izzati ve Mulyana (2019: 347) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada özel meslek lisesinde görev yapan 60 öğretmen örneklem

olarak belirlenmiştir ve nicel yöntemler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinde iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle iş yaşam kalitesi yüksek olan öğretmenlerin, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Reio ve Segredo (2013: 181) tarafından yapılan çalışmada, ABD'nin Midwestern bölgesindeki 10 ortaokuldan 252 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir ve mentorluk, adaptasyon, memnuniyet, bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda; olumlu mentorluk deneyimlerinin, başarılı adaptasyonun ve daha fazla bağlılığın işten ayrılma niyetinin gerçekleşme olasılığını azalttığına ulaşılmıştır.

Getahun ve Tadege (2020: 10-15) tarafından yapılan çalışmada ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma niyetine katkıda bulunan faktörlerin araştırılması amaçlanmıştır ve Etiyopya'nın Tacharmachiworeda bölgesinde bulunan 6 ilkököl ve 3 ortaokulda görev yapan 132 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; adaletsiz yönetim, maaş yetersizliği, müdürler, müdür yardımcıları ve öğretmenler arasında iyi ilişkilerin olmaması, daha fazla gelişim ve eğitim fırsatlarının olmaması, nitelik ve iş deneyimine dayalı terfi mekanizmalarının olmaması ve karar vermede katılımcı yaklaşımın olmaması gibi durumlar çalışma alanında öğretmenlerin işten ayrılmasını etkileyen önemli faktörler olarak bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin demografik değişkenlerle (maaş, terfi, yaş ve medeni durum) arasında negatif ve anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tiplic, Lejonberg ve Elstad (2016: 103) tarafından yapılan çalışmada yeni mezun öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yordayıcılarının belirlenmesi amaçlanmıştır ve İsveç'te görev yapan 249 yeni mezun öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Verilerin analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, yeni mezun öğretmenler arasında işten ayrılma niyetlerinin üç önemli

yordayıcısı tespit edilmiştir. Birincisi, okul profesyonelleri arasında karşılıklı güven önemlidir. İkincisi, işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için yeni mezun öğretmenlerin mesleğine ve işyerine duygusal bağlılığının teşvik edilmesi gerekmektedir. Son olarak algılanan rol çatışması, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Khan, Mateen, Hussain, Sohail ve Khan (2017: 46) tarafından yapılan çalışmada Pakistan'ın Swat bölgesinde görev yapan 200 özel okul öğretmeni örneklem olarak belirlenmiştir ve özel okullarda işten ayrılma niyeti, iş yükü, düşük ücret ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile iş stresi, iş yükü ve düşük maaş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ekabu (2020: 36) tarafından yapılan çalışmanın amacı Kenya'nın Meru şehrindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatları ile işten ayrılma niyetleri arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu doğrultuda, Kenya'nın Meru şehrindeki devlet ortaokullarında görev yapan 502 öğretmen ve 15 müdür örneklem olarak belirlenmiştir. Veri toplama ve analizinde hem nicel hem de nitel yöntemlerle betimsel tarama deseni kullanılmıştır. Öğretmenlerden nicel veri toplamak için anketler kullanılırken, müdürlerden nitel veri toplamak için görüşme formları kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, Meru şehrindeki ortaokul öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri ile mesleki gelişim olanakları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, mesleki gelişim olanakları eksikliğinin Meru şehrindeki ortaokul öğretmenleri üzerinde düşük moral, düşük motivasyon ve yüksek işten ayrılma niyetine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

1.2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Akdaş (2107) tarafından yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi ve pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetine olan etkileri ile bu süreçte iş tatminin ve cinsiyetin aracılık ve düzenleyicilik rollerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azalttığı, algılanan performansı ve iş tatminini arttırdığı, bununla birlikte psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin bir aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara ek olarak cinsiyetin cinsiyetin psikolojik sermaye ile iş tatmini ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkilerinde düzenleyicilik rolü olduğu ortaya çıkmıştır.

Karakus, Ersozlu, Demir, Usak ve Wildy (2019), tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 323 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın tam aracı etkileri aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

Karakuş ve Demir (2015) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile iş doyum, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre; öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Psikolojik sermaye, iş doyum ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin kısmi aracılık etkisiyle öğretmenlerin iş doyumlarını da arttırmaktadır. Aynı zamanda psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığın tam aracılık etkisiyle, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır.

Coşkun (2021), tarafından yapılan araştırmada, Antalya ilinde aktif olarak çalışmaya devam eden öğretmenlerde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusu arasındaki düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışmaya Antalya ilinde aktif çalışma yaşamı olan 312 öğretmen katılmıştır. Analiz sonuçları, Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ancak düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğunu ve Covid-19 ile psikolojik sermaye

arasında anlamlı ancak düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, Covid-19 ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzenleyici değişken olmadığı gözlemlenmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, veri toplama süreci ile verilerin analizinde kullanılan istatistiklere yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan araştırma, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama Modeli, geniş grupların araştırılması hedeflenen niteliklerinin ortaya konulmasıdır (Can, 2019: 8). Tarama modelinde verilerin elde edilmesi süreci hedef grup ile yüz yüze gelinmesi şeklinde olabileceği gibi anket formunun internet kanalları aracılığı ile hedef gruba dağıtımı şeklinde de olabilir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2019: 188-189). İlişkisel tarama modeli ise birden çok niteliğe dair verilerin elde edilerek aralarındaki ilişkilerin araştırılmasıdır (Can, 2019: 9).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2019-2020 eğitim öğretim yılı, Erzurum ili, Hınıs ilçesindeki MEB'e bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 425 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, evrenin tamamına ulaşıldığı için evren örneklem olarak belirlenmiştir. Evrenin bütününe erişilebilir olma durumunda örneklem alma gerekliliği ortadan kalkar (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2019: 83). Örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2019: 98).

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad n_0 = [(t \times S) / d]^2$$

n = Örneklemin büyüklüğü

N = Evrenin büyüklüğü

d = Sapma miktarı

t = Güven düzeyine karşılık gelen t değeri (a = 0,05 için 1,96)

S= Standart Sapma

$$n = \frac{[(1.96 \times 0.5) / 0.05]^2}{1 + \frac{[(1.96 \times 0.5) / 0.05]^2}{425}} = 201.77 \quad n_0 = [(1.96 \times 0.5) / 0.05]^2$$

Hesaplamalar sonucu örneklem büyüklüğünün en az 202 olması gerekmektedir. Hınıs ilçesindeki okulların öğretmen WhatsApp gruplarında 425 öğretmen bulunmaktadır ve 277 tane geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen 277 veriden 11'i uç değer olduğu için veri setinden çıkarılmış ve analiz dışı bırakılmış, geri kalan 266 veri kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Veri analizi için 266 veri sayısı uygun sınırlar içerisinde bulunmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özellikleri belirlemek üzere oluşturulan Kişisel Bilgi Formu'dur. Araştırmacı tarafından geliştirilen bu form öğretmenlerin demografik değişkenleri (cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul türü, öğrenim durumu, yaş, branş, mesleki kıdem) hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan soruları içermektedir. İkinci bölümde öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerini ölçmek amacıyla Keskin (2014) tarafından geliştirilen 'İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği' ve üçüncü bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek amacıyla Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Cammann ve diğerleri tarafından 1979'da geliştirilen ve Türkçeye Keskin (2014) tarafından uyarlanan 'İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği' tek boyut ve 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipindedir ve ölçeğin ikinci maddesi ters puanlanmıştır. Keskin (2014) ölçeğe uyguladığı faktör analizi sonucunda tek

faktörlü bir yapının olduğunu, faktörün toplam varyansın %73.76'sını açıkladığını ve tüm maddelerin kabul edilebilir yük değerlerine sahip olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık değerlerini belirlemek amacıyla yaptığı güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's alpha katsayısı $\alpha = 0.79$ olarak hesaplamış ve tüm bu analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ifade etmiştir. Ölçekte kesinlikle katılıyorum, kısmen katılıyorum, kararsızım, kısmen katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu araştırma için güvenirlik analizine göre ölçeğin Cronbach alpha değeri 0.75 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğe yönelik skewness değeri 0.70 ve kurtosis değeri ise -0.28 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Değer Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20-4.99
Katılıyorum	4	3.40-4.19
Kararsızım	3	2.60-3.39
Kısmen Katılmıyorum	2	1.80-2.59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.79

2.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği' 26 madde ve 6 boyuttan oluşmakta olup 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin 1. 2. 3. ve 4. maddeleri Özyeterlik alt boyutunu; 5. 6. 7. 8. ve 9. maddeleri İyimserlik alt boyutunu; 10. 11. 12. ve 13. maddeleri Güven alt boyutunu; 14. 15. 16. 17. ve 18. maddeleri Dışadönüklük alt boyutunu; 19. 20. 21. 22. ve 23. maddeleri Psikolojik Dayanıklılık alt boyutunu; 24. 25. ve 26. maddeleri Umut alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçek tamamen katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, kararsızım, az katılıyorum, hiç katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir (Tösten ve Özgan, 2014). Bu araştırma için güvenirlik analizine göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.93 olarak hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine yönelik skewness değeri -0.54 ve kurtosis değeri ise 0.48 olarak bulunmuştur. Özyeterlik alt boyutunda skewness değeri -0.37 ve kurtosis değeri ise -0.65, iyimserlik alt boyutunda skewness değeri -0.66 ve kurtosis değeri ise -0.13, güven alt boyutunda skewness değeri -0.95 ve kurtosis değeri ise -0.03, dışadönüklük alt boyutunda skewness değeri -0.64 ve kurtosis değeri ise -0.04; psikolojik dayanıklılık alt

boyutunda skewness değeri -0.48 ve kurtosis değeri ise 0.24; umut alt boyutunda skewness değeri -0.81 ve kurtosis değeri ise 0.89 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için kullanılmaktadır (Kim, 2013: 52). Çarpıklık katsayısı değeri + 1 ile -1 aralığında ise verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 40). Araştırma verilerinin bu aralığa uygun olduğu ve grafiklerle de normalliğin sağlandığı görülmüştür.

Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan geçerlilik çalışmasında açımlayıcı faktör analizi sonucunda açıklanan varyansı % 61.6, KMO değerini 0.91; barlett testi sonucunu 0.00 ($p < .01$) olarak bulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.093; $\chi^2 = 728.83$, $\chi^2 / df = 2.56$ değerlerine ulaşmıştır. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri 0.92 olarak bulmuştur ve tüm bu analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ifade etmiştir (Tösten ve Özgan, 2014).

Tablo 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Değer Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Tam Katılıyorum	5	4.20-5.00
Çok Katılıyorum	4	3.40-4.19
Kararsızım	3	2.60-3.39
Az Katılıyorum	2	1.80-2.59
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.79

2.4. Veri Toplama Süreci

Kişisel bilgi formu, İşten ayrılma eğilimi ölçeği ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan veri toplama aracı pandemi sürecinde okulların tatil olması sebebiyle Google forms uygulaması aracılığı ile elektronik ortamda anketler düzenlenmiştir. Hınıs ilçesindeki okulların öğretmen WhatsApp gruplarında Google forms aracılığı ile düzenlenen anketler öğretmenlere yönelik ve gönüllülük esaslı olduğuna dair yönerge yazısı ile birlikte gönderilmiştir.

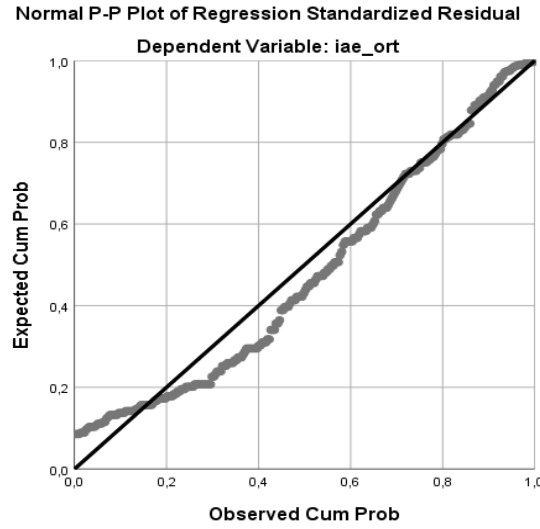
Hınıs ilçesindeki okulların öğretmen WhatsApp gruplarında 425 öğretmen bulunmaktadır ve 277 tane geri dönüş sağlanmıştır. 277 anketten elde edilen veriler üzerinde normallik ve doğrusallık değerlendirmesi yapılmıştır. Değerlendirme kapsamında toplanan 277 veriden 11'i uç değer olduğu için veri setinden çıkarılmış

ve analiz dışı bırakılmış, geri kalan 266 veri kullanılarak analizler yapılmıştır. Normallik değerlendirmesi kapsamında; çarpıklık katsayılarından, Normal eğri histogramı ve normal Q-Q Plot grafiklerinden yararlanılmıştır. Doğrusallık için de “Saçılma Diyagramı Matrisi” kullanılmıştır. Uç değer olarak tespit edilen 11 veri analiz dışı bırakılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 25 (Statistical Package Program for Social Sciences) kullanılmıştır. Çözümlemede, araştırmanın alt problemleri dikkate alınarak uygun teknikler kullanılmıştır.

Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden standart sapma, aritmetik ortalama, frekans ve yüzde teknikleri kullanılmıştır. Demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul türü, öğrenim durumu, yaş, branş, mesleki kıdem) ilişkin betimsel analizler aritmetik ortalama, frekans, yüzde dağılımları ile incelenmiştir. Ayrıca elde edilen veriler için Homogeneity varyans testi sonuçlarına göre çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşlerinin demografik değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul türü, öğrenim durumu, yaş, branş, mesleki kıdem) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla t-testi ve ANOVA yapılmıştır. ANOVA testinden ortaya çıkan farkın hangi gruplardan kaynaklandığı LSD testi ile sınanmıştır. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için 0.05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerinin derecesini ve yönünü belirlemek için korelasyon (Pearson Korelasyon Katsayısı) analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı değerinin, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzey bir ilişki olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 32). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının işten ayrılma niyetlerini yordama düzeyini incelemek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Doğrusallık değerlendirmesi ile ilgili pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti değişkenleri için yapılan doğrusallık diyagramı Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Doğrusallık Diyagramı

Şekil 1’de doğrusallık diyagramında görüldüğü gibi pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlere ait değerleri gösteren noktalar bir doğru çevresinde kümelenmiştir.

2.6. Örneklem Grubuna Ait Demografik Özellikleri

Araştırmanın örnekleminde yer alan Erzurum ili Hınıs ilçesinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul türü, öğrenim durumu, yaş, branş, mesleki kıdem değişkenlerine ilişkin bilgilerine yer verilmiştir.

2.6.1. Cinsiyet

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	146	54.9
Erkek	120	45.1
Toplam	266	100

Tablo 3 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin 146’sının (% 54.9) kadın, 120’sinin (% 45.1) erkek olduğu görülmektedir.

2.6.2. Medeni Durum

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımı Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	115	43.2
Bekar	151	56.8
Toplam	266	100

Tablo 4 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin 115’inin (% 43.2) evli, 151’inin (% 56.8) bekar olduğu görülmektedir.

2.6.3. Görev Yapılan Okul Türü

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin görev yapılan okul türü değişkenine göre dağılımı Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Görev Yapılan Okul Türü	N	%
Anaokulu	7	2.6
İlkokul	65	24.4
Ortaokul	136	51.1
Lise	58	21.8
Toplam	266	100

Tablo 5’e göre anaokulunda çalışan öğretmen sayısı 7 (% 2.6), ilkokulda çalışan öğretmen 65 (% 24.4), ortaokulda çalışan öğretmen sayısı 136 (% 51.1) ve lisede çalışan öğretmen sayısı 58 (% 21.8)’dir.

2.6.4. Öğrenim Durumu

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı Tablo 6’te gösterilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	246	92.5
Yüksek Lisans	20	7.5
Toplam	266	100

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin 246'sının (% 92.5) lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu ve 20'sinin (% 7.5) ise yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Toplam öğretmen sayısına göre yüksek lisans mezunu öğretmen sayısının fazlalığında MEB'in akademik kariyeri teşvik eden politikaları etkili olmuş olabilir.

2.6.5. Yaş

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	N	%
22-29	181	68.0
30-39	70	26.3
40 ve üzeri	15	5.6
Toplam	266	100

Tablo 7'ye bakıldığında, öğretmenlerin 181'inin (% 68.0) 22-29 yaş, 70'inin (% 26.3) 30-39 yaş, 15'inin (% 5.6) 40 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. 22-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin fazla olması üzerinde bölgenin genellikle ilk öğretmen atamalarının yapıldığı yerler arasında olması etkili olmuş olabilir.

2.6.6. Branş

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin branş değişkenine göre dağılımı Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

Branş	N	%
Okul Öncesi Öğretmeni	13	4.9
Sınıf Öğretmeni	53	19.9
Branş Öğretmeni	200	75.2
Toplam	266	100

Tablo 8 incelendiğinde 13 (% 4.9) okul öncesi öğretmeni, 53 (% 19.9) sınıf öğretmeni ve 200 (% 75.2) branş öğretmeni yer almaktadır. Branş öğretmenlerinin fazla olması üzerinde ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sayısı etkili olmuş olabilir.

2.6.7. Mesleki Kıdem

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımı Tablo 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 yıl	210	78.9
6-10 yıl	37	13.9
11 yıl ve üzeri	19	7.1
Toplam	266	100

Tablo 9 incelendiğinde 1-5 yıl kıdeme sahip 210 (% 78.9), 6-10 yıl kıdeme sahip 37 (% 13.9) ve 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip 19 (% 7.1) öğretmen bulunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

3.1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algıları tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	$\bar{x}$	Ss
Pozitif Psikolojik Sermaye	266	4.40	0.41
Özyeterlik	266	4.45	0.46
İyimserlik	266	4.17	0.65
Güven	266	4.63	0.40
Dışadönüklük	266	4.45	0.50
Psikolojik Dayanıklılık	266	4.38	0.49
Umut	266	4.37	0.56

Tablo 10'de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının ortalamaları özyeterlik boyutunda $\bar{x} = 4.45$; iyimserlik boyutunda $\bar{x} = 4.17$; güven boyutunda $\bar{x}=4.63$; dışadönüklük boyutunda $\bar{x}=4.45$; psikolojik dayanıklılık boyutunda $\bar{x}=4.38$; umut boyutunda $\bar{x} =4.37$ ve pozitif psikolojik sermayenin $\bar{x}=4.40$ olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının en yüksek güven boyutunda, en düşük ise iyimserlik boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının ($\bar{x}=4.40$) çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye algı ortalamaları 'tam katılıyorum' aralığına denk gelmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Erbaş (2018), Keleşçi (2015), Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Fu'ya (2014: 231), göre psikolojik sermaye, öğretmenlerin iş etkililiğini ve örgütlerin rekabet avantajını arttıran pozitif ve aktif bir güçtür. Bu doğrultuda öğretmenlerin

pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeyde olması, eğitim kurumlarının başarılı olmasında önemli bir etken olabileceği ifade edilebilir. Bu araştırmadan farklı şekilde Anık (2018), Barut (2017), Çobanoğlu (2019), Demir (2019), Dilsiz (2018), Ekin (2019), Kani (2019), Özdilek (2019), Tösten (2015) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında cinsiyet değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	Kadın	146	4.36	0.41	264	-1.99	0.04*
	Erkek	120	4.46	0.39			
Özyeterlik	Kadın	146	4.42	0.47	264	-1.16	0.24
	Erkek	120	4.48	0.44			
İyimserlik	Kadın	146	4.11	0.66	264	-1.82	0.06
	Erkek	120	4.25	0.64			
Güven	Kadın	146	4.60	0.40	264	-1.06	0.28
	Erkek	120	4.66	0.40			
Dışadönüklük	Kadın	146	4.42	0.50	264	-1.16	0.24
	Erkek	120	4.49	0.48			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	146	4.33	0.49	264	-2.09	0.03*
	Erkek	120	4.45	0.48			
Umut	Kadın	146	4.31	0.60	264	-1.98	0.04*
	Erkek	120	4.44	0.49			

*p<0.05

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları [$t_{(264)} = -1.99$; $p < 0.05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}=4.46$), kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}=4.36$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum üzerinde erkek öğretmenlerin toplum içerisinde daha

girişimci ve daha dışadönük olmalarının problem çözme becerilerine olumlu yönde katkı sağlaması ile açıklanabilir.

Bu araştırmaya benzer şekilde Arslan (2018) ve Zenginoğlu (2021) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Zenginoğlu (2021), tarafından yapılan araştırmada, bu araştırmaya benzer şekilde erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arslan (2018), tarafından yapılan araştırmada ise kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmadan farklı bulgulara ise Anık (2018), Bahadır ve Kahveci (2020), Barut (2017), Çiftçi (2019), Demir (2019), Ekin (2019), Kılıç (2019) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları psikolojik dayanıklılık [$t_{(264)} = -2.09$; $p < 0.05$] ve umut [$t_{(264)} = -1.98$; $p < 0.05$] boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları psikolojik dayanıklılık boyutunda ($\bar{x} = 4.45$), kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x} = 4.33$) daha yüksektir. Bu durum üzerinde erkek öğretmenlerin daha mücadeleci ve yılmazlık özelliğine sahip olmalarının etkili olmuş olduğu düşünülebilir. Erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları umut boyutunda ($\bar{x} = 4.44$), kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x} = 4.31$) daha yüksektir. Bu durum üzerinde erkek öğretmenlerin hedefe yönelik daha stratejik adımlar atmalarının ve çok boyutlu düşünmelerinin etkili olduğu düşünülebilir. Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik [$t_{(264)} = -1.16$, $p > 0.05$], iyimserlik [$t_{(264)} = -1.82$, $p > 0.05$], güven [$t_{(264)} = -1.06$, $p > 0.05$] ve dışadönüklük [$t_{(264)} = -1.16$, $p > 0.05$] boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.1.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında medeni durum değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	Evli	115	4.43	0.37	264	0.87	0.38
	Bekar	151	4.38	0.43			
Özyeterlik	Evli	115	4.42	0.44	264	-0.83	0.40
	Bekar	151	4.47	0.47			
İyimserlik	Evli	115	4.20	0.61	264	0.67	0.50
	Bekar	151	4.15	0.69			
Güven	Evli	115	4.63	0.39	264	0.20	0.84
	Bekar	151	4.62	0.40			
Dışadönüklük	Evli	115	4.48	0.43	264	0.89	0.37
	Bekar	151	4.43	0.54			
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	115	4.63	0.39	264	1.37	0.17
	Bekar	151	4.62	0.40			
Umut	Evli	115	4.63	0.39	264	1.66	0.09
	Bekar	151	4.62	0.40			

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik [$t(264) = -0.83$, $p > 0.05$], iyimserlik [$t(264) = 0.67$, $p > 0.05$], güven [$t(264) = 0.20$, $p > 0.05$], dışadönüklük [$t(264) = 0.89$, $p > 0.05$], psikolojik dayanıklılık [$t(264) = 1.37$, $p > 0.05$] ve Umut [$t(264) = 1.66$, $p > 0.05$] boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları [$t(264) = 0.87$, $p > 0.05$] medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre evli ve bekar öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Aslan (2017), Büyükgöze ve Kavak (2017), Coşkun (2021), Yalçın (2019), Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı şekilde Ekin (2019), Çiftçi (2019) ve Sarıcı (2015) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Ekin (2019), Çiftçi (2019) ve Sarıcı (2015) tarafından yapılan araştırmalarda evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.3. Öğrenim durumu Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında öğrenim durumu değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	Lisans	246	4.40	0.41	264	0.13	0.89
	Yüksek Lisans	20	4.39	0.36			
Özyeterlik	Lisans	246	4.45	0.46	264	0.13	0.89
	Yüksek Lisans	20	4.43	0.42			
İyimserlik	Lisans	246	4.18	0.65	264	0.33	0.73
	Yüksek Lisans	20	4.13	0.69			
Güven	Lisans	246	4.63	0.40	264	0.67	0.50
	Yüksek Lisans	20	4.57	0.35			
Dışadönüklük	Lisans	246	4.45	0.49	264	-0.13	0.89
	Yüksek Lisans	20	4.47	0.52			
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	246	4.38	0.49	264	-0.01	0.99
	Yüksek Lisans	20	4.39	0.48			
Umut	Lisans	246	4.36	0.57	264	-0.36	0.71
	Yüksek Lisans	20	4.41	0.43			

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları [$t_{(264)} = 0.13$, $p > 0.05$] öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre lisans mezunu ve lisans mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Anık (2018), Aslan (2017), Barut (2017), Dilsiz (2018), Kani (2019), Kelekçi (2015), Özdilek (2019), Sarıcı (2015), Şahin (2020) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı şekilde Demir (2019) ve Şimşek (2018) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Demir (2019), tarafından yapılan araştırmada lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şimşek (2018), tarafından yapılan araştırmada ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerin

pozitif psikolojik sermaye algılarının lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik [$t(264)=0.13$, $p> 0.05$], iyimserlik [$t(264)= 0.33$, $p> 0.05$], güven [$t(264)= 0.67$, $p> 0.05$], dışadönüklük [$t(264)= -0.13$, $p> 0.05$], psikolojik dayanıklılık [$t(264)= -0.01$, $p> 0.05$], ve umut [$t(264)= -0.36$, $p> 0.05$], boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.1.4. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında yaş değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	A.22-29	181	4.37	0.41	2.07	0.12	
	B.30-39	70	4.47	0.38			
	C.40 ve üzeri	15	4.49	0.44			
Özyeterlik	A.22-29	181	4.42	0.45	0.88	0.41	
	B.30-39	70	4.48	0.48			
	C.40 ve üzeri	15	4.56	0.39			
İyimserlik	A.22-29	181	4.15	0.67	0.29	0.74	
	B.30-39	70	4.21	0.61			
	C.40 ve üzeri	15	4.25	0.73			
Güven	A.22-29	181	4.62	0.39	0.30	0.73	
	B.30-39	70	4.64	0.42			
	C.40 ve üzeri	15	4.70	0.43			
Dışadönüklük	A.22-29	181	4.40	0.51	3.20	0.04*	A-B
	B.30-39	70	4.58	0.43			
	C.40 ve üzeri	15	4.49	0.47			
Psikolojik Dayanıklılık	A.22-29	181	4.34	0.50	2.50	0.08	
	B.30-39	70	4.48	0.45			
	C.40 ve üzeri	15	4.50	0.48			
Umut	A.22-29	181	4.30	0.60	3.60	0.02*	A-B
	B.30-39	70	4.50	0.43			
	C.40 ve üzeri	15	4.51	0.46			

* $p<0.05$

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($F(2-263)=2.07$; $p>0.05$), yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Aslan (2017), Bahadır ve Kahveci (2020), Çiftçi (2019), Kılıç (2019), Sarıcı (2015), Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı şekilde Çimen (2015) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik ($F(2-263)=0.88$; $p>0.05$), iyimserlik ($F(2-263)=0.29$; $p>0.05$), güven ($F(2-263)=0.30$; $p>0.05$) ve psikolojik dayanıklılık ($F(2-263)=2.50$; $p>0.05$), boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları dışadönüklük ($F(2-263)= 3.20$; $p< 0.05$) boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin dışadönüklük boyutunda yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre; dışadönüklük boyutunda ortaya çıkan farklılığın 22-29 (A) yaş grubundaki öğretmenler ile 30-39 (B) yaş grubundaki öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklük boyutunda; 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}= 4.58$), 22-29 yaş grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}= 4.40$) daha yüksektir. Bu durum üzerinde öğretmenlerin mesleki yaşantısında sosyallik, atılganlık ve liderlik yönünden olumlu gelişim sağlamaları ile açıklanabilir. Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları umut ($F(2-263)= 3.60$; $p< 0.05$) boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin umut boyutunda yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre; umut boyutunda ortaya çıkan farklılığın 22-29 (A) yaş grubundaki öğretmenler ile 30-39 (B) yaş grubundaki öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Umut boyutunda; 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}= 4.50$), 22-29 yaş grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}= 4.30$) daha

yüksektir. Bu durum öğretmenlerin meslek hayatları süresince olumlu yaşantılar geçirmeleri ile açıklanabilir.

3.1.5. Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında mesleki kıdem değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	A. 1-5	210	4.38	0.41	1.82	0.16	
	B. 6-10	37	4.50	0.36			
	C.11 ve üzeri	19	4.48	0.49			
Özyeterlik	A. 1-5	210	4.42	0.45	1.91	0.14	
	B. 6-10	37	4.56	0.46			
	C. 11 ve üzeri	19	4.55	0.53			
İyimserlik	A. 1-5	210	4.17	0.66	0.03	0.96	
	B. 6-10	37	4.20	0.61			
	C. 11 ve üzeri	19	4.16	0.74			
Güven	A. 1-5	210	4.62	0.39	0.47	0.62	
	B. 6-10	37	4.66	0.40			
	C. 11 ve üzeri	19	4.69	0.46			
Dışadönüklük	A. 1-5	210	4.42	0.50	1.91	0.15	
	B. 6-10	37	4.57	0.44			
	C. 11 ve üzeri	19	4.56	0.50			
Psikolojik Dayanıklılık	A. 1-5	210	4.35	0.50	3.02	0.05*	A-B
	B. 6-10	37	4.53	0.40			
	C. 11 ve üzeri	19	4.52	0.53			
Umut	A. 1-5	210	4.33	0.58	2.58	0.07	
	B. 6-10	37	4.54	0.39			
	C. 11 ve üzeri	19	4.45	0.47			

*p<0.05

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($F(2-263)=1.82$; $p>0.05$), mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Altınkurt, Ertürk ve Yılmaz (2015), Barut (2017), Demir (2019), Erbaş (2018), Kelekçi (2015), Kılıç (2019) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı şekilde

Kaya, Balay ve Demirci (2014), Şener (2021) ve Şimşek (2018) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Kaya, Balay ve Demirci (2014), Şener (2021) ve Şimşek (2018) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça pozitif psikolojik sermayelerinin de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik ($F(2-263)=1.91$; $p>0.05$), iyimserlik ($F(2-263)=0.03$; $p>0.05$), güven ($F(2-263)=0.47$; $p>0.05$), dışadönüklük ($F(2-263)=1.91$; $p>0.05$) ve umut ($F(2-263)=2.58$; $p>0.05$) boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Diğer bir deyişle mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını özyeterlik, iyimserlik, güven ve dışadönüklük boyutlarında bir farklılık oluşturmamaktadır. Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları psikolojik dayanıklılık ($F(2-263)= 3.02$; $p \leq 0.05$) boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin psikolojik dayanıklılık boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre; psikolojik dayanıklılık boyutunda ortaya çıkan farklılığın 6-10 (B) mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5 (A) kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda; 6-10 mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}= 4.53$), 1-5 kıdeme sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}= 4.35$) daha yüksektir. Bu durum öğretmenlerin mesleki kıdemi ilerledikçe mesleki sorun ve stres kaynaklarıyla etkili bir şekilde baş edebilmeleri, bunlara uyum sağlamaları veya yönetme becerisini kazanmaları ile açıklanabilir.

3.1.6. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında branş değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	A.Okul öncesi	13	4.42	0.35	0.01	0.98	
	B.Sınıf	53	4.40	0.41			
	C.Branş	200	4.40	0.41			
Özyeterlik	A.Okul öncesi	13	4.40	0.50	1.22	0.29	
	B.Sınıf	53	4.36	0.49			
	C.Branş	200	4.47	0.44			
İyimserlik	A.Okul öncesi	13	4.33	0.69	0.40	0.66	
	B.Sınıf	53	4.17	0.58			
	C.Branş	200	4.16	0.67			
Güven	A.Okul öncesi	13	4.63	0.31	0.12	0.88	
	B.Sınıf	53	4.60	0.44			
	C.Branş	200	4.64	0.39			
Dışadönüklük	A.Okul öncesi	13	4.61	0.45	0.69	0.50	
	B.Sınıf	53	4.44	0.45			
	C.Branş	200	4.44	0.51			
Psikolojik Dayanıklılık	A.Okul öncesi	13	4.35	0.26	0.50	0.60	
	B.Sınıf	53	4.44	0.48			
	C.Branş	200	4.37	0.50			
Umut	A.Okul öncesi	13	4.10	0.80	1.97	0.14	
	B.Sınıf	53	4.44	0.51			
	C.Branş	200	4.37	0.55			

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($F(2-263)=0.01$; $p>0.05$), branş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Barutçu, Mengüloğlu ve Sırma (2020), Kaya, Balay ve Demirci (2014), Özdilek (2019), Şener (2021), Şimşek (2018) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı şekilde Çimen (2015), Erbaş (2018), Kani (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının branş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Çimen (2015), Erbaş (2018), Kani (2019) tarafından yapılan araştırmalarda sınıf öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik ($F(2-263)=1.22$; $p>0.05$), iyimserlik ($F(2-263)=0.40$; $p>0.05$), güven ($F(2-263)=0.12$; $p>0.05$), dışadönüklük ($F(2-263)=0.69$; $p>0.05$), umut

($F(2-263)=1.97$; $p>0.05$) ve psikolojik dayanıklılık ($F(2-263)=0.50$; $p>0.05$) boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.1.7. Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında görev yapılan okul türü değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Görev Yapılan Okul Türü	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Pozitif Psikolojik Sermaye	A.Anaokulu	7	4.29	0.40	0.34	0.79	
	B.İlkokul	65	4.38	0.39			
	C.Ortaokul	136	4.41	0.41			
	D.Lise	58	4.43	0.43			
Özyeterlik	A.Anaokulu	7	4.39	0.51	2.66	0.04*	B-C B-D
	B.İlkokul	65	4.31	0.48			
	C.Ortaokul	136	4.50	0.41			
	D.Lise	58	4.48	0.50			
İyimserlik	A.Anaokulu	7	3.97	1.01	0.24	0.86	
	B.İlkokul	65	4.18	0.56			
	C.Ortaokul	136	4.17	0.68			
	D.Lise	58	4.19	0.65			
Güven	A.Anaokulu	7	4.57	0.37	0.40	0.75	
	B.İlkokul	65	4.59	0.41			
	C.Ortaokul	136	4.64	0.39			
	D.Lise	58	4.65	0.41			
Dışadönüklük	A.Anaokulu	7	4.54	0.55	0.08	0.97	
	B.İlkokul	65	4.44	0.42			
	C.Ortaokul	136	4.45	0.52			
	D.Lise	58	4.46	0.53			
Psikolojik Dayanıklılık	A.Anaokulu	7	4.34	0.25	0.04	0.98	
	B.İlkokul	65	4.37	0.45			
	C.Ortaokul	136	4.39	0.49			
	D.Lise	58	4.40	0.56			
Umut	A.Anaokulu	7	3.80	0.97	2.88	0.03*	B-A C-A D-A
	B.İlkokul	65	4.42	0.50			
	C.Ortaokul	136	4.35	0.55			
	D.Lise	58	4.43	0.55			

* $p<0.05$

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($F(3-262)=0.34$; $p>0.05$), görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Altinkurt, Ertürk ve Yılmaz (2015), Anık (2018), Aslan (2017), Coşkun (2021), Kelekçi (2015), Sarıcı (2015), Şarbay (2018), Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı olarak Erbaş (2018), Kani (2019), Özdilek (2019), Zenginoğlu (2021) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Zenginoğlu (2021), Erbaş (2018) tarafından yapılan araştırmalarda ilkokulda görevli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının, ortaokulda ve lisede görevli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Özdilek (2019) tarafından yapılan araştırmada ise okul türü anadolu imam hatip lisesi olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları fen lisesi, meslek lisesi ve anadolu lisesi olanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kani (2019) tarafından yapılan araştırmada ise ilkokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarının ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları iyimserlik ($F(3-262)=0.24$; $p>0.05$), güven ($F(3-262)=0.40$; $p>0.05$), psikolojik dayanıklılık ($F(3-262)=0.04$; $p>0.05$) ve dışadönüklük ($F(3-262)=0.08$; $p>0.05$) boyutlarında görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Tablo 28 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik ($F(3-262)= 2.66$; $p<0.05$) boyutunda görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin özyeterlik boyutunda görev yapılan okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre özyeterlik boyutunda ortaya çıkan farklılığın (B) ilkokulda görev yapan öğretmenler ile (C) ortaokulda görev yapan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Özyeterlik boyutunda; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}= 4.50$), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}=4.31$) daha yüksektir. Ayrıca LSD testi sonuçlarına göre özyeterlik

boyutunda ortaya çıkan farklılığın (B) ilkokulda görev yapan öğretmenler ile (D) lisede görev yapan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Özyeterlik boyutunda lisede görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}$ = 4.48), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}$ = 4.31) daha yüksektir. Bu durum üzerinde ortaokul ve lise okul türlerinde çalışan öğretmenlerin daha fazla mesleki gelişim fırsatlarından faydalandıkları ile açıklanabilir.

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları umut ($F_{(3-262)}= 2.88$; $p<0.05$) boyutunda görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin umut boyutunda görev yapılan okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre umut boyutunda ortaya çıkan farklılığın (B) ilkokulda görev yapan öğretmenler ile (A) anaokulunda görev yapan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Umut boyutunda; ilkokulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}$ = 4.42), anaokulunda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}$ =3.80) daha yüksektir. Ayrıca LSD testi sonuçlarına göre umut boyutunda ortaya çıkan farklılığın (C) ortaokulda görev yapan öğretmenler ile (A) anaokulunda görev yapan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Umut boyutunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}$ =4.35), anaokulunda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}$ = 3.80) daha yüksektir.

Ayrıca LSD testi sonuçlarına göre umut boyutunda ortaya çıkan farklılığın (D) lisede görev yapan öğretmenler ile (A) anaokulunda görev yapan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Umut boyutunda lisede görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\bar{x}$ =4.43), anaokulunda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından ($\bar{x}$ = 3.80) daha yüksektir. Bu durum üzerinde anaokulundan daha büyük yaş grupları ile çalışılması öğretmenlerin mesleki doyumlarına olumlu yönde katkı sağlaması ile açıklanabilir.

3.2. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerine yönelik değerleri tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	$\bar{x}$	Ss
İşten Ayrılma Niyeti	266	2.27	1.14

Tablo 18 incelendiğinde; öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin $x = 2.27$ ile düşük düzeyde olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyetlerinin ortalamaları ‘Kısmen Katılmıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin ‘düşük’ düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olması, okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesinde sürekliliği sağlayarak okul iklimine olumlu katkı sağlayabilir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Gençler-Çelik (2020), Gümüşsoy ve Yıldırım (2020), Köksal, Gürsoy ve Tuta (2021), Tuaç (2021), Uştı ve Tümkaya (2017) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Kurtulmuş ve Yiğit (2016) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin çok düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	146	2.18	1.09	264	-1.47	0.14
	Erkek	120	2.39	1.19			

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri cinsiyet değişkenine [$t(264) = -1.47, p > 0.05$] göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre erkek ve kadın öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın

olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Ağırbaş (2018), Coşkun (2021), Gökaslan (2018), Gümüşsoy (2014), Yüce ve Kavak (2017), Yurdakal-Kırlioğlu (2020) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır.

Bu araştırmadan farklı şekilde Öztürk-Çiftci, Meriç ve Meriç (2015), Kurtulmuş ve Yiğit (2016), Tuaç (2021), Uştu (2014), Yener (2014) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Öztürk-Çiftci, Meriç ve Meriç (2015), Kurtulmuş ve Yiğit (2016), Tuaç (2021), Uştu (2014) tarafından yapılan araştırmalarda erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yener (2014) tarafından yapılan araştırmada ise kadın öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin medeni durum değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	115	2.51	1.17	264	3.00	0.00*
	Bekar	151	2.09	1.08			

*p<0.05

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri [$t_{(264)}=3.00$, $p< 0.05$] medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ($\bar{x}= 2.51$), bekar öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden ($\bar{x}= 2.09$) yüksektir. Bu durum evli öğretmenlerin daha fazla maddi kazanç sağlayan diğer iş alternatiflerine yönelme ile ilgili planlama içerisinde olabilecekleri ile açıklanabilir. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Güleriyüz (2016), Uştu (2014) araştırmalarında öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ve evli öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin bekar öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu araştırmadan farklı

şekilde Öztürk-Çiftci, Meriç ve Meriç (2015), Coşkun (2021), Tuaç (2021) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.3. Öğrenim durumu Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumu değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Değişken	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Lisans	246	2.25	1.11	264	-1.24	0.21
	Yüksek Lisans	20	2.58	1.40			

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri öğrenim durumu [$t(264)=-1.24, p> 0.05$]değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Ağırbaş (2018), Coşkun (2021), Öztürk-Çiftci, Meriç ve Meriç (2015), Gökaslan (2018), Yener (2014) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmada farklı olarak Tuaç (2021), Yurdakal-Kırlıoğlu (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Tuaç (2021) tarafından yapılan araştırmada, lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin lisans eğitim mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yurdakal-Kırlıoğlu (2020) tarafından yapılan araştırmada, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.4. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	A. 22-29	181	2.16	1.08	2.78	0.06	
	B. 30-39	70	2.50	1.32			
	C.40 ve üzeri	15	2.55	0.70			

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri yaş ($F(2-263)=2.78$; $p<0.05$) değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu yönüyle öğretmenlerin işten ayrılma niyetine ilişkin 22-29 yaş arası, 30-39 yaş arası ve 40 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerin algı düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Ağırbaş (2018), Tuuç (2021), Gümüşsoy (2014), Yüce ve Kavak (2017) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu araştırmadan farklı şekilde Öztürk-Çiftci, Meriç ve Meriç (2015), Uştü (2014) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Uştü (2014) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yaşları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.5. Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	A. 1-5	210	2.15	1.09	6.30	0.00*	A-B C-A
	B. 6-10	37	2.72	1.28			
	C.11 ve üzeri	19	2.78	1.06			

* $p<0.05$

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri mesleki kıdem ($F(2-263)= 6.30$; $p<0.05$) değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre; ortaya çıkan farklılığın 6-10 (B) yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5 (A) yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ($\bar{x}$ = 2.72), 1-5 kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma eğilimlerinden ($\bar{x}$ = 2.15) daha yüksektir.

Ayrıca, LSD testi sonuçlarına göre; ortaya çıkan farklılığın 11 ve üzeri (C) yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5 (A) yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. 11 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ($\bar{x}$ = 2.78), 1-5 kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden ($\bar{x}$ = 2.15) daha yüksektir. Bu bulgu mesleki kıdemi artan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı sonucunu ortaya koymaktadır. Bu durum mesleki kıdem ilerledikçe artan tükenmişliğin etkisiyle öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin artmış olabileceği ile açıklanabilir. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Bildirici (2020), Gökaslan (2018), Güleriyüz (2016), Uştı (2014), Yener (2014) araştırmalarında öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Uştı (2014) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Bildirici (2020) ise bu araştırma sonucundan farklı şekilde, öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmadan farklı şekilde Tuuç (2021), Yurdakal-Kırlioğlu (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.6. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde branş değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 24'de sunulmuştur.

Tablo 24. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	A.Okul öncesi	13	1.94	0.60	0.59	0.55	
	B.Sınıf	53	2.32	1.06			
	C.Branş	200	2.28	1.18			

Tablo 24 incelendiğinde; öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, branş ($F(2-263)=0.59$; $p>0.05$) değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmaya benzer bulgulara Ağırbaş (2018), Gökaslan (2018), Yener (2014) tarafından yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır.

3.2.7. Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde görev yapılan okul türü değişkeni açısından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 25’de sunulmuştur.

Tablo 25. Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	Görev Yapılan Okul Türü	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	A.Anaokulu	7	1.90	0.59	0.47	0.70	
	B.İlkokul	65	2.18	1.02			
	C.Ortaokul	136	2.31	1.11			
	D.Lise	58	2.33	1.36			

Tablo 25 incelendiğinde; öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, görev yapılan okul türü ($F(3-262)=0.47$; $p>0.05$) değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Ağırbaş (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmadan farklı şekilde Coşkun (2021), Yüce ve Kavak (2017) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

3.3. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ve alt boyutları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve alt boyutları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon Analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve alt boyutları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Pozitif Psikolojik Sermaye	-							
2. Özyeterlik	.75**	-						
3. İyimserlik	.80**	.56**	-					
4. Umut	.77**	.50**	.50**	-				
5. Güven	.74**	.58**	.43**	.52**	-			
6. Dışadönüklük	.80**	.47**	.51**	.58**	.57**	-		
7. Psikolojik Dayanıklılık	.87**	.58**	.57**	.70**	.61**	.68**	-	
8. İşten Ayrılma Niyeti	-.22**	-.12*	-.18**	-.14*	-.22**	-.15*	-.22**	-

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 26 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir [$r = -.22$, $p < 0.01$]. Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Coşkun (2021), Töremen ve Demir (2016) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Erkuş ve Afacan-

Fındıklı (2013) tarafından yapılan farklı meslek gruplarından (polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyen) 572 çalışanın katıldığı araştırmasında pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 26 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının özyeterlik [$r = -.12, p < 0.05$], dışadönüklük [$r = -.15, p < 0.05$] ve umut [$r = -.14, p < 0.05$] boyutları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları özyeterlik, dışadönüklük ve umut boyutlarında arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalmaktadır.

Tablo 26 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iyimserlik [$r = -.18, p < 0.01$], güven [$r = -.22, p < 0.01$] ve psikolojik dayanıklılık [$r = -.22, p < 0.01$] boyutları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları iyimserlik, güven ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

3.4. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının işten ayrılma niyetlerini yordamasına yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	5.00	0.73		6.79	0.00*
Pozitif Psikolojik Sermaye	-0.61	0.16	-0.22	-3.71	0.00*
R=0.22	R ² =0.05				
F(1-264)=13.83	p=0.00				
p<0.05					

Tablo 27 incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir

($R=0.22$, $R^2=0.05$, $F(1-264)=13.83$, $p<0.05$). Bulgulara göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin toplam varyansın yaklaşık %5'i pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu da anlamlıdır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ($\beta = -0.22$, $p<0.05$) işten ayrılma niyetlerini negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. 1 birimlik pozitif psikolojik sermaye artışı 0.22 birimlik işten ayrılma niyeti azalmasına yol açmaktadır.

Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Töremen ve Demir (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları, işten ayrılma niyetlerini negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Töremen ve Demir (2016) çalışmasında, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin toplam varyansın %7.8 'i psikolojik sermaye algıları ile açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının (Özyeterlik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut) birlikte hepsinin işten ayrılma niyetlerini yordayıcılığını incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standart		β	t	p	İkili r	Kısmi r
	B	Hata					
Sabit	5.27	0.84	-	6.25	0.00	-	-
Özyeterlik	0.23	0.20	0.09	1.11	0.26	-0.12	0.69
İyimserlik	-0.19	0.13	-0.11	-1.39	0.16	-0.18	-0.08
Güven	-0.53	0.23	-0.18	-2.24	0.02*	-0.22	-0.13
Dışadönüklük	0.10	0.20	0.04	0.54	0.58	-0.15	0.03
Psikolojik Dayanıklılık	-0.41	0.24	-0.17	-1.71	0.08	-0.22	-0.10
Umut	0.13	0.17	0.06	0.74	0.45	-0.14	0.04
$R=0.27$ $R^2=0.07$							
$F(6-259)=3.47$ $p=0.00$							

Tablo 28 incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur ve bu altı değişken birlikte işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 7' sini açıklamaktadır ($R=0.27$, $R^2=0.07$, $F(6-259)=3.47$, $p<0.01$). Pozitif psikolojik sermayenin sadece güven ($\beta=-0.18$, $p<0.05$) alt boyutu işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin özyeterlik ($\beta=0.09$, $p>0.05$), iyimserlik ($\beta=-0.11$, $p>0.05$), dışadönüklük ($\beta=0.04$, $p>0.05$), psikolojik dayanıklılık ($\beta=-0.17$, $p>0.05$) ve umut ($\beta=0.06$, $p>0.05$) alt boyutları öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcıları değildir.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde göreceli önem sırası; güven, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlik, umut ve dışadönüklüktür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güven değişkeni öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Özyeterlik, iyimserlik, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut değişkenleri öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye algılarının ortalamaları ‘Tamamen katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının ‘çok iyi’ düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları genel toplamda, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları genel toplamda, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında kadın öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları genel toplamda ve alt boyutlarında medeni durum, branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı puanları umut ve dışadönüklük alt boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı puanları umut ve dışadönüklük alt boyutlarında, 22-29 yaş grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı puanlarından daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları psikolojik dayanıklılık boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı puanları, psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı puanları arasında özyeterlik ve umut alt boyutlarında görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Özyeterlik alt boyutunda; ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algı puanları, ilkokul öğretmenlerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca özyeterlik boyutunda; lise öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algı puanları,

ilkokul öğretmenlerinden daha yüksek bulunmuştur. Umut alt boyutunda; ilkokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algı puanları, anaokulu öğretmenlerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca umut alt boyutunda; ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algı puanları, anaokulu öğretmenlerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca umut boyutunda; lise öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algı puanları, anaokulu öğretmenlerinden daha yüksek bulunmuştur.

İşten ayrılma niyetlerinin ortalamaları ‘Kısmen Katılmıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin ‘düşük’ düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri cinsiyet, öğrenim durumu, branş, görev yapılan okul türü ve yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, bekar öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, 1-5 kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, 11 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, 1-5 kıdeme sahip öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iyimserlik, güven, özyeterlik, dışadönüklük, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bulgulara göre, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin toplam varyansın yaklaşık %5’i pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları, işten ayrılma niyetlerini negatif yönde ve anlamlı düzeyde

yordamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin sadece güven alt boyutu, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Öneriler

Araştırmada tespit edilen sonuçlara ilişkin öneriler, üç alt başlık altında ele alınmıştır. Önerilerin, kurumlarında görev yapan okul müdürlerine, araştırmacılara ve eğitimde politika yapıcılara katkısı olacağı ümit edilmektedir.

Uygulayıcılara Öneriler

Araştırmada mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda kariyerlerinin ilk yıllarında birey-iş uyumunu sağlayamayan öğretmenlere MEB bünyesinde farklı kariyer seçenekleri sunulabilir.

Öğretmenlerin iş bağlılıklarının artırılmasında okul müdürleri, öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda yönetsel önlemler alabilir.

Okul müdürleri, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını geliştirecek okul içi seminerler, uygulamalar ve ortamlar ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltabilir.

Okul müdürleri, öğretmenlerle ilişkilerinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını geliştirecek tutum ve davranışlar sergileyebilir.

Hem öğretmenlere hem de okul müdürlerine pozitif psikolojik sermaye ve geliştirme yolları konulu eğitimler verilebilir.

Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırma anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde yapılmıştır. Araştırmaya üniversiteler de dahil edilerek karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir

Nitel araştırma tekniklerinden görüşme ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetleri hakkında bilgi toplanabilir.

Bu araştırmanın örneklemini öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarının diğer paydaşlarının (eğitim yöneticileri, müfettişler, veliler) örneklemini oluşturduğu araştırmalar yapılabilir.

Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları cinsiyet demografik değişkeni açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu durumun olası nedenlerinin neler olabileceği konusunda derinlemesine ve nitel araştırmalar yapılabilir.

Araştırmada ğretmenlerin işten ayrılma niyetleri, mesleki kıdem ve medeni durum demografik değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu durumun olası nedenlerinin neler olabileceği konusunda derinlemesine ve nitel araştırmalar yapılabilir.

Eğitimde Politika Yapıcılara neriler

Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak eğitimde politika yapıcılara öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini olumlu etkileyecek kararlar almaları önerilebilir.



KAYNAKLAR

- Abdulshah, M., Hakaki, A., Zarei, A. A., Mohammadnia, M., & Saberian, H. (2017). The impact of extraversion on employee loyalty with mediating role of social and career adaptability in saveh chocolate factory mfg. co. (pjs). *International Journal of Social Sciences*, 7(2), 35-51.
- Ağırbay, F. (2018). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve mesleki bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi:Erzurum ve Denizli Uygulaması* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Alhosseini, K. A., & Rostamabadi, F. (2017). Comparison of the dimensions of psychological capital of athlete and non-athlete females. *Health Research Journal*, 3(2), 82-88.
- Ali, N. (2005). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Science*, 2(2), 239-252.
- Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (1999). Job performance and turnover: a review and integrative multi-route model. *Human Resource Management Review*, 9(4), 525-548.
- Alshmemri, M., Shahwan- Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Altinkurt, Y., Ertürk, A., ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166- 187.
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Anık, S., ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332- 342.
- Arslan, S. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş- aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: a theory- based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- 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.
- Avey J. B., Luthans, F., Smith R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Babić, R., Babić, M., Rastović, P., Ćurlin, M., Šimić, J., Mandić, K., & Pavlović, K. (2020). Resilience in health and illness. *Psychiatria Danubina*, 32(2), 226- 232.
- Bahadır, E., ve Kahveci, G. (2020). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 858-879.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222.
- Bardoel, E. A., Pettit, T. M., De-Cieri, H., & McMillan, L. (2014). Employee resilience: an emerging challenge for hrm. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279-297.

- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: the role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-7.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Barutçu, E., Mengüloğlu, M. A., ve Sırma, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki: Denizli'deki lise öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 200- 220.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Beheshtifar, M. (2013). Organizational optimism: a considerable issue to success. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(6), 69-72.
- Belal, A. E. (2019, March). *A review of positive organizational behavior: the moderating role of three contextual factors*. Paper presented at the International Conference on Research in Human Resource Management, London, United Kingdom. Abstract retrieved from <https://www.dpublication.com/wp-content/uploads/2019/03/ICRHRM-1-176.pdf>.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 23-31.
- Bildirici, S. (2020). *Okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolü* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Bilmez, F. (2020). *Pozitif Psikolojik sermayenin alt boyutlarının görev performansı, iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerine etkileri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Botou, A., Mylonakou-Keke, I., Kalouri, O., & Tsergas, N. (2017). Primary school teachers' resilience during the economic crisis in greece. *Psychology*, 8, 131-159.

- Bożek, A. (2015). Positive psychological capital concept: a critical analysis in the context of participatory management. *Management and Business Administration. Central Europe*, 23(3), 19-31.
- Branham, L. (2012). *The 7 hidden reasons employees leave: how to recognize the subtle signs and act before it's too late* (2nd ed.). New York: Amacom.
- Bressler, M. (2010). Planning and projecting critical human resource needs: the relationship between hope, optimism, organizational commitment, and turnover intention among U.S. Army reserve soldiers. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 2(1), 1-12.
- Brezicha, K. F., & Fuller, E. J. (2019). Building teachers' trust in principals: exploring the effects of the match between teacher and principal race/ethnicity and gender and feelings of trust. *Journal of school leadership*, 29(1), 25- 53.
- Brockway, A. M. (2019). *Resources to stay: the relationship among mindful awareness, psychological capital, and turnover intention in Arizona high school teachers* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/8bda6d1a1452541a89e58c60e04afa73/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
- Brunetti, G. J. (2006). Resilience under fire: perspectives on the work of experienced, inner city high school teachers in the united states. *Teaching and Teacher Education*, 22, 812-825.
- Büyükgöze, H., ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç- Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (26. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (26. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Introduction: contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.

- Cameron, K.S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), positive organizational scholarship: foundations of a new discipline (pp. 3-13). San Francisco: Berrett- Koehler Publishers.
- Can, A. (2019). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879- 889.
- Cerit, Y. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 48, 184-194.
- Chambers-Mack, J., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., & Howard, K. (2019). Why do teachers leave? a comprehensive occupational health study evaluating intent-to-quit in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-13.
- Chika, E. R., Irene, O. N., Joseph, O.S., & Ayooluwa, A. O. (2016). Teachers turnover intention: impact of job stress and depression. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 19(3), 16-23.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: a european study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.
- Chu, H. C., & Kuo, T. Y. (2015). Testing Herzberg's two-factor theory in educational settings in Taiwan. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 11(1), 54-65.
- Cihangiroğlu, N., ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Vista, O. D., Arpone, F., & Reda, M. A. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 6, 25-29.
- Cooke, F. L., Wang, J., & Bartram, T. (2019). Can a supportive workplace impact employee resilience in a high pressure performance environment? an investigation of the chinese banking industry. *Applied Psychology: An International Review*, 68(4), 695- 718.

- Coşkun, H. H. (2021). *Antalya ilinde aktif çalışma yaşamı olan öğretmenlerde covid- 19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105- 113.
- Çiftçi, K. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul etkililiği düzeyleri arasındaki ilişki (Erzurum ili)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişki* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Daly, C. J., & Dee, J. R. (2006). Greener pastures: faculty turnover intent in urban public universities. *The Journal of Higher Education*, 77(5), 776-803.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57- 63.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Doğan, S., ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32,47-80.
- Doğan, S., ve Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların duygusal zeka düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1-12.
- Dutton, J., Glynn, M. A., & Spreitzer, G. (2006). Positive oraganizational scholarship. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp.641-644). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Ee, J., & Chang, A. (2010). How resilient are our graduate trainee teachers in singapore?. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 19(2), 321-331.
- Ekabu, P. K. (2020). Professional development opportunities as a determinant of turnover intention: a case of teachers in public secondary schools in Meru county, Kenya. *Technium Social Sciences Journal*, 11, 36-45.
- Ekin, S. (2019). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Erkuş, A., ve Afacan-Fındıklı, M. (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.
- Erkutlu, H. V. (2017). *Negatif örgütsel davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2010). Human capital and objective indicators of career success: the mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 207-235.
- Ferradás, M. D. M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11(18), 1-18.

- Filho, A. P., & Claro, J. A. C. S. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: a study of teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1-27.
- Fisk, J. (2009). Retaining new public servants. *Kansas Government Journal*, 6-9.
- Fu, C. S. (2014). An exploration of the relationship between psychological capital and the emotional labor of taiwanese preschool teachers. *Journal of Studies in Social Sciences*, 7(2), 226-246.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gayathri, N., & Karthikeyan, P. (2014). Positive organizational behaviour and positive psychology- allegations for individual growth development in firms. *Indian Journal of Research*, 3(10), 148-149.
- Gençer-Çelik, G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 276-294.
- Getahun, D. A. & Tadege, D. (2020). Factors contributing teachers's turnover intention: evidence from selected primary and secondary schools of TacharmachioWoreda, Gondar, Ethiopia. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(4), 10-17.
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., & Rutte, C. G. (1999). Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship. *Work & Stress*, 13(3), 253-267.
- Ghamrawi, N. (2011). Trust me: your school can be better- a message from teachers to principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(3), 333-348.
- Ghashghaeizadeh, N. (2016). Study of relationship between psychological capital and social capital among women teachers. *Journal of Educational and Management Studies*, 6(1), 9-12.
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of hrm practice on employee outcomes. *Public Management Review*, 7(1), 1-24.

- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*, 104(2), 106- 114.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Gümüşsoy, Y. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Gümüşsoy, Y., ve Yıldırım, M. H. (2020). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 4(7), 286-302.
- Hardianto, H., Rugaiyah, R., & Rosyidi, U. (2019). The effect of reward and job satisfaction toward turnover intention of private junior high school teachers. *International e-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128-140.
- Hay, M. (2002). Strategies for survival in the war of talent. *Career Development International*, 7(1), 52-55.
- Heaney, C.A., Israel, B.A., & House, J.S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hecht, D. (2013). The neural basis of optimism and pessimism. *Experimental Neurobiology*, 22(3), 173- 199.

- Hesselink, D.J. K., & Vuuren, T. V. (1999). Job flexibility and job insecurity: the dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Hooi, Y. P., & Zahari, I. (2020). Turnover intention in manufacturing industry: sempls analysis. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 6(18), 27-40.
- Hoy, A. W. (2012). Academic optimism and teacher education. *The Teacher Educator*, 47(2), 91-100.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Ingersoll, R.M. (2002). The teacher shortage: a case of wrong diagnosis and wrong prescription. *National Association of Secondary School Principals Bulletin*, 86(631), 16-31.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019, December). *The relationship between quality of teacher work life and turnover intention*. Paper presented at the 3rd International Conference on Education Innovation, Surabaya, Indonesia. Abstract retrieved from <https://www.atlantispress.com/proceedings/icei-19/125928803>.
- Jabutay, F.A., & Rungruang, P. (2020). Turnover intent of new workers: social exchange perspectives. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1-20.
- Kabasin, O. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kalemci-Tüzün, İ., Çetin, F., ve Basım, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development*, 41(2), 85- 103.

- Kani, Ş. (2019). *Okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik özellikleri ve yenilik yönetimi yeterliliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kanja, M.S., Josephat, K., & Karanja, G.W. (2012). Influence of organizational support initiatives on teachers' turnover in public secondary schools in Naivasha Sub-County, Kenya. *International Journal of Science and Research*, 3(5), 1551- 1557.
- Kanten, P., ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynaklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 111-136.
- Karakus, M., Ersozlu, A., Demir, S., Usak, M., & Wildy, H. (2019). A model of attitudinal outcomes of teachers' psychological capital. *Psihologija*, 52(4), 363- 378.
- Karakuş, M., ve Demir, S. (2015, Mayıs). *Psikolojik sermaye ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*. 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulan bildiri, Gaziantep.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work- family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.
- Karatürk, H. E. (2015). *Otantik liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir alan araştırması* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: the roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of workplace behavioral health*, 33(1), 43-62.
- Kaur, B., Mohindru., & Pankaj. (2013). Antecedents of turnover intentions: a literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230.

- Kaya, A., Balay, R., ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kelekçi, H., ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992- 1007.
- Kesari, S. (2012). *Occupational stress, psychological capital, happiness and turnover intentions among teachers* (Master's thesis). Available from <https://ukzn-dspace.ukzn.ac.za/handle/10413/9467>.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The effect of job embeddedness on turnover intentions, work engagement and job performance. *Journal of Tourism& Hospitality*, 7(3), 1-9.
- Khan, F., Mateen, A., Hussain, B., Sohail, M., & Khan, A. (2017). Factors affecting job turnover: a case study of private schools of district swat. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(1), 46-56.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52-54.
- Kim, S.W., Price, J. L., Mueller, C.W., & Watson, T.W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. air force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- Kinnunen U., & Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.

- Kılıç, E. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı iş tutumları (iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık) üzerine etkilerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kobau, R., Seligman, M. E. P., Peterson, C., Diener, E., Zack, M. M., Chapman, D., & Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health: perspectives and strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health, 101*(8), 1-9.
- Koçak, H., ve Koç, H. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(4), 1217-1241.
- Korkmazer, F., ve Aksoy, A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17*(2), 821-833.
- Koster, F., de Grip, A., & Fouarge, D. (2011). Does perceived support in employee development affect personnel turnover? *The International Journal of Human Resource Management, 22*(11), 2403-2418.
- Kotter, J. P. (1973). "The psychological contract: managing the joining-up process. *California Management Review, 15*(3), 91-99.
- Kour, J., El-Den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: an experimental study. *Procedia Computer Science, 161*, 226-232.
- Köksal, K., Gürsoy, A., ve Tuta, Y. (2021). Aile desteğinin örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 17*(35), 1925-1945.
- Kulekci-Akyavuz, E. (2021). Teachers' perceptions of positive psychological capital: a mixed method approach. *International Journal of Research in Education and Science, 7*(3), 933-953.
- Kurtulmuş, M., ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences, 13*(1), 1324-1341.

- Kurtulmuş, M., ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Kwon, K., Malek, A., Horm,D., & Castle, S. (2020). Turnover and retention of infant-toddler teachers: reasons, consequences and implications for practice and policy. *Children and Youth Services Review*,115, 1-11.
- Lee, C., Hsu, M., & Lien, N. (2006). The impacts of benefit plans on employee turnover: a firm- level analysis approach on Taiwanese manufacturing industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(11), 1951-1975.
- Li, J., & Xu, S. (2020). Extraversion, neuroticism, and employee voice: a conservation of resources perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10.
- Liang, F., & Cao, L. (2021). Linking employee resilience with organizational resilience: the roles of coping mechanism and managerial resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1063- 1075.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C., & Pais-Ribeiro, J. (2009). Measuring and promoting hope in schoolchildren. In R. Gilman, E. S. Huebner, & M. J. Furlong (Eds.), *Handbook of Positive psychology in schools* (pp.37-50). New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1-6.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304- 310.
- 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., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior. In D. Nelson, & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: accentuating the positive at work* (pp. 9- 24). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- 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., Avolio, B. J., Walumbwa, F.O., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. J. (2009). Resilience in development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *The oxford handbook of positive psychology* (2nd ed.). (pp. 117- 132). Oxford: Oxford University Press.
- McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*. Bowen Hills, Queensland: Australian Academic Press.
- Memduhoğlu, H. B., ve Zengin, M. (2017). Örgütsel güven. H. S. Memduhoğlu, & K. Yılmaz, (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde* (s. 349- 365). Ankara: Pegem Akademi.

- Meyers, M. C., Woerkom, M. V., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee- organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. London: Academic Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Möllerling, G. (2001). The nature of trust: from Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension. *Sociology*, 35(2), 403- 420.
- Mukherjee, U., & Sharma, P. (2020). Hope at workplace: a review of the literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 5557-5568.
- Mvana, S. W., & Louw, L. (2020). Socio- demographic variables of work engagement, psychological capital and turnover intention among South African teachers. *African Journal of Employee Relations*, 44(1), 1-22.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Nanayakkara, M. K. N. P. ve Dayarathna, N. W. K. D. K. (2016). Application of Herzberg's two factor theory of motivation to identify turnover intention of the non-executive level employees in selected super markets in Colombo, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 4(1), 27-39.

- Ngo-Henha, P. E. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2751- 2758).
- Nguyen, T.D., Pham, L.D., Crouch, M., & Springer, M.G. (2020). The correlates of teacher turnover: an updated and expanded meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 1-17.
- Nyankey, E. B. (2012). *The effect of human resource management practices on staff intentions to quit: a study of cape coast and elmina hotels* (Master's thesis). Retrieved from <https://ir.ucc.edu.gh/jspui/bitstream/123456789/3123/1/EDMOND%20BLAY%20NYANKEY.pdf>
- Okyere-Kwakye, E., & Nor, K.M. (2011). Individual factors and knowledge sharing. *American Journal of Economics and Business Administration* 3(1), 66-72.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdilek, K. (2019). *Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özoğlu, M. (2015). Mobility-Related teacher turnover and the unequal distribution of experienced teachers in turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(4), 891-909.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda iş tatmini: subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk-Çiftci, D., Meriç, E., ve Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 996-1007.

- Park, N., Peterson, C., Szvarca, D., Molen, R. J. V., Kim, E. S., & Collon, K. (2016). Positive psychology and physical health: research and applications. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(3), 200-206.
- Perez, M. (2008). *Turnover intent* (Unpublished diploma thesis). University of Zurich, Switzerland.
- Perkins, J. N. (2014). Targeting extraversion and introversion in the workplace. *Western Undergraduate Psychology Journal*, 2(1), 1-13.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.
- Pluskota, A. (2014). The application of positive psychology in the practice of education. *SpringerPlus*, 3(1), 1-7.
- Pouramini, Z., & Fayyazi, M. (2015). The relationship between positive organizational behavior with job satisfaction, organizational citizenship behavior and employee engagement. *International Business Research*, 8(9), 57-66.
- Radwan, F. M. A., ve Zhu, J. (2017). The influence of organizational culture on job satisfaction and turnover intention in oil companies in Libya. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 99, 101-105.
- Raj, R., Tiwari, G. K., & Rai, P. K. (2019). Psychological capital and nature of school organization have significant relevance to understand the turnover intentions of secondary school teachers. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 8(2&3), 15-27.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? a longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23, 837-859.
- Rathakrishnan, T., Imm, N.S., & Kok, T. K. (2016). Turnover intentions of lecturers in private universities in malaysia. *Social Sciences & Humanities*, 24, 129-145.

- Rehman, F. U., Yusoff, R. B. M., Zabri, S. B. M., & Ismail, F. B. (2018, February). *Impacts of psychological capital on the ethical behavior of teachers: a case of educational sector in Pakistan*. Paper presented at the MATEC Web of Conferences, Pakistan. Abstract retrieved from https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/pdf/2018/09/mateconf_mucet2018_05032.pdf.
- Reio, T. G., & Segredo, M. (2013, June). *Turnover intent among middle school teachers*. Paper presented at the Proceedings of the 12th Annual South Florida Education Research Conference, Miami, Florida. Abstract retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/46947472.pdf>
- Robinson, S.L., & Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Rolland, J. P. (2002). The cross-cultural generalizability of the five-factor model of personality. In R. R. McCrae, & J. Allik (Eds.), *The five-factor model of personality across cultures* (pp. 7-28). New York: Springer Science+Business Media.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender- based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217.
- Russell, K. J. (1975). Variations in orientation to work and job satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2(4), 299- 322.
- Saeed, A. A. R., Noor, M., & Mahmood, S. (2021). Impact of teachers' work-attitude on their performance: the mediating role of psychological capital. *Ilkogretim Online – Elementary Education Online*, 20(4), 2304- 2312.
- Sağlam-Arı, G., Bal, H., ve Çına- Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Salam, M. A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai higher education perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3), 203-218.

- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (izmir- foça ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Sarrafoğlu, G.B. (2019). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Satterfield, J. M. (2001). Happiness, excellence, and optimal human functioning: review of a special issue of the *American psychologist* (2000;55:5-183), Martin E P Seligman and Mihaly Csikszentmihalyi, guest editors. *West J Med*, 174, 26-29.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2008). Optimism and pessimism. In K. S. Dobson, & D. J. A. Dozois (Eds.), *Risk factors in depression* (pp. 171-194). London, UK: Elsevier Academic Press.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. In K.R. Wentzel, & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of motivation at school* (pp. 35- 54). New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Searle, M. S. (2000). Is leisure theory needed for leisure studies?. *Journal of Leisure Research*, 32(1), 138-142.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shahriari, S. (2011). *Organizational justice, job embeddedness and job outcomes: a study of hotel employees in Iran* (Master's thesis). Available from <http://i-rep.emu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11129/190/Shahriari.pdf?sequence=1>.
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135–140.

- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511-525.
- Shiong, C. K. (2009). *The impact of perceived organizational injustice on employee satisfaction, organizational commitment and turnover intention: a study of employees in MNCs in Malaysia* (Master's thesis). Retrieved from http://eprints.usm.my/25514/1/The_Impact_of_Perceived_Organizational_Injustice_on.pdf
- Singh, A., & Singh, A. (2018). Role of psychological capital in the mental health of women teachers. *Journal of Critical Reviews*, 5(6), 14- 22.
- Situmorang, N. Z., Mujidin, M., Andini, Y., Silawati, A., Tentama, F., Sari, E. Y. D., Kurniasih, N., Achmad, L. I., & Wahyudin, U. (2018, July). *Female teachers' subjective well-being from the aspects of gratitude, optimism, and work-family balance*. Paper presented at the International Conference on Life, Innovation, Change, and Knowledge, West Java, Indonesia. Abstract retrieved from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iclick-18/125913286>.
- Smetackova, I. (2017). Self-efficacy and burnout syndrome among teachers. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, 20(3), 2476-2488.
- Snyder, C. R. (2005). Teaching: the lessons of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(1), 72-84.
- Snyder, C. R., LaPointe, A. B., Crowson, J. J., & Early, S. (1998). Preferences of high- and low-hope people for self-referential input. *Cognition and Emotion*, 12(6), 807- 823.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 122-139.
- Soto, C. J. (2018). Big five personality traits. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.), *The sage encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Srivastava, S., & Angelo, K. (2009). Optimism, effects on relationships. In H. T. Reis, & S. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationship* (Vol. 2, pp. 1181- 1184). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Staats, S. R., & Stassen, M. A. (1985). Hope: an affective cognition. *Social Indicators Research*, 17(3), 235-242.
- 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.
- Stanley, S. H. (2011). *Teacher hope: defying the odds of poverty in public schools* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://ir.ua.edu/bitstream/handle/123456789/1145/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Suazo, M. M., Turnley, W. H., ve Mai- Dalton, R. R. (2005). The role of perceived violation in determining employees' reactions to psychological contract breach. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(1), 24-36.
- Subramony, M., Krause, N., Norton, J., & Burns, G. N. (2008). The relationship between human resource investments and organizational performance: a firm- level examination of equilibrium theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 778-788.
- Suhandiah, S., Ekowati, D., Suhariadi, F., Yulianti, P., & Wardani, R. (2020). Role and measurement of employee resilience in the organisation: a systematic review on the empirical studies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(11), 257-279.
- Suliman, A. M. T. (2002). Is it really a mediating construct?. *Journal of Management Development*, 21(3), 170-183.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Şahin, G. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile atılganlıkları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayelerinin aracı rolü* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Şarbay, B. (2018). *Okullarda öğretmenlerin paylaşılan liderlik algıları ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Şener, M. (2021). *Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zeka arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Şengül, A. (2008). *İş doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Şimşek, H. A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Tan, C., ve Tan, L. S. (2013). The role of optimism, self- esteem, academic self-efficacy and gender in high-ability students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 23(3), 621- 633.
- Tiplic, D., Lejonberg, E., & Elstad, E. (2016). Antecedents of newly qualified teachers' turnover intentions: evidence from Sweden. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(5), 103-127.
- Töremen, F., ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Tösten, R., ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(59), 429- 442.
- Tösten, R., ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867- 889.

- Tösten, R., Arslantaş, H. İ., ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.
- Tösten, R., Avcı, Y. E., ve Yıldırım, İ. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi: eğitim kurumlarında bir çalışma. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 21-29.
- Tuaç, S. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Turgut, H., Soran, S., ve Ateş, M. F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. UİK Özel Sayısı, 577-592.
- Uçkun, S., Kaya, M., ve Uçkun, C.G. (2020). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(30), 334-342.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(Özel Sayı), 2043-2056.
- Upa, Y., & Mbato, C. L. (2020). Non-permanent english teachers' resilience in constructing professional identity in the remote areas of south sulawesi. *The International Journal of Counseling and Education*, 5(4), 173-184.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Uştu, H., ve Tümkeya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3), 1262-1274.
- Üzüm, B. (2017). *Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde kariyer yönetiminin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2015). Trust in school: a pathway to inhibit teacher burnout? *Journal of Educational Administration*, 53(1), 93-115.
- Vetriveilmany, U. T., & Ismail, A. (2021). Do emotionally intelligent leaders and academically optimistic teachers determine the organisational commitment of Malaysian Educators? *Walailak Journal of Social Science*, 14(1), 1-15.
- Wandeler, C. A., Marques, S. C., & Lopez, S. J. (2017). Hope at work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmore (Eds.), *The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths- based approaches at work* (pp. 48- 59). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Wang, Y.F., Li, Z.Y., Wang, Y., & Gao, F. (2017). Psychological contract and turnover intention: the mediating role of organizational commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 21-35.
- Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective Executive*, 15(4), 53-68.
- Watrous, K.M., Huffman, A.N., & Pritchard, R.D. (2006). When coworkers and managers quit: the effects of turnover and shared values on performance. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 103-126.
- Weiss, H. M., & Merlo, K. L. (2015). Job satisfaction. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 12, 833-838.
- Welsh, E. T., Ganegoda, D. B., Arvey, R. D., Wiley, J. W., & Budd, J. W. (2012). Is there fire? executive compensation and employee attitudes. *Personnel Review*, 41(3), 260-282.
- Westlund, S. G., & Hannon, J. C. (2008). Retaining talent: assessing job satisfaction facets most significantly related to software developer turnover intentions. *Journal of Information Technology Management*, 19(4), 1-15.
- Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: a quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1447–1470.
- Windle, G. (2010). What is resilience? a review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152-169.

- Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yalçın, S., Akan, D., ve Yıldırım, İ. (2018). Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 157- 174.
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., & Abdullah, A. R. (2021). Mitigating effect of psychological capital on employees' withdrawal behavior in the presence of job attitudes: evidence from five-star hotels in Malaysia. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-14.
- Yazkan, Ö., & Ordu, A. (2021). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 274-288.
- Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, Y. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, Y., ve Yıldırım, A. (2021). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 607- 636.
- Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2006). Positivity in the middle east: developing hope in egyptian organizational leaders. In W. H. Mobley, & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership* (Vol. 4, pp. 277- 291). Oxford, UK: Elsevier Science/ JAI.

- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2012). Psychological capital: meaning, findings and future directions. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17-27). Oxford: Oxford University Press.
- Yurdakal-Kırlioğlu, Y. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Yüce, A., ve Kavak, O. (2017). İşsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 79- 96.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zenginoğlu, E. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Zhang, Y. J. (2016). A review of employee turnover influence factor and countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 85-91.
- Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Human capital planning: a review of literature and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245-262.

EKLER

EK 1 Araştırma İzni



T.C.
HINIS KAYMAKAMLIĞI
Hınıs İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 60310302-903.99-E.7454098
Konu : Araştırma İzni
(Sümeyye ZENGİN)

04.06.2020

RECEP TAYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: 24.03.2020 tarih ve 723 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Ana Bilimler Dalı Eğitim, Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Sümeyye Zengin'in İlçemiz Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olan Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere anket yapması için gerekli Kaymakamlık izni alınmış olup, onay belgesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Temel Bahadır ÜZER
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Ekler

1-Kaymakamlık onayı (1-adet)

RECEP TAYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ (GELEN EVRAK)	
TARİH	08.06.2020
SAYI	1216
DOSYA NO	302.08
EKLER	

Ek 2 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni



rasim tösten

Alıcı: ben ▼

Sümeyye Hanım merhaba,
Elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Not: Ölçeğe doktora tezimden ya da yayınladığımız makalemde ulaşabilirsiniz.

Huawei telefonumdan gönderildi

----- Orijinal mesaj -----

Gönderici: sümeyye zengin

Tarih: 7 Mar 2020 Cmt 14:18

Al:

Konu: ölçek izni

EK 3 İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Kullanım İzni



Cemil Keskin

Alıcı: ben ▼

Uygulama yapabilirsiniz başarılar diliyorum

[Android için Outlook'u](#) edinin

From: sümeyye zengin

Sent: Monday, March 9, 2020 4:27:54 PM

To:

Subject: ölçek izni



...



EK 4 Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Değerli meslektaşım, Uygulanan bu ölçme aracı ile yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin kişisel bilgilerine dair sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde işten ayrılma niyetlerine yönelik sorular sorulmuştur. Üçüncü bölümde de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Size uygun olan seçeneğin içine 'X' işareti koyarak cevaplayabilirsiniz. Soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet araştırmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler sadece akademik amaçlarla kullanılıp başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Şimdiden göstereceğiniz hassasiyetten dolayı teşekkür ederim.

Sümeyye ZENGİN

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

1.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER				
1. Cinsiyetiniz?	()Kadın	()Erkek		
2. Medeni Durumunuz?	()Evli	()Bekar		
3. Yaşınız?	()22-29	()30-39	()40 ve üzeri	
4. Mesleki Kıdeminiz?	()1-5	()6-10	()11 ve üzeri	
5. Öğrenim Durumunuz?	()Lisans	()Yüksek Lisans		
6. Görev yapılan okul türü?	()Anaokulu	()İlkokul	()Ortaokul	()Lise
7. Branşınız?	()Okul Öncesi	()Sınıf	()Branş	

2.BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Büyük bir olasılıkla yakın zamanda çalışmak için yeni bir okul aramaya başlayacağım.					
2.	Tekrar tercih etme imkanım olsaydı, yine bu okulda çalışmayı tercih ederdim.					
3.	Sıklıkla bu okuldan ayrılmayı düşünüyorum.					

EK 4 (Devam) Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu

3.BÖLÜM: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ		Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5	Hayat dolu bir insanımdır.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Güler yüzlüyüm.					
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22	Zorluklar mücadele azmimi artırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					