

T.C.
SIİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE
PROSOSYAL MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurcan SÜRGÜVENÇ

Danışman: Doç. Dr. Rasim TÖSTEN

SIİRT-2025

TEZ KABUL TUTANAĞI
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Doç. Dr. Rasim TÖSTEN danışmanlığında, **Nurcan SÜRGÜVENÇ** tarafından hazırlanan bu çalışma 09/04/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı **Eğitim Yönetimi** Bilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Rasim TÖSTEN

İmza:.....

Jüri.Üyesi : Doç.Dr.Yunus Emre AVCI

İmza:

Jüri.Üyesi :Doç.Dr.Zakir ELÇİÇEK

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.../.../2025

İmza

Doç. Dr. Ahmet Saylık

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	III
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	IX
ÖN SÖZ	X
GİRİŞ	1
I. PROBLEM DURUMU.....	1
II. ARAŞTIRMANIN AMACI	4
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	5
IV. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI.....	6
BİRİNCİ BÖLÜM	8
1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOYAL MOTİVASYON	
KAVRAMLARI.....	8
1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI.....	8
1.1.1. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	9
1.1.1.1. Umut.....	10
1.1.1.2. İyimserlik	12
1.1.1.3. Psikolojik Dayanıklılık	13
1.1.1.4. Öz-Yeterlik.....	14
1.1.1.5. Dışa Dönüklük	16
1.1.1.6. Güven	16
1.1.2. Psikolojik Sermayenin Önemi Ve Sonuçları.....	17
1.2. MOTİVASYON KAVRAMI	20
1.2.1. Prososyal Motivasyon.....	22
1.2.1.1. Prososyal Motivasyonun Kaynakları	24
1.2.1.2. Prososyal Motivasyonlu Bireylerin Gösterdikleri Davranış Şekilleri.....	25
1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOSYAL MOTİVASYON	
ARASINDAKİ İLİŞKİ	26
1.4. YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	27
1.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Araştırmalar	27

1.4.2. Prososyal Motivasyon İle İlgili Yapılan Araştırmalar	29
İKİNCİ BÖLÜM	33
2. YÖNTEM.....	33
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	33
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	33
2.3. VERİ TOPLAMA ARACI VE VERİLERİN TOPLANMASI.....	35
2.3.1. Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği	36
2.3.2. Prososyal Motivasyon Ölçeği	36
2.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	36
2.5. GÜVENİRLİK ANALİZ SONUÇLARI.....	38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	40
3. BULGULAR.....	40
3.1. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİN ALT GRUPLARI ARASINDAKİ İKİLİ KARŞILAŞTIRMALAR	42
3.1.1. Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular.....	42
3.1.2. Medeni Duruma Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular	44
3.1.3. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular	46
3.2. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERDE ALT GRUPLARA İLİŞKİN ÇOKLU KARŞILAŞTIRMALAR	48
3.2.1. Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulguları	48
3.2.2. Mesleki Yıl Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular	50
3.2.3. Görev Yapıtığı Okul Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular	53
3.3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOSYAL MOTİVASYON BİLEŞENLERİ AÇISINDAN KORELASYON BULGULARI	55
3.4. PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOSYAL MOTİVASYON BİLEŞENLERİ AÇISINDAN REGRESYON ANALİZİ BULGULARI	58

TARTIşMA VE SONUÇ	61
KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	86



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE
PROSOSYAL MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nurcan SÜRGÜVENÇ

2025/Sayfa: X + 93

Bu araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, nicel yöntemli olup ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Çalışma evrenini Siirt ilinde görev yapan 4.978 öğretmen, örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 374 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler, Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği" ile Grant ve Sumanth (2009) tarafından geliştirilen, Kesen ve Akyüz (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "Prososyal Motivasyon Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, fark testleri (t-testi, Anova) ve ilişki testleri (korelasyon, regresyon) uygulanmıştır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Özellikle psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenlerinin prososyal motivasyonu yordamada önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, demografik değişkenler açısından cinsiyet, yaş, kıdem ve branş faktörlerinin psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini geliştiren programların ve kurumsal desteklerin, onların prososyal motivasyonlarını artırmada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Prososyal Motivasyon, Öğretmenler, Siirt, Eğitim

ABSTRACT

MASTER'S THESIS
THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' POSITIVE
PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTIONS AND PROSOCIAL
MOTIVATIONS
Nurcan SÜRGÜVENÇ
2025/Page: X + 93

In this study, the relationships between positive psychological capital perceptions and prosocial motivations. The research was conducted using the relational survey model, one of the quantitative methods. The study population consists of 4,978 teachers working in Siirt province, and the sample consists of 374 teachers selected with the stratified sampling method. Data were collected using the "Positive Psychological Capital Perceptions Scale" developed by Tösten and Özgan (2014) and the "Prosocial Motivation Scale" developed by Grant and Sumanth (2009) and adapted to Turkish by Kesen and Akyüz (2016). Descriptive statistics, difference tests (t-test, Anova) and relationship tests (correlation, regression) were applied in the analysis of the data.

The results of the study showed that there was a moderate positive relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and their prosocial motivation. It was determined that especially the components of psychological resilience and hope were important in predicting prosocial motivation. In addition, it was determined that gender, age, seniority and branch factors created significant differences in terms of demographic variables on psychological capital and prosocial motivation levels. These findings show that programs and institutional supports that develop teachers' psychological capital can play an important role in increasing their prosocial motivation.

Keywords: Positive Psychological Capital, Prosocial Motivation, Teachers, Siirt, Education

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği (kısaltmalarımız şablondaki gibi ayarlanmalı)
BM	: Birleşmiş Milletler
TDK	: Türk Dil Kurumu
PM	:Prososyal motivasyon



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar	34
Tablo 2.2. Ölçeklerin Alt Bileşenlerinin Normal Dağılım Analizi.....	37
Tablo 2. 3. Ölçeğin Alt Bileşenlerine Ait Güvenirlik Katsayıları.....	38
Tablo 3.1. Ölçeklerin Alt Bileşenlerine ait Adet, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	40
Tablo 3.2. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin T-Testi Sonuçları.....	42
Tablo 3.3. Medeni Durum Bazında Alt Bileşenler İçin T Testi Sonuçları	44
Tablo 3.4. Lisans Sonrası Eğitim Durumu Bazında Alt Bileşenler İçin T Testi Sonuçları	46
Tablo 3.5. Yaş Gruplarına göre Betimsel Analiz ve ANOVA Testi Sonuçları	48
Tablo 3.6. Mesleki Yıl Gruplarına Göre ANOVA Testi.....	51
Tablo 3.7. Görev Yaptığı Okul Gruplarına göre ANOVA Sonuçları	53
Tablo 3.8. Tüm Bileşenlere Göre Pearson Korelasyon Tablosu.....	56
Tablo 3.9. Tahminleme için Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	59

ÖN SÖZ

Bu tez, yalnızca bir akademik çalışmanın ürünü değil; aynı zamanda sabrın, emeğin ve inancın hikâyesidir. Zorlu ama öğretici bir yolculuğun sonunda, bu süreci anlamlı kılan herkese gönülden teşekkür etmek isterim.

Lisansüstü eğitimim boyunca bilgi ve deneyimini benimle cömertçe paylaşan, yoluma ışık tutan, bu süreci anlayışla ve sabırla kolaylaştıran çok kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Rasim Tösten'e en derin teşekkürlerimi sunarım. Kendisiyle çalışmak, akademik hayatımın en değerli kazanımlarından biri olmuştur.

Ayrıca, akademik hayatım boyunca bilgi ve birikimleriyle bana katkı sunan, yolumu aydınlatan, akademik gelişimime yön veren tüm değerli hocalarıma da gönülden teşekkür ederim.

Hayatım boyunca ve özellikle eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, koşulsuz sevgileriyle her zaman arkamda duran sevgili annem Aslıhan Sürgüvenç'e ve kıymetli babam Tacettin Sürgüvenç'e sonsuza kadar minnettarım.

Ve sevgili kendim... İnandığın hayaller uğruna gösterdiğin azim, bazen tükenme noktasına gelse de içindeki o küçük kız çocuğu seni her defasında ayağa kaldırdı. Hiç pes etmedin ve biliyorum ki bundan sonra da vazgeçmeyeceksin. Sana en içten teşekkürümü gönderiyorum. Ellerinden sımsıkı tutacağım...

GİRİŞ

21 yy'da örgütsel yapılar form değişikliğine gitmiştir. Klasik yaklaşımın dışında olarak insan odaklı yaklaşımların ön plana çıktığı, yönetimin merkezinde insan kaynağının yer aldığı görülmektedir. Özellikle pozitif psikoloji akımının da güçlü etkisiyle örgütlerde pozitiflik unsurları araştırılmaktadır. Eğitim örgütlerinde önemli bir paydaş olan öğretmen davranışları, öğretmenlerin pozitifliğini ve dolaylı olarak okulların pozitifliğini arttıracak her bir konu bu anlamda araştırmaya değer bulunmaktadır. Bu çalışmada temellerini pozitiflikten alan psikolojik sermaye ile prososyal motivasyon araştırmanın temel değişkenleri olmuştur.

I. PROBLEM DURUMU

Sermaye kavramı, son yıllardaki yönetim yaklaşımlarının etkisinde kalarak çeşitli formlarda ele alınmıştır. Geleneksel sermaye yaklaşımının ötesine geçerek insan odaklı yönetim yaklaşımları odağında anlam genişlemesine dahil olmuştur. Sermaye kavramı, farklı bilim dallarında çeşitli yönleriyle ele alınan çok boyutlu bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Halk arasında sermaye, genellikle bireylerin sahip olduğu tüm maddi ve manevi varlıkları ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Ancak, akademik literatürde bu kavram daha dar veya daha spesifik anlamlarla tanımlanmaktadır. Örneğin, iktisat literatüründe sermaye, genellikle üretim sürecinde kullanılan araç ve gereçlerle ilişkilendirilir. Bu bağlamda sermaye, doğada bulunmayan, insan eliyle üretilen ve ekonomik faaliyetlerde kullanılan tüm fiziksel ve maddi olmayan unsurları içerir (Sürmeli, 2009: 240).

İktisadi açıdan sermaye, yalnızca makineler, teçhizat ve bina gibi fiziksel üretim araçlarından ibaret değildir. Aynı zamanda, bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyim gibi maddi olmayan unsurları da kapsar. İşletme bilimi açısından sermaye, bir işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için bir araya getirilen maddi ve maddi olmayan tüm varlıkların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı, 2001: 176). Bu tanım, marka değeri, insan kaynağı ve fikri mülkiyet hakları gibi maddi olmayan varlıkların, modern ekonomilerde sermayenin önemli bir parçası olduğunu vurgular. Özellikle bilgi ekonomisinin giderek önem kazandığı günümüzde, maddi olmayan varlıkların sermaye içindeki payı artmakta ve işletmelerin rekabet gücünü doğrudan etkilemektedir.

Psikolojinin bu dönemlerdeki temel amacı, insan davranışlarını bilimsel yöntemlerle incelemektir. Özakpınar (2000), psikolojiyi biyolojik bilimlerin bir dalı olarak tanımlamış, Atkinson ve arkadaşları (1957/1999) ise özellikle algı ve duyumlara odaklanarak psikolojinin bireylerin içsel süreçlerini anlamaya yönelik bir bilim dalı olduğunu belirtmiştir. Genel anlamda psikoloji, bireylerin içsel ve dışsal davranışlarını inceleyen bir disiplin olarak tanımlanabilir (Daco, 1989). Bu tanım, psikolojinin bireysel ve toplumsal yönlerini aydınlatma kapasitesini ortaya koymaktadır.

Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji yaklaşımının bir uzantısı olarak gelişmiş ve özellikle çalışan davranışlarını anlamada önemli bir çerçeve sunmuştur. Geleneksel olarak iş ortamlarında olumsuz durumlara odaklanılmasının, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Pozitif psikoloji ise bu eğilimi tersine çevirmeyi amaçlamış, çalışanların güçlü yönlerini destekleyerek iş ortamında mutluluk ve sağlığı artırmayı hedeflemiştir (Erkmen ve Esen, 2012: 56). Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu kişisel özelliklerini ön plana çıkararak, iş ortamında başarıyı artıran önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir.

Psikolojik sermaye, dört temel bileşenden oluşmaktadır: öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303). Öz-yeterlik, bireylerin kendilerine olan güvenini ve zorlu görevleri başarma kapasitesini ifade ederken; iyimserlik, geleceğe dair olumlu beklentilere sahip olmayı temsil eder. Umut, bireylerin hedeflerine ulaşma konusundaki kararlılıklarını ve bu süreçte alternatif yollar arama becerilerini kapsar. Psikolojik dayanıklılık ise bireylerin zorlu ve stresli durumlarla başa çıkma kapasitesini ifade eder. Bu unsurların işletmelerde teşvik edilmesi, çalışanların bağlılık ve motivasyon seviyelerini artırarak genel performansa olumlu katkıda bulunabilir.

Günümüz çalışma ortamlarında, bilgi çağına geçişin etkisiyle işverenlerin çalışanlardan beklentileri önemli ölçüde değişmiştir. Sanayi toplumunun statik ve tekrara dayalı yapısından, bilgi toplumunun dinamik, yenilikçi ve performans odaklı yapısına geçilmiştir. Bu değişim, çalışanların iç huzuru ve mutluluğunun, üretkenlik ve genel performans üzerindeki etkisini daha da belirgin hale getirmiştir (Güler ve Sarıpek, 2014: 2). Çalışan mutluluğu, yalnızca bireysel refahın artırılmasını değil, aynı zamanda şirketlerin genel performansını ve rekabet gücünü de olumlu yönde etkiler.

Psikolojik sermaye kavramının önem kazandığı bir diğer alan ise bireylerin yaşamlarının diğer yönleridir. Çalışma hayatında geliştirilen olumlu özelliklerin, bireylerin genel mutluluk düzeyine ve yaşam kalitesine katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermaye, yalnızca iş ortamında değil, bireysel gelişim programlarında ve kurumsal stratejilerde de önemli bir yer tutmalıdır. Modern liderlik yaklaşımları, psikolojik sermayeyi desteklemeyi ve çalışanların bu özelliklerini geliştirmeyi hedefleyerek, işletmelerin uzun vadeli başarısına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Prososyal motivasyon, bireylerin başkalarına yardım etme, topluma katkı sağlama ve sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etme isteğini ifade eder. Bu motivasyon türü, empati, yardımseverlik ve toplumsal fayda sağlama gibi değerlerle yakından ilişkilidir (Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder, 1995; Grant, 2007). Prososyal motivasyon, bireylerin diğerlerinin refahını artırmak için gönüllü olarak harekete geçmelerini teşvik eden bir psikolojik çerçeve sunmaktadır.

Eğitim sektöründe, özellikle öğretmenlerin prososyal motivasyonları, öğrenci başarısı ve eğitim sistemlerinin genel kalitesi üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Prososyal motivasyona sahip öğretmenler, öğrencilerin bireysel potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda toplumsal sorumluluklarını yerine getirme bilinciyle hareket ederler. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonel yapılarını anlamak, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve öğretmen performansının iyileştirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları da mesleki başarıları ve tatmin düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye kavramı; umut, öz yeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarından oluşmaktadır. Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu psikolojik durumlarını sürdürmelerine ve karşılaştıkları zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına olanak tanır.

Psikolojik sermaye kavramı ile prososyal motivasyon kavramı pozitif örgütsel davranışlar olarak kabul edilmekte olup pozitif örgütsel düşünme sisteminin bir parçasıdır. Eğitim örgütlerinde teorik alt yapı ve esin kaynağı olarak birbirini destekler birçok parametre yer almaktadır. Her iki kavramın temelinde bireyin içsel uyarıcıları vardır. Ancak literatürde her iki değişkenin ayrıca ele alındığı, prososyal motivasyondan ziyade motivasyonun kendisinin daha çok araştırıldığı görülmektedir. Okullarda

öğretmenlerin pozitif yönlerinin bir kısmını temsil eden psikolojik sermayenin anlaşılması ve benzer şekilde prososyal motivasyon unsurlarının anlaşılması önemli olmakla birlikte birbirleri arasında nasıl bir ilişkinin var olduğu yeterince bilinmemektedir. Ancak psikolojik sermayenin prososyal motivasyonu açıklayan bir unsur olduğu tahmin edilmektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin artmasıyla birlikte okullara pozitif yansımalarının olduğu bellidir. Hakeza okullarda birçok alanda öğretmenlerin prososyal davranış göstermeleri istenilen bir durumdur. Prososyal davranışları artırmanın bir ölçütü de psikolojik sermayeyle açıklanabilir. Bu bağlamda psikolojik sermaye ile prososyal motivasyonun incelenmesi araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır. Mevcut durumun daha iyiye evrilmesi adına bu araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonlarını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıtlar aranacaktır:

- 1) Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin prososyal motivasyon algıları ne düzeydedir?
- 3) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin psikolojik sermayelerinde (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) kıdem, (e) branş değişkenleri anlamlı fark oluşturmakta mıdır?
- 4) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin prososyal motivasyonda (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) kıdem, (e) branş değişkenleri anlamlı fark oluşturmakta mıdır?
- 5) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye ile prososyal motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 6) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin psikolojik sermayeleri prososyal motivasyonlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim sistemlerinin temel hedeflerinden biri, bir ülkenin nitelikli insan gücünü geliştirmektir ve bu süreçte önemli bir rol öğretmenlere düşmektedir. Küresel rekabet bağlamında, bir ülke için öğretmenlerin ne kadar kritik olduğu açıkça görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin psikolojik sermaye ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu faktörlerin örgüt içindeki yerini anlamak için yapıcı bir bakış açısı sunmaktır.

Uluslararası alanda pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar oldukça yaygınken, Türkiye'de bu konuda yapılan çalışmaların çok yakın dönemde başladığı görülmektedir. (Keleş, 2011). Türkiye'de pozitif psikolojik sermaye üzerine kuramsal çalışmaların ilk adımları 2010 yılından itibaren atılmıştır. Ancak, bu alandaki kuramsal çalışmaların yeterli olmadığı görülmektedir. Bu araştırmanın geliştirilen kuramsal çerçevenin ulusal literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışanların verimlilikleri, sahip oldukları eğitim, deneyim ve bilişsel yeteneklerin yanı sıra pozitif psikolojik sermayelerinin de işlerinin niteliğini ve niceliğini etkilediği gösterilmektedir (Goldsmith, Darity ve Weum, 1998: 15).

Okullarda gerek okul faaliyetlerinin amacına uygun olarak gerekse okul ikliminin güçlendirilmesinde prososyal motivasyonun önemli bir rolü vardır. Yapılan literatür taramasında genellikle motivasyona , motivasyon kaynaklarına ve motivasyonun örgüt içindeki yönüne odaklanılırken prososyal motivasyon özelindeki çalışmaların çok daha sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın bir değişkeni olarak prososyal motivasyonun incelenmesi önemli görülmektedir. Okullarda öğretmenlerin bir yönünü temsil eden pozitif psikolojik sermayeleri ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişkinin ortaya konulması örgütsel davranışların anlamlandırılmasında önemli yer tutar. Bu vesile ile okul yöneticilerinin eğitim ortamlarının düzenlemesinde öğretmenlerin her iki değişkeni referans olarak görmeleri araştırmanın önemini koyan bir diğer husus olacaktır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulguların çözümlenmesi ve gelecek olan öneriler okul yöneticileri öğretmenler, araştırmacılar ve politika yapıcılar için yararlı olacaktır. Bu yönleriyle araştırma önemli görülmektedir.

Son yıllarda, örgütsel çalışmaların odağında pozitif davranışlar yer almaya başlamıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı ile prososyal motivasyon kavramının

her ikisinin pozitif örgütsel davranışlar başlığı altında ele alınması mümkündür. Dolayısıyla pozitif davranışların örgüt içerisindeki katkıları arasında pozitif ilişkilerin görülmesi muhtemeldir. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri göz önünde bulundurulduğunda özellikle dışa dönüklük, umut, psikolojik sağlamlık ve iyimserlik bileşeninin prososyal motivasyonla ilişkili olacağına dair teorik altyapıda işaretler bulunmaktadır. Özellikle Grant (2012), prososyal motivasyonun bireylerin psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, öğretmenlerin hem psikolojik sermayelerini hem de prososyal motivasyonlarını geliştirmek, onların mesleki tatminlerini ve performanslarını artırmanın yanı sıra insan kaynağının iyileştirilmesine de katkı sağlayabilir. Ancak literatür taraması yapıldığında eğitim örgütlerinde her iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve ne yönde olduğu konusunda yeterli araştırma yapılmadığı görülmektedir. Bu iki kavramın birlikte ele alınması eğitim kurumlarında öğretmenlerin bireysel potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlayacak bir bakış açısının geliştirilmesi önemli görülmektedir.

Öğretmenlerin örgüt içindeki davranışlarını etkileyen faktörler arasında yer alan psikolojik sermaye ve prososyal motivasyonun, eğitim ortamlarında nasıl bir ilişkisinin olduğu ve bu değişkenlerin hangi gruplarda farklılık oluşturduğu araştırılması önemlidir. Özellikle bu çalışmada psikolojik sermaye bileşenlerinin öğretmenlerin prososyal motivasyonları üzerindeki etkisi ele alınarak, insan kaynağının iyileştirilmesi ve örgüt içinde pozitif katkıların sağlanması adına öneml ipuçları sunması beklenmektedir.

IV. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI

Örneklem:

Araştırma, yalnızca Siirt ilinde görev yapan 374 öğretmen ile sınırlıdır. Tabakanın evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Zaman:

Araştırma 2024-2025 yılları içerisinde yürütülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ve prososyal motivasyonları zaman içinde değişiklik gösterebileceğinden, sonuçlar yalnızca bu döneme aittir.

Veri Toplama Araçları:

Çalışmada kullanılan "Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği" ve "Sosyal Motivasyon Ölçeği" ile sınırlıdır. Veri toplama araçlarının amaca hizmet ettiği varsayılmıştır.

Araştırma Modeli:

Nitel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli ile sınırlandırılmıştır.

Demografik Değişkenlerin Kapsamı:

Çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve branş değişkenleri bağımsız olarak ele alınmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOYAL MOTİVASYON KAVRAMLARI

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Pozitif psikolojik sermaye, teorik temelini pozitif psikoloji yaklaşımından alır. Pozitif psikolojik sermaye, çalışan performansı üzerinde etkili ve ölçülebilir bir kavramdır ve geliştirilebilir bir özelliğe sahiptir (Luthans ve Youssef, 2004, 152). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, pozitif psikoloji yaklaşımının örgütlere yansımaları olarak görülmektedir. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış fikirlerine dayanan bu kavram (Luthans ve Youssef, 2004), insan, ekonomik ve sosyal sermayeyi analiz ederken bu kavramların özelliklerine ve insanların pozitif güçlerine atıfta bulunarak, pozitif psikolojik sermaye olgusunu yaratma ilhamını almışlardır. 2005 yılında Luthans ve diğerleri, pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenlerini belirlemeye çalışmışlardır. Bu kavramın, ekonomik, insan ve sosyal sermayenin ötesinde, bireylerin rekabet avantajı kazanmasına katkı sağlayabileceğini göstermişlerdir. Genel olarak kim olduğumuzdan ziyade, en iyi halimize ulaşmayı, yani "bir kişinin pozitif psikolojik gelişim durumu" olarak tanımlamışlardır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2007, 3). Tösten ve Yıldırım (2019) çalışmalarında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının oldukça yüksek olduğunu ve bunun mesleki adanmışlıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Pozitif psikolojik sermaye; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi bileşenlerden oluşmakta olup, çalışanların motivasyonlarını artıran ve örgütsel bağlılığı güçlendiren önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Tösten & Yıldırım, 2019).

Psikolojik sermaye, potansiyel olarak pozitif psikolojik dinamiklere ve kapasitelere odaklanır. Şirketlerin sadece zayıflıklarını yönetmek yerine, psikolojik durumlarını ve güçlü yönlerini doğru bir şekilde ölçmeleri ve belirlemeleri gerekmektedir. Bu durumda, şirketler eğitim yoluyla insan kaynaklarını geliştirerek çalışanlarının pozitif psikolojik kapasitelerine ve yeteneklerine yatırım yapmalı ve

böylece çalışanların performanslarını istenen seviyelerde tutmalarını sağlamalıdır (Keleş, 2011: 346).

Psikolojik sermaye ile yapılan daha yüksek seviyede yatırım, şirketler için daha faydalıdır. İnsan kaynakları, diğer sermaye türleri gibi, rekabet avantajı sağlayan bir kaynak haline gelebilir. Buna göre, psikolojik sermaye, iş sonuçları üzerindeki etkileri açısından rekabet avantajı sağlamak için kullanılan bir kaynak olarak değerlendirilebilir (Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı bağlamında şekillenen psikolojik sermaye; zorlu görevleri başarmak için gerekli olanı yapacağına güvenmek, hedeflere ulaşmak için azim ve istek göstermek, şimdi ve gelecekte başarı beklentisi taşımak ve zorluklara rağmen başarıya ulaşmak olarak tanımlanabilir (Luthans ve Youssef, 2004). 2007 yılında Luthans ve arkadaşları, psikolojik sermaye kavramını daha geniş anlamda yeniden tanımlamışlardır. Bu tanıma göre, pozitif psikoloji, insanların yanlışlarına odaklanmak yerine, doğrularına ve bunların nasıl geliştirilebileceğine odaklanır (Luthans ve arkadaşları, 2007). Psikolojik sermayenin detaylı tanımına bakıldığında; psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlik, umut ve iyimserlik gibi olumlu yapıların kapsamı içinde yer aldığı söylenebilir (Luthans ve arkadaşları, 2007). Psikolojik sermayeyi oluşturan kavramlar kullanılarak "ben kimim" sorusuna yanıt arandığı düşünülmektedir (Luthans arkadaşları, 2004: 46). Pozitif psikolojik sermayenin amacı; insanların güçlü yönlerini araştırmak ve geliştirmek, insanlara nasıl daha iyi, daha mutlu ve daha başarılı olunacağını öğretmektir (Luthans ve arkadaşları, 2007).

1.1.1. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye, dört ana unsurdan oluşur. Bu unsurların her birinin anlamlarının toplamından çok daha fazlasını ifade ettiği savunulmaktadır (Luthans ve Avolio, 2007: 550). Bu bağlamda; çalışanların psikolojik kaynakları ve kriterleri, optimizm, mevcut ve gelecekte başarıya yönelik tutum, öz-yeterlilik, zorlu anları aşabilme yeteneği ve çaba gösterme ile gayretli olma çerçevesinde kendine güven oluşturma, umut, başarıya giden yolda her türlü sabrı gösterme, gerekli olduğunda seçenekleri yeniden gözden geçirme ve hedeflere ulaşmak için yolları değiştirme, psikolojik dayanıklılık, sorunlarla ve zorlu görevlerle karşılaşıldığında esnek olma,

kendini yeniden toparlayabilme ve yeniden başlama gibi unsurlar psikolojik sermaye olarak tanımlanır (Luthans ve arkadaşları, 2007: 542).

Türkiye’de yapılan çalışmaların bulguları, dünya genelinde gerçekleştirilen diğer çalışmalarla uyumlu olup, bu çalışmalar psikolojik sermayenin temel olarak; zorlu görevlerde gerekli çabanın gösterileceğine dair güven (öz-yeterlilik), sonuna kadar kararlılıkla ulaşma isteği (umut), mevcut ve gelecekte başarılı olma tutumu ve olumlu beklenti (optimizm), tüm zorluklara ve problemlere rağmen her zaman hayatta kalma ve başarıya ulaşma yeteneği (dayanıklılık/psikolojik direnç) ile kişisel gelişime ilişkin olumlu psikolojik yönleri ifade ettiğini ortaya koymaktadır (Keleş, 2011). Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, psikolojik sermayenin dört bileşeni olduğu görülmektedir: optimizm, dayanıklılık, öz-yeterlilik ve umut. Bu boyutlar aşağıda detaylı olarak açıklanacaktır.

1.1.1.1. Umut

İnsanların varoluşundan itibaren umut kavramının genlerinde yer aldığı ileri sürülmektedir. 1950’lerde bu konu üzerine yapılan araştırma ve çalışmalar, umudu bilişsel ve duygusal boyutları olan bir kavram olarak tanımlamıştır. Snyder, 2000 yılında umudu, "Kişinin, hedefe ulaşmak için oluşturduğu alternatif yollarla birlikte, hedefe yönelik enerji ile oluşturulan pozitif motivasyon durumu" olarak ifade etmiştir. Umut, belirlenen hedeflere ulaşmada veya karşılaşılan herhangi bir sorunun üstesinden gelmede, yeni alternatifler üreterek ve bu alternatifleri hayata geçirerek, kişinin motivasyonunu artırması ve kendi varlığını adanmış olmasıdır (Keleş, 2011: 347). Belirli bir düzeyin üzerinde umut seviyelerine sahip liderler ve astlar, çalıştıkları kurumların kazançlarını ve performanslarını artırmakta daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Bu anlamda, umut hem çalışan hem de organizasyon için olumlu bir etki yaratmaktadır. Son araştırmalar, umudun iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur (Luthans, ve arkadaşları 2007).

Jerome Frank (1968), umut kavramını “kişiye iyi olma duygusu veren ve onu harekete geçmeye motive eden bir özellik” olarak tanımlamaktadır (Akman ve Korkut, 1993: 193). Umut üzerine kapsamlı çalışmalar gerçekleştiren Snyder ve çalışma arkadaşları ise bu kavramı, bireylerin başarı hissine ulaşmalarını sağlayan enerji ve yönlendirici bir yol olarak ele almıştır (Snyder ve diğerleri, 1991: 287). Snyder’e göre,

bireyin “başarılı olabileceğine dair bir inanca sahip olması,” başarının temel ön koşullarından biri olarak kabul edilmektedir. Umut ile ilgili yapılan araştırmalar, umudun hem zihinsel hem de fiziksel sağlık üzerinde olumlu etkiler yarattığını ve bireylerin karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmalarında önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. İş yaşamı bağlamında ise umut, çalışanların motivasyonunu artıran ve yüksek performans elde etmelerini destekleyen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Luthans & Jensen, 2005: 306-307).

Umut kavramının iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, hedefe yönelik enerji seviyesi ve hedefe ulaşmayı sağlayan yol olarak tanımlanmaktadır. Yüksek umut seviyesine sahip kişiler, hedeflerine ulaşma arzusuyla çeşitli yöntemler kullanarak karşılaşılabilecekleri engelleri öngörebilmekte ve bu engelleri aşmak için başarılı yöntemler bulabilmektedirler (Luthans, 2007: 67). Bir sorunla karşılaşıldığında, kişi alternatif seçenekleri görmeyerek başarısızlığa itildiğinde, bu duruma öğrenilmiş çaresizlik denir. Umut kavramı, kişilerin hedeflere ulaşmasında alternatif seçenekler sunarak yardımcı olmaktadır (Luthans, 2007: 67).

Umut kavramı yalnızca karşılaşılan sorunları çözmekle kalmayıp, aynı zamanda fiziksel ve zihinsel sağlığı da iyileştiren etkili ve faydalı bir özellik olarak ortaya çıkmıştır. Yönetim ve organizasyon alanlarındaki çalışmalar, umudun çalışan performansını artıran ve işe başlamadaki motivasyonlarını yükselten bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Jensen ve Luthans 2006). Astların algılarına göre, özgün liderler olarak değerlendirilen liderler, karşılaştıkları zorlu durumlarda bile sorunları kolaylıkla çözme yetkinliğine sahiptir ve bu umudu hissetmektedirler (Luthans ve Avolio, 2003). Bu liderler, grup üyelerinin umut seviyelerini artırmada objektif bilgilere daha yakın olmakta ve alternatifler sunmaktadır. Bu nedenle, önemli bir sorunla karşılaştıklarında grup üyeleriyle bilgi paylaşımında bulunarak şeffaf ve güvenilir bir şekilde geri bildirimde bulunmaktadırlar. Güçlü karakterlere sahip özgün liderler, takipçilerine birçok alanda ilham vermekte, destek olmakta ve sorunların üstesinden gelmektedir (Ilies, Morgeson ve Nahrgang, 2005). Bu bilgiler ışığında, özgün liderlerin güçlü karakterlere sahip, iletişime açık ve geri bildirim sağlayan kişiler oldukları; bu özellikleri sayesinde kolektif umudu artırarak psikolojik sermayeyi besledikleri söylenebilir.

1.1.1.2. İyimserlik

İyimserlik, kişinin, yaşamında olumlu gelişmelerin meydana geleceğine dair genel bir beklentiye sahip olması ve bu inanç doğrultusunda hedefine ulaşmak için ısrarla çaba göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Scheier & Carver, 1985, s. 26'dan aktaran Güler, 2009). İş yaşamında olumlu eğilimlerin, birçok örgütsel davranış değişkeni üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Literatürde, iyimser bireylerin iş yaşamında daha fazla çalışmaya teşvik edilebildikleri, iş tatminlerinin yüksek olduğu, zorluklar karşısında daha kararlı bir duruş sergiledikleri ve fiziksel ile duygusal anlamda daha dirençli olduklarına dair bulgular sunan araştırmaların sayısının giderek arttığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, Seligman ve Schulman'ın satış temsilcileri üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışma, iyimser bireylerin satış oranlarının ve performanslarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık, kötümser bireylerin, iyimserlere kıyasla işten ayrılma oranlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Seligman & Schulman, 1986, s. 833'den aktaran Güler, 2009).

Pozitif psikoloji bağlamında, Seligman (1998), optimizmi bireylerin olumsuz veya olumlu sonuçların ve olayların nedenlerini nasıl açıkladıklarıyla ilişkilendirmiştir. Bu bağlamda, Psikolojik Sermaye içindeki optimizm, bireylerin olayların nedenlerini ve sonuçlarını nasıl yorumladıklarına, geçmiş, şimdi ve geleceğe odaklanmaktadır (Luthans ve arkadaşları, 2007a). Örneğin, karamsar insanlar, başarısızlıklarının nedenlerini kişisel, kalıcı ve yaygın olarak görürler. Olumsuz olaylara içsel atıflar yaparak nedenlerini yorumlarlar. Karamsar kişiler ayrıca olumlu sonuçları dışsal, geçici ve duruma özgü özelliklerle ilişkilendirir ve yorumlarlar. Öte yandan, iyimser insanlar, olumlu sonuçları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlarlar. İyimserler ayrıca olumsuz sonuçları dışsal, kalıcı olmayan ve durumsal faktörlerle yorumlarlar (Luthans, 2002a; Seligman, 1998).

Bu nedenle, iyimser insanlar, olumsuz olayların nedenlerine pozitif bir yaklaşım sergiler ve olguların yanlış yorumlanmasını önlemek için dışsal faktörleri dikkate alma eğilimindedirler. İş yerinde optimizmin potansiyel olarak büyük gücüne rağmen, anlamsız ve/veya gerçekçi olmayan hedeflere dayalı optimizm (örneğin, ulaşılamaz hedefler) yöneticiler ve çalışanlar için tükenmişliğe yol açabilir (Luthans, 2002a). Bu bağlamda, optimizmin etkili olabilmesi için gerçekçi olması gerekmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Sweetman ve Luthans, 2010). Dolayısıyla, esnek

ve/veya gerçekçi optimizm, organizasyonel davranış için uygun bir yol olabilir (Luthans, 2002a).

Schneider (2001), gerçekçi optimizmin ayırt edici perspektiflerini vurgulamıştır. Organizasyonlarda gerçekçi optimizmi geliştirmek için, Luthans ve arkadaşları (2007a) ve Schneider (2001), geçmişe karşı tolerans, mevcut durumu takdir ve geleceğe yönelik fırsat arayışı gibi üç uygulanabilir perspektifi öne çıkarmışlardır. Bu perspektifleri benimsemek, mevcut süreçleri, olguları veya sorumlulukları inkar etmek anlamına gelmez ve kendini aldatmayı ifade etmez. 'Geçmişe tolerans', gerçekleşen olayların ve durumların olumlu yönlerine odaklanarak makul yorumlarla değerlendirilmesini sağlar. 'Geçmişe tolerans', durumdan pozitif sonuçlar çıkarmayı ve gerçeklik sınırlarını aşmadan değerlendirmeyi sağlar. 'Anı takdir etmek', mevcut durumu farkında olmakla ve gerçekliği kabul etmekle sıkça ilişkilendirilir. İnsanlar objektif gerçekliği ve geçmiş ile mevcut durumların olumlu yönlerini makul ve subjektif olarak değerlendirebilirler. Ayrıca, gerçekçi iyimserliğe sahip kişiler, karşılaştıkları bir zorluğu gelecekte kendilerine faydalı bir değişim getirebilecek potansiyel bir fırsat olarak görme eğilimindedirler. Bu yaklaşımlar ve perspektifler, gerçekçi optimizmi yaratmada ve geliştirmede oldukça etkili olduğu belirtilmiştir (Schneider, 2001).

1.1.1.3. Psikolojik Dayanıklılık

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan "dayanıklılık," diğer bileşenlerden farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşımakta ve bireyin riskli ve olumsuz koşullara karşı gösterdiği olumlu uyum kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Master & Reed, 2002: 75). Dayanıklılık, bireyin karşılaştığı zorluklara karşı dayanma gücünü, esnekliğini, çevresel değişimlere adaptasyonunu ve sürekli psikolojik baskılar altındaki tutumunu kapsamaktadır (Keleş, 2011: 347). Bu süreç, bireyin yaşam boyu süren deneyimleri ve çevresiyle olan etkileşimleri sonucunda gelişen karmaşık ve hassas bir mücadele alanını ifade eder (Özkalp, 2009).

Luthans'a (2002) göre, psikolojik dayanıklılık, insanların her türlü koşul karşısında sergiledikleri olumlu tutum veya bu koşullarla başa çıkabilme yeteneği olarak açıklanabilir. Psikolojik dayanıklılık, olumsuz koşullar altında etkisini ortaya koyar. Bu nedenle, çalışma hayatında karşılaşılan olumsuz koşullarda stresle başa

çıkmayı kolaylaştırdığı belirtilir (Luthans, 2002). Luthans, bireylerin yaşam stresi ve iş ortamından kaynaklanan hastalıklara karşı korunmalarını sağladığını ifade eder.

Bu konudaki araştırmalarda, psikolojik dayanıklılığın gelişimini etkileyen üç değişken olduğu gözlemlenmiştir. Bu değişkenler, bireylerin zihinsel, psikolojik ve sosyal varlıklarıdır; bu varlıklar, bireylerin yetenekleri, değerleri ve inançları aracılığıyla gelişir (Luthans ve ark., 2007). Bu şekilde, bireylerin sosyal sermaye, bireysel sermaye ve psikolojik sermaye geliştirerek karşılaştıkları risk faktörlerini kontrol edebildikleri belirtilmiştir. Bu anlamda, bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden öz-yeterlik, umut ve iyimserlik; dayanıklılığın gelişimini sağlayan faktörler olarak kabul edilir (Luthans ve ark., 2007).

Luthans, yüksek düzeyde umut ve öz-yeterliğe sahip bir çalışanın, mücadele gerektiren görevleri kabul etmek için çaba göstereceğini, hedefe ulaşmasını sağlayacak alt hedefleri belirli bir duruma getireceğini ve ortaya çıkacak fırsatları öngörerek engelleri aşmak için birden fazla yol deneyeceğini belirtir. Çalışanın bu davranışları göstermesinin sebebi, performansını artırma isteğidir ve bu da daha büyük iş tatmini elde etmesiyle sonuçlanır. Aynı durumun psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleri için de geçerli olduğu ileri sürülür. Psikolojik sermayenin dört bileşeni bir araya geldiğinde, çalışanın kendine daha çok güveneceği, gerekli çabayı göstereceği ve daha fazla alternatif bulabileceği belirtilir (Luthans, 2002a).

İş yerinde dayanıklılığın etkisi üzerine daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Luthans'a (2002b) göre, bu konudaki çalışmaların sonuçları, psikolojik dayanıklılığın “günlük insan kaynaklarının sıradan, normal sınırlar içindeki büyüğü”nden kaynaklandığını ve bu özelliğin nadir ve bir kez sahip olunabilecek bir özellik olduğunu göstermektedir. Diğerleri tarafından özgün liderler olarak algılanan liderler, grup üyelerinin farkındalığını artırmak ve bu farkındalığı yüzeye çıkarmak için çalışanlarını olumlu hedeflere yönlendirir ve böylece onların psikolojik dayanıklılıklarını artırabilirler.

1.1.1.4. Öz-Yeterlik

Kişinin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki olayları kontrol edebilme yönünde organize etmesi ve karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair inancını ifade eder (Stajkovic & Luthans, 1998: 66). Öz-yeterlik, bireyin sahip olduğu

becerilerin düzeyiyle değil, bu becerilere olan inancıyla ilgilidir (Özkalp, 2009). Bu bağlamda, öz-yeterlik, bireyin en önemli güçlü yönlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Zira performanslarıyla ilgili öz-yeterliklerine yönelik şüphe duyan bireyler, karşılaştıkları engeller karşısında mücadeleden kaçınarak kaygı düzeylerini artırabilir ve kendilerini güçsüz hissedebilirler (Keleş, 2011: 347). Buna karşılık, yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip bireylerin, daha fazla çaba gerektiren hedefler belirledikleri ve karmaşık görevlerle başa çıkmada üstün stratejiler geliştirdikleri görülmektedir (Caprara & Cervone, 2003: 67).

Albert Bandura'nın (1982; 1986; 1997) Sosyal Bilişsel Teorisi üzerine inşa edilen öz-yeterlik kavramı, genel olarak "bir kişinin, belirli bir durumu yönetme ve gereken eylemleri ne kadar iyi gerçekleştirebileceği konusundaki öz-yargıları" olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1982). Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi yerine getirme yeteneği ve bu görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusundaki kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir. Yüksek öz-yeterlik sahibi bir birey, karşılaştığı zorlukları aşma ve bu zorlukların üstesinden gelme konusundaki becerilerine daha fazla güvenir ve daha fazla çaba göstermeye çalışır. Bulgular ayrıca, öz-yeterliğin iş performansı ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998a).

Öz-yeterlik süreci, bireyin önceki başarı deneyimleri aracılığıyla ustalık geliştirme sürecidir ve bu süreç, benzer özelliklere sahip kişilerin deneyimlerini modelleme, sözlü ikna ve pozitif duygusal hallerin teşvik edilmesiyle artırılabilir. Görev veya işle ilgili geçmiş deneyimler, bireyin bireysel ustalığını artırır. Bir görevi daha önce başarılı bir şekilde tamamladıysa, aynı görevi şimdi veya gelecekte başarıyla gerçekleştirebileceğine daha fazla inanır (Bandura, 1997).

Ayrıca, organizasyonlar, gerçek işe benzer iş eğitim programları aracılığıyla çalışanlarının etkinliğini artırabilirler. Böylece, görev zorlukları egzersizi, çalışanlara görevlerinde başarılı olma fırsatları sunabilir. Mentorluk gibi bazı eğitim yolları, gözlemlenen görevin gerçek görevle ilişkili olduğu bilindiği sürece, çalışanların öz-yeterliğini artırmak için faydalı olabilir (Bandura, 1997).

Pozitif sözlü ikna odaklı öz-yeterliği inşa etmek ve geliştirmek için pozitif geri bildirim, teşvik ve sosyal destek gereklidir. Birey, belirli bir görevi gerçekleştirebilecek yeteneklere sahip olduğuna ikna edilirse, özgüveni artar. Motivasyonel konuşmalar veya

doğrudan sosyal etki, öz-yeterliği ilerletmeye yardımcı olabilir. Uyarılma kaynağı, fizyolojik veya psikolojik olabilir ve dışsal ve/veya içsel etkiler aracılığıyla dolaylı olarak meydana gelebilir. Bir kişiyi bir görevi yerine getirmeye teşvik eden pozitif bir uyarılma, enerji sağlayan bir durum yaratır. Uyarılma pozitif ve ilgili olduğunda, öz-yeterlik artar. Aksi takdirde, olumsuz ve ilgisiz bir uyarılma, öz-yeterliğe zarar verebilir veya azaltabilir (Bandura, 1997; Luthans ve ark., 2007a; Luthans ve Youssef, 2007b).

1.1.1.5. Dışa Dönüklük

Pozitif psikoloji alanında önemli bir kavram olarak değerlendirilen dışa dönüklük, bireylerde enerjik, sosyal, konuşkan, girişken ve heyecanlı olma eğilimleriyle ilişkilidir (Eryılmaz, 2014). Dışa dönük bireylerin genellikle yüksek düzeyde iyimserlik gösterdikleri, coşkulu oldukları ve çevreleriyle olumlu sosyal ilişkiler kurma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. Buna karşın, dışa dönüklük düzeyi düşük olan bireyler ise çoğunlukla yalnız kalmayı tercih eden, içe kapanık, sessiz ve bağımsız bireyler olarak betimlenmektedir (Çetin & Varoğlu, 2009).

1.1.1.6. Güven

Güven, bireyin kendine duyduğu saygı ve değer hissiyle şekillenerek, zaman içinde sosyal çevresine doğru yayılan önemli bir psikolojik unsurdur. Bu duygu, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel işleyiş açısından da belirleyicidir. Carver ve Scheier'e (2002) göre, bireylerin hedeflerine yönelik kararlı adımlar atabilmeleri, yeterli düzeyde güven duygusuna sahip olmalarıyla doğrudan ilişkilidir. Börü'nün (2001) çalışmasında güvenilir bireylerin bazı temel özellikler taşıdığı ortaya konmuştur. Bu özellikler arasında özgüven, yardımseverlik, uyumlu olma, dürüstlük, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgiye sahip olma ve dedikodudan uzak durma gibi faktörler bulunmaktadır.

Psikolojik sermaye bağlamında güven, genellikle iki temel yaklaşım üzerinden ele alınmaktadır. Bunlardan ilki beklenti-değer yaklaşımı, ikincisi ise bireyin şüphelerden uzak olmasıdır. Beklenti-değer yaklaşımı, hem sosyal çevrenin bireye dair beklentilerini hem de bireyin hedeflere ulaşma yönündeki tutumlarını içermektedir. Örneğin, bir öğretmenin başkaları tarafından belirlenen hedefleri gerçekleştirebileceğine dair güven duyulması ya da öğretmenin kendisini açık ve şeffaf biçimde ifade etmesi, güven duygusunun birer göstergesi olabilir. Literatürde güvenilirliğin temel bileşenleri

arasında ise dürüstlük, açıklık/şeffaflık, yetkinlik ve devamlılık gibi niteliklerin öne çıktığı ifade edilmektedir.

1.1.2. Psikolojik Sermayenin Önemi Ve Sonuçları

Pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin birçok örgütsel davranış kavramı ile ilişkili olduğu ve bu fenomenlerle etkileşimde bulunduğu dair bulgular vardır. Pozitif psikolojik sermaye; otantik ve dönüşümsel liderlik yaklaşımları, kişilik özellikleri, performanslar, örgütsel hedeflere ve misyona bağlılık, lider-üye etkileşimi ve rekabet avantajı gibi kavramlarla olumlu bir etkileşim içerisinde olduğu iddia edilmektedir (Luthans ve ark., 2007). Bu durum, pozitif psikolojik sermayenin yalnızca bireysel değil, örgütsel düzeyde de önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması, hem bireysel motivasyonlarını hem de eğitim ortamındaki genel performansı olumlu yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin sadece kendi psikolojik sermayelerini artırmaları değil, aynı zamanda öğrencilerine de bu perspektifi kazandırmaları, eğitimde sürdürülebilir bir motivasyon ve başarı ortamı yaratacaktır.

Yüksek düzeyde psikolojik sermaye, iş performansı ve memnuniyeti ile ilişkilidir (Luthans ve ark., 2007). Otantik liderlik, kolektif psikolojik sermaye ve güven yoluyla iş performansına katkıda bulunur (Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010, 11), dönüşümsel liderliğin rekabet avantajı üzerindeki etkisi (Toor ve Ofori, 2010, 344), örgüt iklimi ve iş performansı gibi olumlu örgütsel sonuçlar üzerinde etkisi olduğu gösterilmiştir (Walumbwa ve diğerleri, 2010). Walumbwa ve diğerleri (2010), otantik liderliğin, kolektif psikolojik sermaye ve güven yoluyla iş performansına katkı sunduğunu ifade etmektedir. Eğitim kurumlarında lider konumundaki yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, okul iklimi ve öğretim süreçlerine yönelik tutumlar üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir. Okul yöneticilerinin bu doğrultuda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırıcı stratejiler geliştirmesi, eğitimde kaliteyi artıracak önemli bir faktördür.

Kaplan ve Biçkes (2013), Nevşehir'deki otellerde çalışan 181 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların iş tatmini algıları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile dayanıklılık ve iyimserlik kavramları arasında pozitif bir anlamlılık bulunmuş ve bu

faktörlerin iş tatminini olumlu etkilediği belirtilmiştir. Ancak, öz-yeterlik ve umut kavramları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç, psikolojik sermayenin alt bileşenlerinin farklı örgütsel çıktılar üzerinde farklı derecelerde etkili olabileceğini göstermektedir. Eğitim ortamında bu durumun nasıl şekillendiğini anlamak için öğretmenlerin bireysel farklılıkları ve çalışma koşulları dikkate alınarak detaylı araştırmalar yapılmalıdır. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin hangi koşullar altında daha fazla işe yaradığı, hangi bileşenlerin eğitim performansını artırdığına dair araştırmalar, eğitim politikalarına yön vermek açısından kritik önem taşımaktadır.

Walumbwa, Avolio, Peterson ve Hartnell (2010) tarafından 79 polis memuruyla gerçekleştirilen çalışmada, liderler ve astları arasındaki ilişkiyi hiyerarşik doğrusal modelleme yöntemi ile analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, astların psikolojik sermayesinin, liderler ve astları arasındaki ilişkide aracı bir etkisi olduğu ifade edilmiştir. Ancak, astların psikolojik sermayesi ile performansları arasındaki ilişkide örgütsel iklimin düzenleyici bir etkisi olduğu ve iklimin yüksek olduğu durumlarda ilişkinin daha güçlü olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenler açısından bakıldığında, okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin niteliğinin, öğretmenlerin mesleki motivasyonu ve bağlılığı üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülebilir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek öğretmenlerin, yöneticileriyle daha etkili bir iletişim kurarak eğitim süreçlerine daha aktif bir şekilde katkı sağlamaları olasıdır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin yalnızca öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini değil, psikolojik sermaye düzeylerini de desteklemeleri gerekmektedir.

Ahmed, Anjum ve Karim (2014), Pakistan'daki kamu kurumlarında çalışan 348 kişi ile gerçekleştirdikleri araştırmada, psikolojik sermayenin çalışanların iş merkezliliği ve rol performansı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin rol performansı ve iş merkezliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik sermayenin, rolde iyi performans göstermek için hayati bir kaynak olduğu ve gerekli olduğu belirtilmiştir. Eğitim alanında bu durum, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarının ve öğrencilerine verdikleri akademik ve duygusal desteğin artması ile açıklanabilir. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olması, sınıf içindeki problem çözme becerilerinin gelişmesine, yenilikçi öğretim tekniklerine daha açık olmalarına ve öğrenci başarısını artırmaya

yönelik daha güçlü bir motivasyona sahip olmalarına katkı sağlayabilir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin öğrencilerin motivasyonu ve akademik başarısı üzerindeki etkilerini inceleyen daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgütsel bağlılık açısından ele alındığında, Çınar (2011) tarafından özel sektörde çalışan 107 kişi ile gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile örgütsel bağlılık bileşenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir. Bu sonuç, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin dolaylı olabileceğini göstermektedir. Örneğin, öğretmenlerin mesleğe olan bağlılıkları, psikolojik sermaye düzeylerinin belirli bileşenleri ile güçlenebilir. Eğitimde uzun vadeli bağlılığı artırmak için öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi, mesleki tükenmişliği azaltarak eğitimde sürdürülebilirliği destekleyebilir.

Akçay (2012) tarafından kamu sektöründe çalışan 450 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Polatçı (2014) tarafından Tokat ilinde polis memuru olarak çalışan 150 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin çalışan performansını artırdığı ve pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının etkisi incelendiğinde, dayanıklılık ve umut boyutlarının performans üzerinde etkisi olduğu, ancak öz-yeterlik ve iyimserlik boyutlarının performans üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirtilmiştir.

Bu bağlamda, psikolojik sermayenin iş performansına (Polatçı, 2014), iş tatminine (Akçay, 2012) ve örgütsel bağlılığa (Luthans, 2007) etkili olduğu birçok araştırma ile ortaya konmuştur. Ancak, bu etkilerin eğitim bağlamında nasıl şekillendiği, öğretmenlerin mesleki motivasyonu ve öğrencilere sundukları eğitim kalitesi ile nasıl ilişkili olduğu daha ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir. Özellikle,

psikolojik sermayenin alt bileşenlerinin her birinin öğretmenlerin iş süreçlerindeki etkisini belirlemek, eğitim politikaları açısından önemli sonuçlar doğurabilir.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye, öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimleri açısından kritik bir unsurdur. Yüksek psikolojik sermaye, öğretmenlerin motivasyonlarını, problem çözme becerilerini ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilir. Ancak, psikolojik sermayenin eğitim bağlamında nasıl işlediğini ve öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile nasıl bir etkileşim içinde olduğunu anlamak için daha fazla ampirik çalışmaya ihtiyaç vardır. Özellikle, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmaya yönelik eğitim programları ve uygulamaların geliştirilmesi, eğitim alanında verimliliği artırıcı önemli bir adım olacaktır.

Aşağıda, psikolojik sermaye bileşenlerinin organizasyonlara sağladığı çeşitli faydalar sıralanmıştır:

- Çalışan performansını artırır (Luthans ve ark., 2007; Walumbwa, 2010; Polatçı, 2014; Anjum ve diğerleri, 2014).
- İş tatmini düzeyini artırır (Walumbwa, 2010; Akçay, 2012; Biçkes, 2013).
- Örgütsel bağlılık düzeyini artırır (Luthans, 2007; Çınar, 2011).
- İşe devamsızlığı azaltır (Avey, Patera, West 2006).
- Rekabet avantajı sağlar (Toor ve Ofori, 2010).

Öz-yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik, kavramsal olarak birbirlerinden ayrıdır ve bağımsızdır. Ancak, pozitif psikolojik sermaye, bu bileşenlerin ortak bir paydada buluşmasını sağlar. Bu şekilde, daha yüksek motivasyon ve daha iyi iş performansı, yüksek dayanışma ve güven oluşturulmuştur. Sonuç olarak, çalışanların daha üretken bireyler olmaları ve böylece iş yaşamlarındaki huzur, organizasyona karşı sorumluluk ve aidiyet duygularının artması sağlanabilir.

1.2. MOTİVASYON KAVRAMI

Motivasyon, bireylerin belirli hedeflere ulaşma isteğiyle harekete geçmelerini sağlayan içsel veya dışsal eğilim olarak tanımlanabilir. İnsan davranışlarıyla ilişkili olan motivasyon, teşvik etme, harekete geçirme ve aktivasyon gibi anlamlar taşır. Bireylerin bir şey için harcayacakları çabayı belirleyen ihtiyaçlar ve arzular olarak da tanımlanabilir. Motivasyon, bireylerin bir hedefe ulaşmak için bilinçli ve planlı bir

şekilde odaklanma sürecidir. Bu süreç, hedefe yönelik olarak teşvik edilmeyi, harekete geçmeyi ve davranış göstermeyi içerir. Bireysel ve örgütsel ihtiyaçların karşılanması, motivasyonun bir parçasıdır ve motivasyonu sağlamak için birçok farklı araç ve yöntem kullanılabilir. Bu araçlar ve yöntemler bireylerin motivasyon düzeylerini farklı şekillerde etkiler. İnsanları içeren tüm fenomenlerde ve hedeflerinde farklı durumlarda motivasyondan bahsetmek mümkündür (Ünsan ve Şimşeker, 2006: 29).

Motivasyon, bir hareketin yönünü, yoğunluğunu ve sürekliliğini etkiler. Motivasyon, bir kişinin eyleme geçme arzusunu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmesini sağlar. Kişi davranışını sürdürdüğü sürece, motivasyon bu davranışın gerçekleşmesini sağlar. Motivasyon, bireyin davranışını gerçekleştirmek için harekete geçmesini, bu davranış sürdürmesini ve davranış gerçekleştirmekten dolayı özel bir duygu hissetmesini içerir (Genç, 2012).

Motivasyon, dört temel aşamadan oluşur (Tütüncü ve Küçükusta, 2008: 7):

1. İhtiyaç: Bir şeye duyulan ihtiyaçla başlar.
2. Uyarılma: İhtiyacın karşılanması için güç ortaya çıkar.
3. Davranış: Güç oluşturulduğunda, eylem başlar.
4. Tatmin: Davranış sonucunda kişi tatmin olur.

Motivasyon, hem bireylerin hem de örgütlerin başarısında kritik bir rol oynar. Bireylerin ihtiyaçlarının ve arzularının karşılanması, onları hedeflerine ulaşmak için harekete geçirir. Bu süreç, bireylerin içsel motivasyonlarının yanı sıra, dışsal faktörlerin de etkisiyle şekillenir. İçsel motivasyon, bireylerin kendi içlerinden gelen bir dürtüyle hareket etmelerini sağlarken, dışsal motivasyon, çevresel faktörler ve ödüllerle tetiklenir.

Motivasyonun dört temel aşaması, bireylerin ihtiyaçlarının belirlenmesi, bu ihtiyaçların karşılanması için harekete geçme ve sonuçta tatmin olma sürecini kapsar. Bu aşamalar, motivasyonun dinamik ve sürekli bir süreç olduğunu gösterir. Özellikle iş yerlerinde motivasyon, çalışanların performansını ve iş tatminini artırmak için önemlidir. Çalışanların ihtiyaçlarını ve motivasyon kaynaklarını anlamak, yöneticilerin çalışanlarını daha etkili bir şekilde motive etmelerine yardımcı olabilir.

Genel olarak, motivasyonun bireysel ve örgütsel başarıya katkısı büyüktür. Motivasyonu anlamak ve yönetmek, hem bireylerin hem de örgütlerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur.

1.2.1. Prosoyal Motivasyon

Prosoyal motivasyon, bireylerin başkalarına fayda sağlayacağına inandıkları işleri yapma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Batson, 1987; Grant, 2007). Bu motivasyon, bireylerde genellikle olumlu sosyal davranışlar kapsamında değerlendirilen prosoyal davranışlar veya prosoyal hizmet davranışları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Literatürde prosoyal hizmet davranışları, prosoyal örgütsel davranışların bir alt kategorisi olarak sınıflandırılmaktadır. Daha spesifik olarak, prosoyal örgütsel davranışlar iki gruba ayrılmaktadır: örgüt-işgören odaklı prosoyal davranışlar ve müşteri odaklı prosoyal davranışlar (Kelley ve Hoffman, 1997). Son yıllarda, hizmet sektöründe prosoyal davranışların artan önemi nedeniyle, müşteri odaklı prosoyal örgütsel davranışlar, uluslararası literatürde “prosoyal hizmet davranışları” olarak adlandırılmaktadır (Yeşiltaş vd., 2013).

Prosoyal hizmet davranışlarının temelinde yer alan prosoyal motivasyon kavramı, bireyin herhangi bir talep olmaksızın başkalarının yararına çalışmasını sağlamaktadır (Akduru vd., 2016: 377). Bu bağlamda, prosoyal motivasyonun çalışanları ekstra rol davranışlarına teşvik etmesi, örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir. Özellikle bireysel başarının işletme başarısının temel unsurlarından biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların motive edilmesi kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, içsel motivasyonun bireyin sürekli var olan bir güdüsü olması nedeniyle dışsal motivasyon gibi sürekli bir itici güce ihtiyaç duymadığı bilinmektedir (Atalay, 2005: 28). Prosoyal motivasyon ise, bireyin içsel motivasyonuna benzer bir yapı sergilemekte, ancak bazı durumlarda dışsal faktörlerin de etkisine açık olabilmektedir (Akduru vd., 2016: 377).

Prosoyal motivasyon, bireylerin farklı durumlarda davranışlarını yönlendirebilme kapasitesini ifade eder. Bu, bazı durumlarda birden fazla davranışın ortaya çıkmasına bile sebep olabilir. Burada, prosoyal motivasyon kavramının değişken olup olmadığı sorusu önemlidir (Kroll ve Vogel, 2017: 2). Bu durum, kamu ve özel sektör bağlamında açıklanmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, kamu ve özel

sektörlerdeki davranışların prososyal motivasyon açısından sabit olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, prososyal motivasyonu artan çalışanların, iş ile ilgili bir durum varsa, mesai saatleri bitmiş olsa bile o göreve daha fazla çaba harcadıkları belirlenmiştir. Kamu ve özel sektörleri karşılaştırırken, kamu sektöründe çalışanların daha fazla çaba gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebepleri arasında işin sürekliliği, karşılık beklemeden diğer bireylere faydalı olma çabası ve ekstra çalışma süresi harcama gibi faktörler gösterilebilir (Wright, Moynihan ve Pandey, 2012: 206).

Bu bağlamda, çalışan bireylerin prososyal yönde desteklenmesi ve iş gücünü mevcut potansiyellerini ortaya çıkarmaya motive etmek, örgütsel misyonla prososyal değerleri ilişkilendirmek önemli faktörlerdir (Moynihan ve Pandey, 2007: 48).

Çalışan bireylerin prososyal motivasyonlarının değişkenliği dört şekilde özetlenebilir:

1. Çalışanlar yaşlandıkça, yaşam deneyimleri artar ve sosyal faydaları güçlenirse, güçlü prososyal değerlerle birleştiğinde, yüksek düzeyde prososyal motivasyona sahip olmaları muhtemeldir (Leisink ve Steijn, 2008: 131).

2. Motivasyon yaklaşımları incelendiğinde, dışsal teşvik faktörlerinin motivasyonu azaltabileceği görülmektedir (Kroll ve Vogel, 2017: 2).

3. Kjeldsen ve Jacobsen'in (2013) altı ay, üç yıl ve sekiz yıl gibi üç farklı dönem için öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrencilerin prososyal motivasyonlarının azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kamu ve özel sektörlerde prososyal motivasyonun çalışanlar üzerindeki etkileri ortaya çıkmıştır.

4. Prososyal motivasyon, bürokrasi, liderlik, personel yönetimi, çalışma koşulları, ulaşım olanakları, fiyatlandırma sistemi gibi faktörlerle değişmektedir (Wright, Moynihan ve Pandey, 2012: 206).

Çalışanların, diğer bireylerin ve toplumun çıkarlarına yönelik davranışları sergileme isteği, başkalarına faydalı olma çabası prososyal motivasyonla açıklanır (Grant, 2008: 49). Prososyal motivasyon (PM), bireylerin başkalarını mutlu etmek amacıyla beklenenin ötesinde rol davranışlarını sergileme arzusudur (Akduru ve Güneri, 2016: 377).

Prososyal motivasyonun kavramsal tanımı genel olarak, başkalarına faydalı olduğuna inanılan şeyleri yapma arzusu olarak yapılır. Prososyal motivasyon, başkalarının mutluluğunu ve refahını göz önünde bulundurarak onlara destek olmayı ve yardım etmeye ihtiyaç duyanlarla ilişki kurmayı içerir (Batson, 1987; Grant, 2007).

Prososyal motivasyona sahip çalışanlar, kendilerinden çok başkalarına dikkat ederler ve ortaya çıkan fırsatlara önem verirler (Meglino ve Korsgaard, 2004: 946). Prososyal motivasyona sahip bireyler, başkalarının mutluluğunu ve refahını artırmaya değer verirler ve bu nedenle hizmet etmeye istekli olurlar (De Dreu, 2006: 1246; Rioux ve Penner, 2001: 1312).

Psikologlar, insan davranışlarını incelemeye başladıklarında, "prosocial" yaklaşımı tüm yardım davranışlarını kapsayacak şekilde genişletmişlerdir. Bu davranışlar, gönüllü olarak ve beklentisiz bir şekilde gerçekleştirilen davranışlardır. Prososyal davranışların veya prososyal hizmet davranışlarının, bireyleri bu şekilde davranmaya iten motivasyon kaynağının, yardım etme arzusu ve faydalı olma isteği olduğu anlaşılmaktadır (Altun, 2014: 1).

1.2.1.1. Prososyal Motivasyonun Kaynakları

Prososyal motivasyon üzerine yapılan araştırmalar ve deneyler sonucunda, bulgular prososyal motivasyonun gönüllü yardım etme kavramı etrafında şekillendiğinde, bu davranışın kaynağının ne olabileceği sorusu akla gelmektedir. Bu kaynağı anlamaya çalışırken, Batson özellikle deneylerinde "yardım etme" motivasyonuna ilgi duymuştur. Bu nedenle, iyi niyet kavramını geliştiren Platon ve Kant gibi düşünürlerin fikirleri prososyal motivasyonun kaynakları olarak değerlendirilmiş; başkalarına karşı duyulan merhamet, bu davranışları etkileyen duygusal eğilimlerin genetik bileşenleri, empatik ilginin varlığı, içselleştirilmiş prososyal değerler ve olumlu bir benlik kavramının oluşumu gibi kaynaklar bildirilmiştir.

Batson'un deneylerinde, "sonuçta kendimize duyduğumuz sevgi, kişisel duygularımızdan en az etkilenen, yük olmayan sevgidir" yargısından etkilenmiş ve bu etki, Mandeville'in (1972: 42) "Ateşe düşen bir bebeği kurtarma eylemi ne iyi ne de kötüdür. Bizi bu yardıma iten, eğer yapmazsak çekeceğimiz acıdan kendimizi koruma

gerekliliğidir" açıklamasıyla yansıtılmıştır (Batson, 2008: 2). Bu, empatik ilginin prososyal motivasyonun kaynağı olabileceğini açıklar.

Konu üzerine yapılan araştırmalarda, empati-yardım ilişkisini anlamının altında yatan anlayış; empati, sempati, merhamet ve yardıma ihtiyaç duyan birine karşı duyulan şefkat duygularının, yardım etme olasılığını artırdığını göstermektedir (Batson, 2008: 8). Bu düşünceler çerçevesinde, prososyal motivasyonun kaynakları anlaşılmalı çalışılmış, öğretmenlerde prososyal motivasyonun nasıl oluştuğu ve değişkenliğinin varlığı ve sürekliliği ölçülmeye çalışılmıştır.

1.2.1.2. Prososyal Motivasyonlu Bireylerin Gösterdikleri Davranış Şekilleri

Prososyal davranış süreci ve prososyal motivasyon davranışı, kişinin veya organizasyonunun hedeflerini herhangi bir kişisel çıkar gözetmeksizin olumlu yönde etkileme arzusunu ifade eder (Grant, 2007: 395). Pozitif sosyal davranışlar arasında yer alan ikinci tür davranış ise prososyal hizmet davranışıdır. Bu davranış türünde birey, başkalarının faydasını gözeterek hareket eder ve bu süreçte herhangi bir talep veya arzu içermez. Bu nedenle, prososyal motivasyon, bireyden beklenen rolün ötesine geçerek çalışanları daha fazla çaba göstermeye teşvik etmek açısından son derece önemlidir (Akduru ve ark., 2016: 377).

Prososyal motivasyona sahip bireyler, ortak bir amaç etrafında toplanır ve belirlenen hedeflere ulaşmanın yollarını ararlar. Bu bireyler, yöneticilerine, meslektaşlarına ve müşterilerine her konuda yardımcı olurlar (Kesen ve Akyüz, 2016: 236). Yüksek prososyal motivasyona sahip kişiler, işlerine daha fazla önem verirler ve daha fazla çaba gösterirler (Grant ve Sumanth, 2009: 927; Kesen ve Akyüz, 2016: 236).

Bu perspektiften bakıldığında, prososyal motivasyonun örgütler için önemi daha da belirgin hale gelmektedir. Çalışanların yalnızca kendi görevlerini yerine getirmeleri değil, aynı zamanda diğer çalışanlara ve organizasyonun genel hedeflerine katkıda bulunmaları, organizasyonun başarısını artıran önemli bir faktördür. Prososyal motivasyonun teşvik edilmesi, örgütsel bağlamda işbirliği, dayanışma ve verimliliğin artmasına katkı sağlayabilir. Bu nedenle, yöneticilerin ve liderlerin, çalışanlarının prososyal motivasyonlarını artırmak için stratejiler geliştirmeleri ve uygulamaları, uzun vadeli başarı için kritik bir öneme sahiptir.

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOSYAL MOTİVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİ

Pozitif psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon, bireylerin iş ortamlarında ve sosyal yaşamlarında sergiledikleri olumlu tutumlar ve davranışlarla yakından ilişkili iki kavramdır. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin umudu, iyimserliği, psikolojik dayanıklılığı ve öz-yeterlik algıları ile çalışma performanslarını artırmasını sağlarken (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007), prososyal motivasyon ise bireylerin başkalarının refahını arttırmayı amaçlayan gönüllü davranışlarını ifade eder (Grant & Sumanth, 2009). Bu iki kavram arasındaki ilişki, çalışanların ve özellikle öğretmenler gibi kamu hizmeti veren bireylerin mesleki tatmini, performansı ve iş yerindeki sosyal atmosferi açıklamak için önemli bir bağlam sunmaktadır. Her ikisinin temelinde de içsel kaynakların harekete geçirilmesi yer almaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ile prososyal motivasyon arasında doğrudan bir ilişki bulunacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek bireylerin, empati ve yardımlaşma gibi sosyal davranışlara daha yatkın oldukları görülmektedir (Grant, 2012). Özellikle kamu sektöründe ve eğitim alanında çalışan bireylerin bu iki kavram arasındaki etkileşimden faydalanarak daha etkin ve üretken hale gelmesi mümkün olabilir. Bu nedenle, bireylerin psikolojik sermayelerini güçlendirecek eğitim ve gelişim programları, prososyal motivasyonu destekleyerek daha ılımlı ve katılımcı bir iş ortamı oluşturabilir.

Araştırmalarda, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin çevrelerine daha fazla olumlu katkıda bulunduğu, yardımlaşma ve dayanışma duygularının arttığı ve bireylerin kendilerini toplumun gelişimine daha fazla adamaya eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Luthans et al., 2015). Psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın her biri, bireylerin başkalarına yardım etme isteği üzerinde farklı mekanizmalar yoluyla etkili olmaktadır.

Özellikle iyimserlik ve umut, bireylerin geleceğe yönelik pozitif beklentiler geliştirmelerine katkıda bulunarak, onların diğer insanlara karşı daha açık ve yardımsever olmalarını sağlar (Carver & Scheier, 2002). Yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, başkalarının sorunlarını çözmekte daha aktif roller üstlenirken (Bandura,

1997), psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler ise başkalarının zorluklarla başa çıkmasına destek olma konusunda daha istekli olmaktadır (Masten, 2001).

Ayrıca, iş yaşamında prososyal motivasyonu yüksek bireylerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve takım çalışmasına daha fazla katkı sundukları görülmektedir (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006). Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin prososyal motivasyon aracılığıyla güçlendiği öne sürülmektedir (Avey, Wernsing & Luthans, 2008)

Araştırmalarda, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin çevrelerine daha fazla olumlu katkıda bulunduğu, yardımseverlik ve dayanışma duygularının arttığı ve bireylerin kendilerini toplumun gelişimine daha fazla adamaya eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Luthans et al., 2015).

1.4. YURT İÇİ VE YURT DIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

1.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Gökhan Acar (2022) psikolojik sermaye ile işyeri sağlığı arasındaki güçlü ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş stresi, tükenmişlik ve işyeri hastalıkları gibi olumsuz durumlarla daha az karşılaştığını ortaya koymuştur. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi bileşenlerin, çalışanların psikolojik sağlığını iyileştirirken, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları engellediği bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye, işyerinde sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılmasına yardımcı olmakta ve bu ortam da iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ne kadar yüksekse, işyeri sağlığı ve iş gücü bağlılığı da o kadar güçlenmektedir.

İsmail Karahan (2021), öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasının, öğrencilerin akademik başarıları üzerinde doğrudan olumlu bir etki yarattığını belirlemiştir. Psikolojik sermaye ile öğretmenlerin öğrencilerine yaklaşımı, empati kurma becerileri ve öğrenci başarısına katkı sağlama arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle öğretmenlerin iyimserlik, öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu psikolojik özelliklere sahip olmalarının, öğrencilerin öğrenmeye karşı motivasyonlarını artırarak akademik performanslarını iyileştirdiği

bulunmuştur. Öğretmenlerin güçlü psikolojik sermaye bileşenleri, öğrencilerin başarısını destekleyerek, eğitim süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Burcu Tanrıverdi (2020) ise liderlik tarzları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında, liderlerin çalışanlara sundukları destek ve motivasyonun psikolojik sermayelerini artırdığı ve bunun da çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Özellikle dönüştürücü liderlik tarzının, çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirdiği ve daha yüksek performans göstermelerini sağladığı bulunmuştur. Etkili liderler, çalışanlarının öz-yeterliklerini, umutlarını ve iyimserliklerini geliştirerek, iş tatminlerini ve işyerine olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Liderlerin psikolojik sermayeyi destekleyen tutumları, çalışanların genel performansını artırmakta ve bu da organizasyonel başarıyı güçlendiren önemli bir faktör oluşturmaktadır.

Yıldırım ve Tösten (2019), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleğe adanmışlıklarını incelenmişlerdir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının “çok yüksek”, mesleğe adanmışlıklarının “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada mesleki adanmışlık ile pozitif psikolojik sermaye algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anık ve Tösten (2019), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Şırnak il merkezindeki ilkokul, ortaokul ve lise komplekslerinden oluşan 496 kişilik bir eğitim sistemi ile gerçekleştirildi. . Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde olduğu; problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu; 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 görülmüştür.

Ayşe Demir (2019) yaptığı çalışmada, psikolojik sermaye bileşenleri (öz-yeterlik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık) ile iş tatmini arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, işlerine daha yüksek bir tatmin duygusu ile yaklaşmakta ve bu da iş performanslarını

artırmaktadır. Özellikle, karşılaşılan zorluklar karşısında gösterilen dayanıklılık, çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilemekte ve verimliliklerini artırmaktadır. Psikolojik sermaye bileşenleri, çalışanların engellerle daha etkili başa çıkmalarına yardımcı olmakta ve iş süreçlerinde verimliliklerini artırmaktadır. Bu bağlamda, psikolojik sermaye, iş tatmini ve iş performansını artırmada belirgin bir rol oynamaktadır.

Siu, O. L., ve Cooper, C. L. (2012). Çin'deki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma ile psikolojik sermaye, işyeri psikolojik iyilik hali ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha iyi psikolojik iyilik hali ve daha yüksek iş performansı sergilediklerini göstermektedir. Çalışanlar, psikolojik sermayeleri arttıkça stresle başa çıkma becerilerinin de arttığını ve bunun sonucunda genel iş performanslarının iyileştiğini belirtmişlerdir. Psikolojik sermaye, bireylerin işyerinde karşılaştıkları olumsuz durumlarla daha etkin bir şekilde başa çıkmalarını sağlamaktadır.

Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). Bu eser, psikolojik sermaye (öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Luthans ve çalışma arkadaşları, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin, iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını daha olumlu bir şekilde deneyimlediklerini bulmuşlardır. Psikolojik sermayenin güçlü olması, çalışanların işyerindeki zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlar ve bu da genel verimliliklerini artırır. Psikolojik sermaye, çalışanların içsel kaynaklarını güçlendirerek iş tatminlerini ve bağlılıklarını pekiştirmektedir.

1.4.2. Prososyal Motivasyon İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Can ve Aykaç (2020), mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolünü incelemiştir. Çalışma sonucunda, mesleki bağlılık ile prososyal motivasyon davranışı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Daha yüksek verimlilik elde etmek amacıyla prososyal motivasyon davranışının hedeflenmesinde mesleki bağlılığın etkisinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Selma Avcı ve Fikret Demir (2020) yaptıkları çalışmada, prososyal motivasyon ile öğretmenlerin mesleki performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Empati, yardımseverlik ve sosyal sorumluluk duygusu gibi prososyal motivasyon bileşenlerinin yüksek olması, öğretmenlerin öğrencilerle ilişkilerini güçlendirmekte ve öğretim performanslarını iyileştirmektedir. Prososyal motivasyonu yüksek öğretmenler, öğrencilerine daha etkili eğitim vererek, onların gelişimine daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki tatminleri artmakta ve öğrencilerle daha verimli ve anlamlı ilişkiler kurarak eğitim süreçlerini daha başarılı bir şekilde sürdürmektedirler.

Schott, Neumann, Baertschi ve Ritz (2019), polis memurları üzerinde yaptıkları çalışmada, prososyal motivasyon ile altruizm gibi kavramlar arasındaki farkları ve benzerlikleri sistematik olarak karşılaştırmışlardır. Kamu hizmeti motivasyonu ve prososyal motivasyonun farklı türde sosyal davranışlara yol açan farklı motivasyonlar olduğunu belirlemişlerdir. Kamu hizmeti motivasyonu kavramının davranışsal faktörlere dayalı tanımlardan dışlandığı ve bu türün belirli bir tür olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların çoğunluğu, işlerini sevdiklerini ve doğrudan temas ettikleri kişilere yardım etmek veya güvenlik ve adalete katkıda bulunmak amacıyla polis memuru olduklarını belirtmişlerdir.

Koçak (2019), Türkiye'de üretim sektöründe zorlayıcı yönetim ile prososyal motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü araştırmıştır. Çalışma, bir işletme şirketinin 304 çalışanına uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, zorlayıcı yönetimin prososyal motivasyon üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin bir rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, zorlayıcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin negatif, örgütsel özdeşleşme ile prososyal motivasyon arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde olduğu bulunmuştur.

Niemann, T., & Kube, J. (2019). Bu çalışma, empati ve prososyal davranışların çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırma, empatik yaklaşım sergileyen çalışanların iş tatminlerinin arttığını ve işyerindeki sosyal ilişkilerinin daha sağlıklı hale geldiğini bulmuştur. Empati, çalışanların birbirleriyle olan etkileşimlerini güçlendirmekte ve bu durum, organizasyona olan bağlılıklarını artırmaktadır. Çalışanlar arasındaki empatik ilişkilerin, işyerindeki genel atmosferi ve iş tatminini iyileştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Besley ve Ghatak (2018), mal ve hizmet sağlayan organizasyonlarda, önemli getirileri kar olarak tutulmayan önemli bir sosyal sermaye olan alternatif motivasyonun, teşvik ödemeleri ve prososyal motivasyonun kullanımıyla ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmalarında, teşvikler ve performansın nasıl değiştiğini araştırmışlardır ve prososyal motivasyonun ilgili olduğu alanlarda teşviklerin performans üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Okan Yılmaz (2018), çalışmasında, çalışanların yüksek düzeyde prososyal motivasyona sahip olmalarının iş performansları üzerinde pozitif bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Prososyal motivasyonu yüksek çalışanlar, sadece iş tatminlerini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işbirliğini ve takım çalışmasını güçlendirmektedir. Bu da çalışanların işlerine olan bağlılıklarını pekiştirir ve sosyal sorumluluk duygularını güçlendirir. Ayrıca, işyerinde sergilenen prososyal davranışların, çalışanların duygusal ve psikolojik iyilik hallerini iyileştirerek genel performanslarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Van der Liden, R., ve Ybema, S. (2017). Bu çalışma, prososyal motivasyonun çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Araştırmanın bulguları, özellikle kar amacı gütmeyen organizasyonlarda çalışanların yüksek düzeydeki prososyal motivasyonlarının, daha güçlü bir örgütsel bağlılık ve takım çalışması eğilimlerine yol açtığını göstermektedir. Prososyal motivasyon, çalışanların organizasyona olan bağlılıklarını derinleştirirken, aynı zamanda organizasyonel hedeflere ulaşmak adına daha fazla çaba sarf etmelerini sağlamaktadır. Bu tür motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla güçlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

Akduru, Güneri ve Semerciöz (2016), özel sektör çalışanlarının prososyal motivasyon algıları ile iş ve yaşam memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledi. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışan bireylerin prososyal motivasyon düzeyleri ile iş ve yaşam memnuniyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken, prososyal motivasyon ile genel motivasyon arasında pozitif bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Eisenberg, VanSchyndel ve Spinrad (2016), çocukların pozitif prososyal davranış motivasyonlarına ilişkin araştırmaları inceledikleri çalışmalarında, empatik, sevinç, yetkinlik veya sosyal aidiyet hissi gibi motivasyonların araştırma konusu

olduğunu belirlemişlerdir. Prososyal davranış motivasyonu ile ilgili şartların değiştirilmesi, son zamanlarda okul öncesi çocuklar üzerinde yapılan çalışmalarda yer almıştır. Prososyal motivasyonların normatif değişimleri, bencil ve altruistik motivasyonlu prososyal davranışların belirleyicileri ve bu motivasyonlardaki bireysel farklılıklarla ilgili sosyalizasyon ve kişilik gibi faktörleri değerlendiren çalışmalara ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

Batson, C. D. (2011). Batson, bu çalışmasında prososyal motivasyonun ve yardım etme isteğinin liderlik ve organizasyonel davranışlar üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırma, liderlerin empatik ve prososyal bir tutum sergilemelerinin, takım üyelerinin iş performansını artırdığını, stres düzeylerini azalttığını ve genel iş tatminlerini iyileştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, liderlerin prososyal tutumlarının, çalışanların verimliliğini ve işyeri atmosferini önemli ölçüde iyileştirebileceğini göstermektedir. Liderlerin empatik yaklaşımlarının, organizasyonel başarı ve çalışan memnuniyeti üzerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır.

Grant, A. M. (2007). prososyal motivasyonun işyerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemektedir. Çalışma, çalışanların başkalarına yardım etme motivasyonunun, iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını, ancak aşırı yardımların tükenmişlik ve stres gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Prososyal motivasyonun özellikle çalışanların sosyal sorumluluk duygusu ve başkalarına yardım etme istekleri ile ilişkili olarak iş performansını iyileştirdiği vurgulanmaktadır. Ancak, yardımlaşmanın aşırıya kaçması durumunda, tükenmişlik ve işyerindeki stresin arttığı belirtilmektedir.

Gagné, M., ve Deci, E. L. (2005). Bu çalışma, içsel motivasyon teorisi çerçevesinde prososyal motivasyonun çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Gagné ve Deci, prososyal motivasyonun, çalışanların psikolojik iyilik halleri, iş tatminleri ve organizasyona olan bağlılıklarını artırdığını bulmuşlardır. Prososyal davranışlar, çalışanların işyerindeki sosyal ilişkilerini iyileştirirken, aynı zamanda örgütsel bağlılıklarını güçlendirmektedir. Çalışanların içsel motivasyonları arttıkça, organizasyona olan bağlılıkları ve genel iş performansları da olumlu yönde etkilenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin toplanması, verilerin analizine ilişkin bilgiler verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik kullanılan nicel araştırma desenlerinden biridir (Karasar, 2014). Bu model, değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurmadan, mevcut durumu betimleyerek değişkenler arasındaki korelasyonu ortaya koymayı amaçlar.

Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek hedeflenmiştir. İlişkisel tarama modelinin tercih edilme nedeni, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrudan ölçülmesine imkân tanınması ve geniş bir örneklem grubundan elde edilen verilerle genellenebilir sonuçlar sunabilmesidir. Böylece, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile prososyal motivasyonları arasındaki yapısal bağlantılar ortaya konulabilmektedir.

2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evrenini, Siirt ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2024-2025 eğitim-öğretim yılı itibarıyla Siirt'te 4978 öğretmen görev yapmaktadır. Ancak, tüm evrene ulaşmanın zorluğu, zaman ve maliyet açısından sınırlılıklar oluşturması nedeniyle, araştırmada örnekleme yöntemi kullanılmış olup, hedef evreni temsil edeceği düşünülen uygun büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılmıştır.

Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Tabakalı örnekleme, evrenin heterojen bir yapıya sahip olduğu durumlarda, alt grupların temsiliyetini artırmak amacıyla kullanılan olasılıklı bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2019). Bu çalışmada öğretmenlerin görev yaptığı okul türü (ilkokul,

ortaokul, lise vb.), deneyim süresi ve branş gibi değişkenler dikkate alınarak tabakalar oluşturulmuştur. Böylece, farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınarak, değişkenler arasındaki farklılıkların sağlıklı bir şekilde analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Tabakalı örneklem, evrenin heterojen yapısını en iyi şekilde yansıtabilmek için kullanılır. Şener Büyüköztürk'e (2012) göre, tabakalı örnekleme yöntemi, ana kütlede bulunan alt grupların (tabakaların) oranlarını koruyarak örnekleme dahil edilmesini sağlar. Bu yöntem, evrenin tüm özelliklerini temsil eden bir örneklem oluşturarak genelleme yapmayı daha güvenilir hale getirir.

Büyüköztürk (2012) bu yöntemin özellikle farklı özelliklere sahip alt grupların temsiliyetini artırdığını ve böylece daha doğru sonuçlara ulaşılmasını sağladığını belirtmektedir. Bu nedenle, araştırmada kullanılan tabakalı örneklem, Siirt ilindeki öğretmen evrenini temsil etme gücüne sahiptir.

Bu doğrultuda, evreni temsil edecek şekilde belirlenen tabakalardan seçilen 374 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü, Cohen, Manion ve Morrison (2007) tarafından önerilen örneklem hesaplama kriterlerine göre belirlenmiş ve %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar aşağıda tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	131	35.0	35.0
	Kadın	240	64.2	64.2
Medeni Durum	Bekar	209	55.9	55.9
	Evli	163	43.6	43.6
Yaş	22-29	178	47.6	47.6
	30-39	142	38.0	38.0
	40 ve üzeri	51	13.6	13.6
Mesleki Yıl	1-5	244	65.2	65.2
	6-10	56	15.0	15.0
	11-15	33	8.8	8.8
	16 ve üstü	37	9.9	9.9
Lisans Sonrası Eğitim Durumu	Yapmadım	319	85.3	85.3
	Yüksek Lisans	50	13.4	13.4
Çalıştığınız Okulun Türü	İlkokul	168	44.9	44.9

	Ortaokul	99	26.5	26.5
	Lise	78	20.9	20.9
	Okul Öncesi	21	5.6	5.6
Mevcut Maaşımla Geçinebilirim	Katılmıyorum	171	45.7	45.7
	Az Katılıyorum	100	26.7	26.7
	Kararsızım	56	15.0	15.0
	Çoğunlukla Katılıyorum	28	7.5	7.5
	Tamamen Katılıyorum	16	4.3	4.3
Görev Yaptığınız Yer	Baykan	22	5.9	5.9
	Eruh	9	2.4	2.4
	Kurtalan	17	4.5	4.5
	Merkez	107	28.6	28.6
	Pervari	55	14.7	14.7
	Şirvan	161	43.0	43.0
Fakülte Türü	Adalet	1	0.3	0.3
	Spor	3	0.8	0.8
	Çocuk Gelişimi	2	0.5	0.5
	Eğitim	260	69.5	69.5
	Fen Edebiyat	56	15.0	15.0
	İlahiyat	11	2.9	2.9
	Diğer	21	5.6	5.6

Demografik veriler, ankete katılanların özelliklerine dair kapsamlı bir genel bakış sunmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu kadın (%64.2), bekar (%55.9) ve 22-29 yaş aralığındadır (%47.6). Mesleki deneyim çeşitlilik göstermekte olup, katılımcıların önemli bir kısmı (%65.2) 1-5 yıllık deneyime sahiptir.

Katılımcıların çoğu (%85.3) lisansüstü eğitim yapmamış, bu da profesyonel gelişim için potansiyel bir alan olduğunu göstermektedir. Eğitim fakültesi, lisans eğitiminde baskın alandır (%69.5) ve katılımcıların çoğunluğunun eğitim geçmişini yansıtmaktadır. Çalışma yeri bakımından, ilkokullar en yaygın istihdam alanıdır (%44.9), bunu ortaokullar (%26.5) takip etmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı (%45.7), mevcut maaşlarından memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Coğrafi olarak, katılımcılar çeşitli bölgelerde dağılmış olup, Şirvan (%43.0) ve merkez (%28.6) bölgelerinde yoğunlaşmaktadır.

2.3. VERİ TOPLAMA ARACI VE VERİLERİN TOPLANMASI

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Google Forms kullanılarak çevrimiçi anket yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılara anket bağlantısı, e-posta ve sosyal medya platformları aracılığıyla ulaştırılmıştır. Anketin başlangıcında, katılımcılara araştırmanın

amacı, gönüllülük esasına dayandığı ve kişisel verilerin gizliliğinin korunacağı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Bu sayede, etik kurallara uygun bir veri toplama süreci yürütülmüştür.

Araştırma kapsamında Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği” ile Grant ve Sumath (2009) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kesen ve Akyüz (2016) tarafından uyarlanan “Prososyal Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçeklerin geçerliliği ve içerik yapısı aşağıdaki gibidir:

2.3.1. Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği

Ölçek, 26 madde ve 6 bileşenden oluşmaktadır: öz-yeterlik, iyimserlik, umut, dayanıklılık, güven ve dışadönüklük. Maddeler, katılımcıların kendi psikolojik sermaye algılarını değerlendirmeleri için “1-Hiçbir Zaman”, “2-Çok Nadir”, “3-Bazen”, “4-Çoğu Zaman”, “5-Her Zaman” şeklinde derecelendirilmiş 5’li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin toplam puanı öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını ortaya koymaktadır. Tösten ve Özgan’ın (2014) geliştirmiş olduğu bu ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucu incelendiğinde açıklanan varyansın % 61.6 olduğu görülmektedir.

2.3.2. Prososyal Motivasyon Ölçeği

Ölçek, tek boyutlu olup toplamda 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler, katılımcıların prososyal motivasyonlarını değerlendirmeleri için aynı 5’li Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Ölçek Türkçeye Kesen ve Akyüz (2016) tarafından uyarlanmış ve geçerliliği sağlanmıştır.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler, SPSS’e aktarıldıktan sonra analize hazır hale getirilmiştir. Bu verilerin analizinde Betimsel analizler, fark testleri ve ilişki testleri kullanılmıştır. Ölçeklerin alt bileşenlerinin normal dağılım analizi aşağıda tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. Ölçeklerin Alt Bileşenlerinin Normal Dağılım Analizi

Bileşen	Skewness	Kurtosis	Normal Dağılım
Öz-Yeterlik Bileşeni	-0.64	0.62	Yakın (Normal Dağılım)
İyimserlik Bileşeni	-0.46	-0.02	Yakın (Normal Dağılım)
Güven Bileşeni	-1.56	3.99	Uzak (Çarpık Ve Sivri)
Dışa Dönüklük	-0.94	0.91	Yakın (Normal Dağılım)
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	-0.54	-0.32	Yakın (Normal Dağılım)
Umut Bileşeni	-0.56	0.00	Yakın (Normal Dağılım)
Psikolojik Sermaye Toplam	-0,79	0,86	Yakın (Normal Dağılım)
Prososyal Motivasyon	-0.52	-0.06	Yakın (Normal Dağılım)

Analiz Sonuçları:

1. Öz-yeterlik Bileşeni: Skewness -0.648 ve Kurtosis 0.628 değerleri ile normal dağılıma yakındır.
2. İyimserlik Bileşeni : Skewness -0.463 ve Kurtosis -0.023 değerleri ile normal dağılıma yakındır.
3. Güven Bileşeni : Skewness -1.565 ve Kurtosis 3.994 değerleri normal dağılımdan uzaktır. Çarpıklık ve sivrilik gösterir.
4. Dışa Dönüklük: Skewness -0.948 ve Kurtosis 0.912 değerleri ile normal dağılıma yakındır.
5. Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni: Skewness -0.549 ve Kurtosis -0.323 değerleri ile normal dağılıma yakındır.
6. Umut Bileşeni: Skewness -0.561 ve Kurtosis 0.001 değerleri ile normal dağılıma yakındır.
7. Prososyal Motivasyon: Skewness -0.528 ve Kurtosis -0.066 değerleri ile normal dağılıma yakındır.
8. Psikolojik Sermaye Toplam: Skewness -0,789 ve Kurtosis 0,864 değerleri ile normal dağılıma yakındır.

"Güven Bileşeni" hariç diğer tüm bileşenler normal dağılıma yakın değerler göstermektedir. "Güven Bileşeni" ise çarpıklık ve sivrilik nedeniyle normal dağılıma uygun değildir. Bu analiz, verilerin normal dağılıma uyumunu belirlemede ve daha ileri istatistiksel analizler için önemli bir adımdır. Ancak merkezi limit teoremi esas alınarak dağılımın normal olduğu uzman görüşü doğrultusunda varsayılmıştır.

2.5. GÜVENİRLİK ANALİZ SONUÇLARI

Verilerin çözümlenmesi doğrultusunda, öncelikle frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Ayrıca iki alt kategorili değişkenlerde, bağımsız (ilişkisiz) örneklemeler için t-testi; üç ya da daha fazla alt kategorili değişkenlerde ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) veya Gomes-Howell testi uygulanmıştır. Bulguların yorumlanmasında, anlamlılık değeri $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

Ölçeğin güvenirliğini test etmek amacıyla; ölçek Likert tipi olduğundan ve tek uygulamadan elde edildiğinden Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı (α) hesaplanmıştır.

Güvenirlik analizi, bir ölçeğin iç tutarlılığını ve güvenilirliğini değerlendirmek için yapılır. Genellikle Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak gerçekleştirilir. Cronbach's Alpha değeri 0,7'nin üzerinde olan ölçekler güvenilir kabul edilir. Aşağıdaki tablo, ölçeğin alt boyutlarına ait madde sayıları ve Cronbach's Alpha katsayılarını göstermektedir. Ölçeğin alt bileşenlerine ait güvenirlik katsayıları aşağıda tablo 2.3'te verilmiştir.

Tablo 2. 3. Ölçeğin Alt Bileşenlerine Ait Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Alfa Katsayısı
Öz-yeterlik Bileşeni	4	0,82
İyimserlik Bileşeni	5	0,87
Güven Bileşeni	4	0,82
Dışa Dönüklük	5	0,83
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	5	0,85
Umut Bileşeni	3	0,80
Psikolojik Sermaye Toplam	26	0,83
Prososyal Motivasyon	5	0,88

Güvenirlik analizinde, Cronbach's Alpha katsayısı, ölçekteki maddelerin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılır. Genel olarak, bir ölçekteki Cronbach's Alpha değeri 0,70'in üzerinde olduğunda, ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Tablo 2. 3'te verilen güvenirlik katsayılarına bakıldığında, tüm alt boyutların Cronbach's Alpha değerleri 0,80'in üzerinde olup, yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduklarını göstermektedir.

Öz-yeterlik Bileşeni: 4 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,828'dir. Bu, ölçeğin bu alt bileşeninin oldukça güvenilir olduğunu gösterir.

İyimserlik Bileşeni: 5 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,875'dir. Bu, yüksek derecede güvenirlik sergiler.

Güven Bileşeni: 4 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,823'tir. Bu da ölçeğin bu alt bileşeninin güvenilir olduğunu gösterir.

Dışa Dönüklük: 5 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,834'tir. Bu, ölçeğin bu alt bileşeninin güvenilir olduğunu gösterir.

Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni: 5 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,853'tür. Bu, ölçeğin bu alt bileşeninin oldukça güvenilir olduğunu gösterir.

Umut Bileşeni: 3 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,803'tür. Bu da bu alt bileşeninin güvenilir olduğunu gösterir.

Psikolojik Sermaye ölçeği topla 26 maddeden oluşmaktadır ve Cronbach's Alpha değeri 0,836'tür. Bu da bu alt bileşeninin güvenilir olduğunu gösterir.

Prososyal Motivasyon: 5 maddeden oluşan bu bileşenin Cronbach's Alpha değeri 0,886'dır. Bu, en yüksek güvenirlik seviyesine sahip alt bileşenlerinden biridir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırmanın alt problemleri kapsamında; katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algıları ve prososyal motivasyonları incelenmiştir. Bu amaçla yapılan analizlerde aritmetik ortalama ve standart sapma tekniklerinden yararlanılmıştır. Aşağıda tablo 3.1’de, öğretmenlerin Psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon durumuna ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Ölçeklerin Alt Bileşenlerine ait Adet, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

	(n)	($\bar{X}$)	(s.s)
Öz-yeterlik Bileşeni	372	4,33	0,54
İyimserlik Bileşeni	372	3,94	0,72
Güven Bileşeni	372	4,59	0,48
Dışa Dönüklük Bileşeni	372	4,37	0,57
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	372	4,33	0,57
Umut Bileşeni	372	4,30	0,59
Psikolojik Sermaye Toplam	372	4,31	0,58
Prososyal Motivasyon	371	4,27	0,59

• **Öz-yeterlik Bileşeni ($\bar{X}=4,33$, s.s=0,54):** Öz-yeterlik bileşeninin ortalama değeri oldukça yüksek ($\bar{X}=4,33$), bu da katılımcıların kendilerini yeterli hissettiklerini göstermektedir. Standart sapma değeri düşük ($\bar{X}=0,54$), bu da katılımcılar arasında bu algının tutarlı olduğunu gösterir.

• **İyimserlik Bileşeni ($\bar{X}=3,94$, s.s=0,72):** İyimserlik bileşeninin ortalama değeri ($\bar{X}=3,94$), katılımcıların genel olarak iyimser olduklarını göstermektedir. Diğer bileşenlere kıyasla görece daha düşük bir ortalama sahip olan iyimserlik boyutu, öğretmenlerin geleceğe dair beklentilerinde diğer psikolojik sermaye unsurlarına göre daha temkinli olduklarını göstermektedir. Standart sapma değeri nispeten daha yüksek ($\bar{X}=0,72$), bu da katılımcılar arasında iyimserlik düzeylerinin daha geniş bir yelpazeye yayıldığını göstermektedir.

• **Güven Bileşeni ($\bar{X}=4,59$, s.s=0,48):** Güven bileşeninin ortalama değeri çok yüksek ($\bar{X}=4,59$) Güven bileşeni en yüksek ortalama sahip boyut olarak dikkat

çekmektedir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında kendilerine ve çevrelerine duydukları güvenin yüksek olduğunu göstermektedir. Standart sapma değeri düşük ($\bar{X}=0,48$), bu da katılımcılar arasında güven düzeylerinin oldukça tutarlı olduğunu göstermektedir.

- **Dışa Dönüklük Bileşeni ($\bar{X}=4,37$, s.s=0,57):** Dışa dönüklük bileşeninin ortalama değeri yüksek ($\bar{X}=4,37$), bu da katılımcıların genel olarak dışa dönük olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin sosyal ilişkilerde aktif oldukları ve iletişim konusunda girişken bir yapıya sahip oldukları anlaşılmaktadır. Standart sapma değeri ($\bar{X}=0,57$), bu da katılımcılar arasında dışa dönüklük düzeylerinin tutarlı olduğunu gösterir.

- **Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni ($\bar{X}=4,33$, s.s=0,57):** Psikolojik Dayanıklılık bileşeninin ortalama değeri yüksek ($\bar{X}=4,33$), bu da katılımcıların genel olarak psikolojik olarak sağlıklı olduklarını, öğretmenlerin zor koşullar karşısında dirençli olduklarını ve mesleki stresle başa çıkabilme becerilerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Standart sapma değeri ($\bar{X}=0,57$), bu da katılımcılar arasında bu algının tutarlı olduğunu gösterir.

- **Umut Bileşeni ($\bar{X}=4,30$, s.s=0,59):** Umut bileşeninin ortalama değeri yüksek ($\bar{X}=4,30$), bu da katılımcıların genel olarak umutlu olduklarını göstermektedir. Umut düzeyi, psikolojik sermayenin diğer bileşenleriyle paralel şekilde yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin geleceğe dair olumlu beklentilere sahip oldukları söylenebilir. Standart sapma değeri ($\bar{X}=0,59$), bu da katılımcılar arasında umut düzeylerinin tutarlı olduğunu gösterir.

- **Psikolojik Sermaye Toplamı ($\bar{X}=4,31$, s.s=0,58):** Genel psikolojik sermaye düzeyi yüksek çıkmış olup, öğretmenlerin motivasyonlarını ve mesleki verimliliklerini artırabilecek güçlü bir psikolojik kapasiteye sahip olduklarını göstermektedir.

Prososyal Motivasyon ($\bar{X}=4,27$, s.s=0,59): Prososyal motivasyon bileşeninin ortalama değeri yüksek ($\bar{X}=4,27$), bu da katılımcıların genel olarak prososyal davranışlara motive olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin, başkalarına yardım etme ve toplumsal fayda sağlama konusunda yüksek bir motivasyona sahip oldukları görülmektedir. Standart sapma değeri düşük olup, yanıtların tutarlı olduğu söylenebilir.

Genel olarak, analiz edilen bileşenlerin ortalama değerleri 4 civarındadır ve bu değerler, katılımcıların yüksek düzeyde öz-yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük,

psikolojik sağlık, umut ve prososyal motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip bileşen güven ($\bar{X}=4,59$), en düşük ortalamaya sahip bileşen ise iyimserlik ($\bar{X}=3,94$) olmuştur. Psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon arasındaki değerler birbirine yakın olup, öğretmenlerin yüksek psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasında paralellik olduğu söylenebilir. Standart sapma değerleri, bu bileşenler arasında katılımcıların algılarında tutarlılık olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu ve katılımcıların psikolojik ve sosyal özelliklerini etkili bir şekilde ölçebildiğini ortaya koymaktadır.

3.1. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİN ALT GRUPLARI ARASINDAKİ İKİLİ KARŞILAŞTIRMALAR

3.1.1. Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular

Bu çalışmada kadın ve erkek katılımcıların çeşitli Psikolojik sermaye ve Prososyal motivasyon bileşenleri açısından ortalama puanlarının karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Cinsiyete göre psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından bulgulara ilişkin elde edilen değerler tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin T-Testi Sonuçları

Bileşen	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s.s	T	Standart Sapma ortalaması	P
Öz-yeterlik Bileşeni	Kadın	240	4,35	0,50	0,80	0,03	0,42
	Erkek	131	4,30	0,59		0,05	
İyimserlik Bileşeni	Kadın	240	3,95	0,66	0,34	0,04	0,73
	Erkek	131	3,92	0,82		0,07	
Güven Bileşeni	Kadın	240	4,63	0,46	1,98	0,02	0,04
	Erkek	131	4,52	0,51		0,04	
Dışa Dönüklük Bileşeni	Kadın	240	4,37	0,55	0,40	0,03	0,68
	Erkek	131	4,35	0,60		0,05	
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	Kadın	240	4,32	0,55	-0,20	0,03	0,83
	Erkek	131	4,34	0,60		0,05	
Umut Bileşeni	Kadın	240	4,33	0,57	1,06	0,03	0,29
	Erkek	131	4,26	0,62		0,05	
Psikolojik Sermaye Toplam	Kadın	240	4,33	0,55	0,73	0,03	0,50
	Erkek	131	4,28	0,62		0,05	
Prososyal Motivasyon	Kadın	240	4,28	0,57	0,66	0,03	0,50
	Erkek	130	4,24	0,61		0,05	

Öz-yeterlik bileşeninde kadınların ortalama puanı 4,35 iken, erkeklerin ortalama puanı 4,30'dur. T testi sonucunda t değeri 0,80 ve p değeri 0,42 olarak bulunmuştur, bu da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

İyimserlik bileşeninde kadınların ortalama puanı 3,95, erkeklerin ise 3,92 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 0,34 ve p değeri 0,73 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Güven bileşeninde kadınların ortalama puanı 4,63 erkeklerin ise 4,52 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,98 ve p değeri 0,04 olarak bulunmuş, bu da kadınların güven bileşeninde erkeklerden anlamlı derecede daha yüksek puan aldığını göstermektedir.

Dışa dönüklük bileşeninde kadınların ortalama puanı 4,37 erkeklerin ise 4,35 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 0,40 ve p değeri 0,68 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık bileşeninde kadınların ortalama puanı 4,32, erkeklerin ise 4,34 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri -0,20 ve p değeri 0,83 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Umut bileşeninde kadınların ortalama puanı 4,33, erkeklerin ise 4,26 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,06 ve p değeri 0,29 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin tüm maddeleri genel olarak değerlendirildiğinde kadınların ortalama puanı 4,33, erkeklerin ise 4,28 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 0,73 ve p değeri 0,50 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Prososyal motivasyon bileşeninde kadınların ortalama puanı 4,28, erkeklerin ise 4,24 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 0,66 ve p değeri 0,50 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Bu analiz kadın ve erkek katılımcılar arasında yalnızca güven bileşeninde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Diğer bileşenlerde ise cinsiyetler arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu bulgular, cinsiyetin güven duygusu üzerinde belirgin

bir etkisi olduğunu, ancak diğer psikolojik dayanıklılık bileşeni üzerinde önemli bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır.

3.1.2. Medeni Duruma Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular

Bu çalışmada evli ve bekar katılımcıların psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından ortalama puanlarının karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Medeni duruma göre psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından bulgulara ilişkin elde edilen değerler tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.3. Medeni Durum Bazında Alt Bileşenler İçin T Testi Sonuçları

Bileşen	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	s.s	T	Standart Sapma ortalaması	P
Öz-yeterlik Bileşeni	Evli	163	4,39	0,50	1,75	0,03	0,08
	Bekar	209	4,29	0,56		0,03	
İyimserlik Bileşeni	Evli	163	4,04	0,67	2,42	0,05	0,01
	Bekar	209	3,86	0,75		0,05	
Güven Bileşeni	Evli	163	4,63	0,43	1,36	0,03	0,17
	Bekar	209	4,56	0,51		0,03	
Dışa Dönüklük	Evli	163	4,41	0,52	1,15	0,04	0,25
	Bekar	209	4,34	0,60		0,04	
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	Evli	163	4,41	0,52	2,45	0,04	0,01
	Bekar	209	4,26	0,60		0,04	
Umut Bileşeni	Evli	163	4,39	0,55	2,43	0,04	0,01
	Bekar	209	4,24	0,61		0,04	
Psikolojik Sermaye Toplam	Evli	163	4,38	0,53	1,93	0,04	0,09
	Bekar	209	4,26	0,61		0,04	
Prososyal Motivasyon	Evli	162	4,30	0,57	0,90	0,04	0,36
	Bekar	209	4,24	0,60		0,04	

Öz-yeterlik bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,39 iken, bekar katılımcıların ortalama puanı 4,29’dur. T testi sonucunda t değeri 1,75 ve p değeri 0,08 olarak bulunmuştur, bu da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin medeni durumdan bağımsız olarak kendilerini yeterli görme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

İyimserlik bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,04, bekar katılımcıların ise 3,86 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 2,42 ve p değeri

0,01 olarak bulunmuş, bu da evli ve bekar katılımcılar arasında iyimserlik bileşeninde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, evli öğretmenlerin daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğunu ve geleceğe dair beklentilerinin daha pozitif olduğunu göstermektedir.

Güven bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,63, bekar katılımcıların ise 4,56 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,36 ve p değeri 0,17 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Öğretmenler arasında genel olarak güven düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Dışa dönüklük bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,41, bekar katılımcıların ise 4,34 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,15 ve p değeri 0,25 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin medeni durum fark etmeksizin sosyal ilişkilerde benzer düzeyde aktif olduklarını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,41, bekar katılımcıların ise 4,26 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 2,45 ve p değeri 0,01 olarak bulunmuş, bu da evli ve bekar katılımcılar arasında psikolojik dayanıklılık bileşeninde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, evliliğin bireylerin sağlamlığını, esnekliğini, yılmazlığını artırabileceğini göstermektedir.

Umut bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,39, bekar katılımcıların ise 4,24 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 2,43 ve p değeri 0,01 olarak bulunmuş, bu da evli ve bekar katılımcılar arasında umut boyutunda anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Evli bireylerin geleceğe yönelik daha umutlu bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir.

Psikolojik Sermaye ölçeğinde evli katılımcıların ortalama puanı 4,38, bekar katılımcıların ise 4,26 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,93 ve p değeri 0,09 olarak bulunmuş, bu da evli ve bekar katılımcılar arasında psikolojik sermaye ölçeği genelinde anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin medeni durumlarından bağımsız olarak benzer olduğunu göstermektedir.

Prososyal motivasyon bileşeninde evli katılımcıların ortalama puanı 4,30, bekar katılımcıların ise 4,24 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 0,90 ve p

değeri 0,36 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin medeni durum fark etmeksizin benzer düzeyde yardımsever ve toplum odaklı olduklarını göstermektedir.

Sonuç olarak evli öğretmenler, özellikle iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut açısından daha yüksek puanlara sahiptir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Öz-yeterlik, güven, dışa dönüklük ve genel psikolojik sermaye açısından evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Prososyal motivasyon açısından medeni durumun etkisi olmadığı görülmüştür, yani öğretmenlerin yardım etme ve paylaşma eğilimleri medeni durumdan bağımsızdır.

3.1.3. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular

Bu çalışmada lisans sonrası eğitim durumu olan katılımcıların (yüksek lisans yapanlar ve yapmayanlar) çeşitli psikolojik dayanıklılık bileşeni açısından ortalama puanlarının karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Eğitim durumuna göre psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından bulgulara ilişkin elde edilen değerler tablo 3.4'te verilmiştir

Tablo 3.4. Lisans Sonrası Eğitim Durumu Bazında Alt Bileşenler İçin T Testi Sonuçları

Bileşen	Lisans Sonrası Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	s.s	T	Standart Sapma ortalaması	p
Öz-yeterlik Bileşeni	Lisans	319	4,34	0,53	0,96	0,03	0,33
	Lisansüstü	50	4,26	0,54		0,07	
İyimserlik Bileşeni	Lisans	319	3,94	0,72	0,01	0,04	0,99
	Lisansüstü	50	3,94	0,78		0,11	
Güven Bileşeni	Lisans	319	4,62	0,46	2,87	0,02	0,00
	Lisansüstü	50	4,41	0,55		0,07	
Dışa Dönüklük	Lisans	319	4,38	0,56	1,31	0,03	0,19
	Lisansüstü	50	4,27	0,61		0,08	
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	Lisans	319	4,34	0,56	1,59	0,03	0,11
	Lisansüstü	50	4,20	0,61		0,08	
Umut Bileşeni	Lisans	319	4,32	0,58	1,48	0,03	0,14
	Lisansüstü	50	4,18	0,64		0,09	
Psikolojik Sermaye Toplam	Lisans	319	4,32	0,57	1,37	0,03	0,29
	Lisansüstü	50	4,21	0,62		0,08	
Prososyal Motivasyon	Lisans	318	4,28	0,58	1,62	0,03	0,10
	Lisansüstü	50	4,14	0,58		0,08	

Öz-yeterlik boyutunda lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,3459 iken, yüksek lisans yapanların ortalama puanı 4,26'dır. T testi sonucunda t

değeri 0,96 ve p değeri 0,33 olarak bulunmuştur, bu da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

İyimserlik bileşeninde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 3,94, yüksek lisans yapanların ise 3,94 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 0,01 ve p değeri 0,99 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Güven bileşeninde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,62, yüksek lisans yapanların ise 4,41 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 2,87 ve p değeri 0,004 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında güven bileşeninde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

Dışa dönüklük bileşeninde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,38, yüksek lisans yapanların ise 4,27 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,31 ve p değeri 0,19 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık bileşeninde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,34, yüksek lisans yapanların ise 4,2080 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,59 ve p değeri 0,11 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Umut bileşeninde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,32, yüksek lisans yapanların ise 4,18 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,48 ve p değeri 0,14 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,32, yüksek lisans yapanların ise 4,21 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,37 ve p değeri 0,29 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Prososyal motivasyon bileşeninde lisans sonrası eğitim yapmayan katılımcıların ortalama puanı 4,28, yüksek lisans yapanların ise 4,14 olarak bulunmuştur. T testi sonucunda t değeri 1,62 ve p değeri 0,10 olarak bulunmuş, bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, bu analiz lisans sonrası eğitim durumu olan katılımcılar arasında yalnızca güven bileşeninde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Diğer bileşenlerde ise lisans sonrası eğitim yapan ve yapmayan katılımcılar arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu bulgular, lisans sonrası eğitimin güven duygusu üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu, ancak diğer psikolojik dayanıklılık bileşeni üzerinde önemli bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır.

3.2. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERDE ALT GRUPLARA İLİŞKİN ÇOKLU KARŞILAŞTIRMALAR

3.2.1. Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulguları

Bu çalışmada, farklı yaş gruplarının (22-29, 30-39, 40 ve üzeri) çeşitli psikolojik sermaye bileşenleri (öz-yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut) ve prososyal motivasyon üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Aşağıda tablo 3.5'te elde edilen değerler verilmiştir.

Tablo 3.5. Yaş Gruplarına göre Betimsel Analiz ve ANOVA Testi Sonuçları

Yaş Grubu	n	$\bar{X}$	s.s	Standart Sapma ortalaması	F	P.	Kareler Toplamı		Kareler Ortalaması	
							Gruplar Arası	Grup İçi	Gruplar Arası	Grup İçi
Öz-yeterlik Bileşeni					1,86	0,15	1,088	107,133	0,544	0,291
22-29	178	4,29	0,53	0,04						
30-39	142	4,35	0,52	0,04						
40 ve üzeri	51	4,45	0,58	0,08						
Toplam	371	4,33	0,54	0,02						
İyimserlik Bileşeni					0,68	0,50	0,725	194,748	0,362	0,529
22-29	178	3,91	0,73	0,05						
30-39	142	3,99	0,70	0,05						
40 ve üzeri	51	3,87	0,73	0,10						
Toplam	371	3,94	0,72	0,03						
Güven Bileşeni					0,02	0,97	0,013	87,207	0,028	0,972
22-29	178	4,58	0,48	0,03						
30-39	142	4,59	0,46	0,03						
40 ve üzeri	51	4,60	0,56	0,07						
Toplam	371	4,59	0,48	0,02						

Dışa Dönüklük					0,94	0,38	0,625	121,317	0,948	0,389
22-29	178	4,33	0,60	0,04						
30-39	142	4,41	0,52	0,04						
40 ve üzeri	51	4,37	0,57	0,08						
Toplam	371	4,37	0,57	0,02						
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni					2,04	0,13	1,344	121,062	0,672	0,329
22-29	178	4,27	0,58	0,04						
30-39	142	4,36	0,55	0,04						
40 ve üzeri	51	4,43	0,57	0,08						
Toplam	371	4,33	0,57	0,029						
Umut Bileşeni					0,17	0,83	0,125	131,096	0,062	0,356
22-29	178	4,28	0,57	0,04						
30-39	142	4,32	0,62	0,05						
40 ve üzeri	51	4,32	0,56	0,07						
Toplam	371	4,30	0,59	0,03						
Psikolojik Sermaye Toplam					0,95	0,49	0,653	127,093	0,326	0,345
22-29	178	4,28	0,58	0,04						
30-39	142	4,34	0,56	0,04						
40 ve üzeri	51	4,34	0,60	0,08						
Toplam	371	4,32	0,58	0,05						
Prososyal Motivasyon					0,16	0,84	0,115	128,481	0,58	0,350
22-29	178	4,27	0,59	0,04						
30-39	141	4,25	0,59	0,04						
40 ve üzeri	51	4,30	0,56	0,07						
Toplam	370	4,27	0,59	0,03						

Öz-yeterlik Bileşeni için, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 1.86, p = 0.156$). Bu, farklı yaş gruplarının öz-yeterlilik düzeylerinde benzer olduğunu göstermektedir.

İyimserlik Bileşeni için de yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 0.685, p = 0.505$). Bu, iyimserlik düzeylerinin yaş grupları arasında farklı olmadığını göstermektedir.

Güven Bileşeni için, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 0.028, p = 0.972$). Bu sonuç, katılımcıların güven düzeylerinin yaş grupları arasında benzer olduğunu göstermektedir.

Dışa Dönüklük için, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 0.948, p = 0.389$). Bu, katılımcıların dışa dönüklük düzeylerinin yaş grupları arasında farklı olmadığını göstermektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni için, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 2.043, p = 0.131$). Bu sonuç, katılımcıların Psikolojik Dayanıklılık Boyutu düzeylerinin yaş grupları arasında benzer olduğunu göstermektedir.

Umut Bileşeni için, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 0.175, p = 0.839$). Bu, katılımcıların umut düzeylerinin yaş grupları arasında farklı olmadığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeği için, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 368) = 0.952, p = 0.493$). Bu, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin yaş grupları arasında farklı olmadığını göstermektedir.

Prososyal Motivasyon için de yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(2, 367) = 0.165, p = 0.848$). Bu sonuç, katılımcıların prososyal motivasyon düzeylerinin yaş grupları arasında benzer olduğunu göstermektedir.

Genel olarak, ANOVA analizine göre yaş grupları arasında Psikolojik sermaye ve Prososyal motivasyon bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yaşı Psikolojik sermaye ve Prososyal motivasyon bileşenleri üzerinde belirleyici bir fark oluşturmadığını göstermektedir.

3.2.2. Mesleki Yıl Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular

Bu çalışmada, farklı deneyim yıllarına sahip grupların (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri) çeşitli psikolojik sermaye bileşenleri (Öz-yeterlik, İyimserlik, Güven, Dışa Dönüklük, Psikolojik Dayanıklılık, Umut) ve Prososyal motivasyon üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Mesleki yıla göre psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından bulgulara ilişkin elde edilen değerler tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Mesleki Yıl Gruplarına Göre ANOVA Testi

Mesleki Yıl	n	$\bar{X}$	s.s	Standart Sapma Ortalaması	F	P.	Kareler Toplamı		Kareler Ortalaması	
							Gruplar Arası	Grup İçi	Gruplar Arası	Grup İçi
Öz-yeterlik Bileşeni					1,19	0,31	1,042	106,509	0,347	0,291
1-5	244	4,30	0,51	0,03						
6-10	56	4,33	0,59	0,07						
11-15	33	4,46	0,49	0,08						
16 ve üzeri	37	4,42	0,60	0,10						
Toplam	370	4,33	0,53	0,02						
İyimserlik Bileşeni					0,75	0,52	1,202	194,102	0,401	0,530
1-5	244	3,96	0,71	0,04						
6-10	56	3,86	0,74	0,09						
11-15	33	4,03	0,85	0,14						
16 ve üzeri	37	3,83	0,64	0,10						
Toplam	370	3,94	0,72	0,03						
Güven Bileşeni					1,89	0,13	1,331	85,866	0,444	0,235
1-5	244	4,62	0,42	0,02						
6-10	56	4,46	0,64	0,08						
11-15	33	4,66	0,35	0,06						
16 ve üzeri	37	4,54	0,63	0,10						
Toplam	370	4,59	0,48	0,02						
Dışa Dönüklük					0,36	0,77	0,364	120,771	0,121	0,330
1-5	244	4,35	0,56	0,03						
6-10	56	4,39	0,62	0,08						
11-15	33	4,42	0,49	0,08						
16 ve üzeri	37	4,43	0,58	0,09						
Toplam	370	4,37	0,57	0,02						
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni					1,61	0,18	1,592	120,172	0,531	0,328
1-5	244	4,30	0,56	0,03						
6-10	56	4,36	0,61	0,08						
11-15	33	4,30	0,52	0,09						
16 ve üzeri	37	4,51	0,56	0,09						
Toplam	370	4,33	0,57	0,02						
Umut Bileşeni					0,20	0,89	0,219	130,807	0,073	0,357
1-5	244	4,30	0,56	0,03						
6-10	56	4,28	0,73	0,09						
11-15	33	4,27	0,52	0,09						
16 ve üzeri	37	4,37	0,60	0,09						

Toplam	370	4,30	0,59	0,03						
Psikolojik Sermaye Toplam					1	0,47	0,958	126,370	0,319	0,345
1-5	244	4,31	0,55	0,03						
6-10	56	4,28	0,66	0,08						
11-15	33	4,36	0,54	0,09						
16 ve üzeri	37	4,35	0,60	0,10						
Toplam	370	4,32	0,59	0,08						
Prososyal Motivasyon					0,81	0,48	0,859	127,936	0,286	0,351
1-5	244	4,26	0,58	0,03						
6-10	55	4,21	0,67	0,09						
11-15	33	4,35	0,47	0,08						
16 ve üzeri	37	4,37	0,62	0,10						
Toplam	369	4,27	0,59	0,03						

Öz-yeterlik Bileşeni: Farklı deneyim yıllarına sahip gruplar arasında öz-yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 366) = 1.194, p = 0.312$). Bu sonuç, deneyim yıllarının öz-yeterlilik üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

İyimserlik Bileşeni: İyimserlik boyutu için de gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 366) = 0.756, p = 0.520$). Bu durum, katılımcıların iyimserlik düzeylerinin deneyim yıllarına göre farklılık göstermediğini göstermektedir.

Güven Bileşeni: Güven boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($F(3, 366) = 1.891, p = 0.131$). Bu, deneyim yıllarının katılımcıların güven düzeylerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Dışa Dönüklük: Dışa dönüklük bileşeninde da anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 366) = 0.367, p = 0.777$). Bu sonuç, dışa dönüklük düzeylerinin deneyim yıllarına göre benzer olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni: Psikolojik dayanıklılık bileşeninde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 366) = 1.617, p = 0.185$). Bu, katılımcıların Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni düzeylerinin deneyim yıllarına göre farklılık göstermediğini göstermektedir.

Umut Bileşeni: Umut bileşeninde da gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 366) = 0.204, p = 0.894$). Bu, deneyim yıllarının umut düzeylerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeği: Farklı deneyim yıllarına sahip gruplar arasında öz-yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 366) = 1, p = 0.467$). Bu sonuç, deneyim yıllarının Psikolojik sermaye üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Prososyal Motivasyon: Prososyal motivasyon bileşeninde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 365) = 0.816, p = 0.485$). Bu, deneyim yıllarının prososyal motivasyon düzeylerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

ANOVA analizine göre farklı deneyim yıllarına sahip gruplar arasında bu psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu, deneyim süresinin bu psikolojik sermaye bileşenleri ve prososyal motivasyon üzerinde belirleyici bir fark olmadığını göstermektedir.

3.2.3. Görev Yaptığı Okul Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Bileşenleri Açısından Bulgular

Bu çalışmada, farklı eğitim düzeylerine sahip bireylerin (okul öncesi, ilkököl, ortaokul, lise) çeşitli psikolojik sermaye (öz-yeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut) ve prososyal motivasyon bileşenleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Görev yaptığı okula göre psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri açısından bulgulara ilişkin elde edilen değerler tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Görev Yaptığı Okul Gruplarına göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	s.s	Standart Sapma Ortalaması	F	P.	Kareler Toplamı		Kareler Ortalaması	
							Gruplar Arası	Grup İçi	Gruplar Arası	Grup İçi
Öz-yeterlilik Bileşeni					1,18	0,31	1,009	103,065	0,336	0,285
Okul Öncesi	21	4,25	0,55	0,12						
İlkokul	168	4,38	0,51	0,04						
Ortaokul	99	4,27	0,52	0,05						
Lise	78	4,34	0,57	0,06						
Toplam	366	4,33	0,53	0,02						
İyimserlik Bileşeni					0,64	0,58	1,012	189,754	0,337	0,524
Okul Öncesi	21	3,80	0,73	0,16						
İlkokul	168	3,98	0,72	0,05						
Ortaokul	99	3,89	0,71	0,07						
Lise	78	3,98	0,73	0,08						
Toplam	366	3,95	0,72	0,03						

Güven Bileşeni					0,47	0,70	0,325	82,976	0,108	0,229
Okul Öncesi	21	4,65	0,42	0,09						
İlkokul	168	4,61	0,48	0,03						
Ortaokul	99	4,56	0,50	0,05						
Lise	78	4,57	0,44	0,05						
Toplam	366	4,59	0,47	0,02						
Dışa Dönüklük					1,77	0,15	1,725	117,558	0,575	0,325
Okul Öncesi	21	4,35	0,70	0,15						
İlkokul	168	4,43	0,54	0,04						
Ortaokul	99	4,27	0,60	0,06						
Lise	78	4,36	0,54	0,06						
Toplam	366	4,37	0,57	0,02						
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni					2,02	0,11	1,961	116,823	0,654	0,323
Okul Öncesi	21	4,37	0,49	0,10						
İlkokul	168	4,40	0,56	0,04						
Ortaokul	99	4,23	0,60	0,06						
Lise	78	4,30	0,54	0,06						
Toplam	366	4,33	0,57	0,02						
Umut Bileşeni					1,98	0,11	2,061	125,642	0,687	0,347
Okul Öncesi	21	4,23	0,60	0,13						
İlkokul	168	4,38	0,59	0,04						
Ortaokul	99	4,26	0,59	0,05						
Lise	78	4,21	0,56	0,06						
Toplam	366	4,30	0,59	0,03						
Psikolojik Sermaye Toplam					1,34	0,33	1,348	122,636	0,449	0,338
Okul Öncesi	21	4,28	0,58	0,13						
İlkokul	168	4,36	0,57	0,04						
Ortaokul	99	4,25	0,59	0,06						
Lise	78	4,29	0,56	0,06						
Toplam	366	4,30	0,57	0,07						
Prososyal Motivasyon					0,83	0,47	0,865	125,428	0,288	0,347
Okul Öncesi	21	4,22	0,63	0,13						
İlkokul	168	4,32	0,56	0,04						
Ortaokul	98	4,21	0,64	0,06						
Lise	78	4,24	0,55	0,06						
Toplam	365	4,27	0,589	0,03						

Öz-yeterlik Bileşeni: Farklı eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında öz-yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 362) = 1.182, p = 0.317$). Bu sonuç, eğitim düzeyinin öz-yeterlilik üzerinde belirgin bir farkı olmadığını göstermektedir.

İyimserlik Bileşeni: İyimserlik bileşeni için de gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 362) = 0.644, p = 0.587$). Bu durum, katılımcıların iyimserlik düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediğini göstermektedir.

Güven Bileşeni: Güven bileşeninde gruplar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($F(3, 362) = 0.472, p = 0.702$). Bu, eğitim düzeyinin katılımcıların güven düzeylerinde belirgin bir farka sahip olmadığını göstermektedir.

Dışa Dönüklük: Dışa dönüklük bileşeninde de anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 362) = 1.771, p = 0.152$). Bu sonuç, dışa dönüklük düzeylerinin eğitim düzeyine göre benzer olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Dayanıklılık: gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 362) = 2.025, p = 0.110$). Bu, katılımcıların Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediğini göstermektedir.

Umut Bileşeni: Umut bileşeninde de gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 362) = 1.980, p = 0.117$). Bu, eğitim düzeyinin umut düzeylerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Psikolojik Sermaye: Farklı eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında öz-yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 362) = 1.343, p = 0.327$). Bu sonuç, eğitim düzeyinin psikolojik üzerinde belirgin bir fark oluşturmadığını göstermektedir.

Prososyal Motivasyon: Prososyal motivasyon bileşeninde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 361) = 0.830, p = 0.478$). Bu, eğitim düzeyinin prososyal motivasyon düzeylerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

ANOVA analizine göre farklı eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında bu psikolojik bileşenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu, eğitim düzeyinin bu psikolojik bileşenler üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

3.3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOSYAL MOTİVASYON BİLEŞENLERİ AÇISINDAN KORELASYON BULGULARI

Pozitif psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri arasındaki ilişkiye dair elde edilen değerler tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Tüm Bileşenlere Göre Pearson Korelasyon Tablosu

	Öz-yeterlik Bileşeni	İyimserlik Bileşeni	Güven Bileşeni	Dışa Dönüklük	Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni	Umut Bileşeni	Prososyal Motivasyon
Öz-yeterlik Bileşeni	1	,48**	,55**	,56**	,57**	,56**	,46**
İyimserlik Bileşeni		1	,39**	,46**	,48**	,49**	,42**
Güven Bileşeni			1	,61**	,66**	,52**	,51**
Dışa Dönüklük				1	,73**	,58**	,55**
Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni					1	,70**	,61**
Umut Bileşeni						1	,57**
Psikolojik Sermaye							,66
Toplam Prososyal Motivasyon							1
** p<.01							

Bu çalışmada, çeşitli psikolojik bileşenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayıları, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmekte ve istatistiksel anlamlılığı belirlemektedir. Korelasyon katsayısının anlamlı olması, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu gösterir. Çalışmada kullanılan ** işareti, korelasyonların %1 anlamlılık düzeyinde ($p < 0.01$) anlamlı olduğunu belirtir.

Korelasyon analizinde, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü Pearson korelasyon katsayısı (r) ile ifade edilir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değer alır. Pozitif korelasyon, iki değişkenin birlikte artış ya da azalış eğiliminde olduğunu; negatif korelasyon ise bir değişken artarken diğ erinin azaldığını ifade eder. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında genel olarak aşağıdaki sınıflamalar dikkate alınmaktadır (Büyüköztürk, 2012):

- **0.00 - 0.29** → Zayıf ilişki
- **0.30 - 0.69** → Orta düzeyde ilişki
- **0.70 - 0.89** → Yüksek düzeyde ilişki
- **0.90 - 1.00** → Çok yüksek düzeyde ilişki

Ayrıca katsayının pozitif veya negatif olması, ilişkinin yönünü göstermektedir. Örneğin, 0.75'lik bir korelasyon, güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkiyi; -0.40'lık bir

korelasyon ise orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bu sınıflandırma, korelasyon tablosundaki değerlerin anlamlandırılması ve bulguların doğru yorumlanması açısından önemlidir.

Öz-yeterlik bileşeni ile diğer bileşenler arasında anlamlı pozitif korelasyonlar gözlemlenmiştir. İyimserlik bileşeni ile öz-yeterlik bileşeni arasında korelasyon katsayısı 0.486 olarak bulunmuştur ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.01$). Güven bileşeni ile öz-yeterlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.554'tür ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$). Dışa Dönüklük bileşeni ile öz-yeterlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.561'dir ve anlamlı bir ilişkidir ($p < 0.01$). Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni ile öz-yeterlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.571'dir ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Umut bileşeni ile öz-yeterlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.565'tir ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$). Prososyal motivasyon ile öz-yeterlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.466 olarak bulunmuş ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$).

İyimserlik bileşeni ile diğer bileşenler arasında da anlamlı pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Güven bileşeni ile iyimserlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.394'tür ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Dışa Dönüklük bileşeni ile iyimserlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.463 olarak bulunmuş ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni ile iyimserlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.482'dir ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$). Umut bileşeni ile iyimserlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.499'dur ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Prososyal motivasyon ile iyimserlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.427'dir ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$).

Güven bileşeni ile diğer bileşenler arasında da anlamlı pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Dışa Dönüklük bileşeni ile güven bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.618 olarak bulunmuş ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Psikolojik Dayanıklılık Boyutu ile güven bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.664'tür ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$). Umut bileşeni ile güven bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.527'dir ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Prososyal motivasyon ile güven bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.513'tür ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$).

Dışa Dönüklük bileşeni ile diğer bileşenler arasında da anlamlı pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni ile Dışa Dönüklük bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.731'dir ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Umut bileşeni ile Dışa Dönüklük bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.588 olarak bulunmuş ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Prososyal motivasyon ile Dışa Dönüklük bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.556'dır ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$).

Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni ile diğer bileşenler arasında da anlamlı pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Umut bileşeni ile Psikolojik Dayanıklılık bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı 0.708 olarak bulunmuş ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$). Prososyal motivasyon ile Psikolojik Dayanıklılık Bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.612'dir ve bu ilişki de anlamlıdır ($p < 0.01$).

Umut bileşeni ile prososyal motivasyon arasında anlamlı pozitif bir korelasyon bulunmuştur. Bu iki bileşen arasındaki korelasyon katsayısı 0.579 olarak bulunmuş ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$).

Son olarak, Psikolojik sermaye ölçeğinin genel toplam değeri ile ölçeğin alt bileşenleri olan Psikolojik dayanıklılık (0,90) ve dışa dönüklük (0,88) güçlü bir ilişkiye sahiptir. İyimserlik bileşeni (0,78) her ne kadar en düşük değere sahip olsa dahi anlamlı bir ilişki göstermektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin geneli ile Prososyal Motivasyon ölçeği arasındaki korelasyon 0,658 olarak bulunmuş ve bu ilişki anlamlıdır ($p < 0.01$).

Bu sonuçlar, psikolojik bileşenler arasında güçlü ve anlamlı ilişkilerin varlığını göstermektedir. Öz-yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, Psikolojik Dayanıklılık, umut ve prososyal motivasyon bileşenleri arasında genel olarak pozitif ve anlamlı korelasyonlar bulunmaktadır. Bu da bireylerin bu psikolojik özelliklerinin birbirleriyle bağlantılı olduğunu ve bir boyuttaki artışın diğer boyutlarda da artışa yol açabileceğini göstermektedir.

3.4. PSİKOLOJİK SERMAYE VE PROSOSYAL MOTİVASYON BİLEŞENLERİ AÇISINDAN REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

Bu çalışma çerçevesinde yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, "prososyal motivasyon" bağımlı değişkeni üzerine etkili olan faktörler regresyon analizi ile

incelenmiştir. Regresyon modeli, "öz-yeterlik bileşeni", "güven bileşeni", "iyimserlik bileşeni", "dışa dönüklük bileşeni", "psikolojik dayanıklılık" ve "umut bileşeni" bağımsız değişkenlerini içermektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon bileşenleri arasındaki ilişkiye dair elde edilen değerler tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Tahminleme için Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken : Prososyal Motivasyon							R2	VIF
	Standardize Edilmemiş		95,0% B İçin Güven Aralığı		Standardize Edilmiş				
	B	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	B	T			
Öz-yeterlik Bileşeni	,039	,05	-,07	,15	,035	,66	.21	1,86	
Güven Bileşeni	,132	,06	-,00	,26	,109	1,95	.26	2,04	
İyimserlik Bileşeni	,072	,03	-,00	,14	,088	1,86	.18	1,48	
Dışa Dönüklük Bileşeni	,140	,06	,01	,26	,136	2,24	.30	2,43	
Psikolojik Dayanıklılık	,228	,072	,08	,37	,221	3,16	.37	3,23	
Umut Bileşeni	,220	,05	,10	,33	,221	3,78	.32	2,25	
Psikolojik Sermaye Toplam	,810	,135	,545	1,075	,780	6,00	,44	2,22	

Regresyon modeli kurulumda literatürde kullanılan formül $\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_p X_p$ şeklindedir. Bu formül uyarında gerçekleştirilen bir çoklu regresyon analizinde elde edilen değerler uyarınca aşağıda verilmiş olan formül ile yeni gelen bir katılımcının Prososyal motivasyon değeri hesaplanmaktadır.

Prososyal motivasyon = $0.663 + .039 * \text{öz-yeterlik} + .132 * \text{güven} + .072 * \text{iyimserlik} + .140 * \text{dışa dönüklük} + .228 * \text{psikolojik dayanıklılık} + 0.220 * \text{umut}$

Psikolojik sermaye alt bileşenlerini kullanılarak Prososyal motivasyon bileşenini yordamak amacıyla bir çok değişkenlik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, $F(6, 364) = 49.519$, $p < 0.01$ ve bağımlı değişken varyansın %44'ünü ($R^2_{\text{adjusted}} = .440$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre, öz-yeterlik prososyal motivasyonun olumlu ve anlamlı olarak yordamamaktadır. $\beta = .035$, $t(364) = .668$, $p = .504$, $pr^2 = .0012$. Bu değişkenin tahmin edilen değişken üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p > 0.05$). Güven bileşeni Prososyal motivasyon bağımlı değişkeni olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. $\beta = .109$, $t(364) = 1.954$, $p = .051$, $pr^2 = .010$. Bu boyut anlamlılık

sınırında ($p \approx 0.05$). Etkisinin sınırda da olsa dikkate alınması gerekebilir. İyimserlik bileşeni Prososyal motivasyon bağımlı değişkeni olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. $\beta = .088$, $t(364) = 1.864$, $p = .064$, $pr^2 = .0094$. Bu değişken anlamlılık sınırına yakın olmakla birlikte ($p > 0.05$), istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmez. Dışa dönüklük bileşeni Prososyal motivasyon bağımlı değişkeni olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. $\beta = .136$, $t(364) = 2.243$, $p = .025$, $pr^2 = .014$. Bu değişkenin etkisi anlamlıdır ($p < 0.05$). Dışa dönüklük, tahmin edilen değişken üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Psikolojik dayanıklılık bileşeni Prososyal motivasyon bağımlı değişkeni olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. $\beta = .221$, $t(364) = 3.166$, $p = .002$, $pr^2 = .027$. Psikolojik dayanıklılık, anlamlı ve güçlü bir etkendir ($p < 0.05$). Umut bileşeni Prososyal motivasyon bağımlı değişkeni olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. $\beta = .221$, $t(364) = 3.786$, $p < .001$, $pr^2 = .038$. Umut bileşeni, modeldeki en güçlü etkilerden birine sahiptir ve anlamlıdır ($p < 0.05$).

Tüm bağımsız değişkenler için $VIF < 10$, bu da çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını gösterir. En güçlü pozitif etkiler, Psikolojik Dayanıklılık ($\beta = 0.221$) ve Umut Bileşeni ($\beta = 0.221$) değişkenlerinden gelmektedir. Modelin toplam açıklama gücü (R^2), açısından elde edilen bulgular neticesinde, psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenlerinin önemli bir katkı sunduğunu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, öğretmenlerin kendilerini yeterli, iyimser, güvenli, dışa dönük, psikolojik olarak sağlıklı ve umutlu hissettiklerini göstermektedir. Psikolojik sermaye, bireylerin iş performansı ve genel iyilik halleri üzerindeki olumlu etkileriyle dikkat çeken bir kavramdır. Luthans ve arkadaşları (2007), psikolojik sermayeyi dört temel bileşen üzerinden tanımlamışlardır: öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık. Ancak Tösten ve Özgan(2014) kültürel farklılıkları da göz önünde bulundurarak güven ve dışa dönüklük bileşenlerini de eklemiştir. Bu bileşenlerin yüksek seviyelerde olması, bireylerin stresle başa çıkma kapasitelerini ve zorluklarla mücadele etme becerilerini önemli ölçüde artırmaktadır.

Öz-yeterlik, bireylerin kendi yetkinliklerine olan inancını ifade etmektedir. Bandura (1997), özyeterliliği yüksek bireylerin karşılaştıkları zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabildiklerini ve hedeflerine ulaşmada daha kararlı olduklarını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, öğretmenlerin yüksek öz-yeterlik algısı, sınıf içindeki zorluklara karşı dayanıklılıklarını artırarak performanslarını da destekleyeceği düşünülmektedir. Nitekim öz-yeterlik ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü ilişkiler mevcuttur.

İyimserlik ise geleceğe yönelik olumlu beklentileri temsil etmektedir. Scheier ve Carver (1985), iyimser bireylerin zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıktığını ve genel yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri, hem öğrencilerine olumlu bir öğrenme ortamı sunmalarını hem de mesleki yaşamlarında daha mutlu ve başarılı olmalarını sağlamaktadır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin iyimserlik algılarının yüksek düzeyde çıkmasının örgüt için pozitif yorumlanacağı söylenebilir.

Güven, bireylerin hem kendilerine hem de diğer insanlara duyduğu inancı ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin güven boyutu, öğretmenlerin meslektaşlarıyla daha etkili ve işbirlikçi ilişkiler kurmalarına olanak tanımaktadır (Cameron & Spreitzer, 2012). Öğretmenlerin güven algılarının yüksek olması avantajlı bir durumdur. Ölçek maddelerinde güven bileşeni hem bireyin kendisine olan güveni hem de meslektaşların

bireye olan güvenini ifade etmektedir. Dolayısıyla bir bireysel olarak güvenin yüksek çıkması okul iklimine de olumlu katkılar sağlayacaktır.

Dışa dönüklük, sosyal ilişkiler kurma ve bu ilişkileri sürdürebilme becerisiyle ilişkilidir ve öğretmenlerin sınıf içindeki etkileşimlerini güçlendiren bir unsur olarak görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık ise bireylerin zorluklar karşısında toparlanma ve direnç gösterme yeteneğini ifade etmektedir. Bu özellik, öğretmenlerin stresli durumlarla başa çıkma becerilerini desteklemektedir (Wagnild & Young, 1993). Umut ise hedeflere ulaşmaya yönelik motivasyonu artırarak öğretmenlerin öğrencilerine ilham verme kapasitelerini güçlendirmektedir (Snyder ve ark., 1991).

Sonuç olarak, öğretmenlerin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmaları, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurmakta ve eğitim süreçlerinde kayda değer olumlu etkiler yaratmaktadır. Yüksek psikolojik sermaye düzeyleri, öğretmenlerin profesyonel yaşamlarında daha mutlu, verimli ve etkili bireyler olmalarına anlamlı katkılar sunmaktadır.

Demografik Değişkenlerin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Farklılıkları

Cinsiyetin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı incelendiğinde, genel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak, güven bileşeninde kadınların ortalama puanlarının erkeklere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, cinsiyetin psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki oluşturduğu farklılığın karmaşık olduğunu göstermektedir. Kadınların güven düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olması, toplumsal ve kültürel faktörlerle ilişkilendirilebilir. Eagly ve Carli (2003), kadınların genellikle daha yüksek empati düzeylerine sahip olduğunu ve bu durumun sosyal ilişkilerde güven oluşturma süreçlerine önemli bir katkı sağladığını ifade etmektedir.

Kadınlar, iş ve sosyal yaşamlarında daha fazla güven ilişkisi kurmaya çalışıyorlar (Colquitt, Scott ve LePine, 2007). Kadınlar, yerinde sosyal destek arama konusunda daha aktif oldukları için, güven seviyeleri erkeklere kıyasla daha yüksek olabilir (Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011). Bu araştırmalar, kadınların ilişkilerinde daha fazla sosyal destek aradıklarını ve aldıklarını gösteriyor. Kadınların sosyal destek arayışı ve sağlama eğilimleri, onların psikolojik sermayenin güven

boyutunda daha yüksek puanlar almalarını açıklayabilecek temel bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Kadınlar, iş yerinde güveni artırarak açık iletişim ve veri tabanını oluşturmak daha güvenilirdirler (Fletcher, 2004). Kadın öğretmenler daha fazla iş birliği ve empati odaklı bir iletişim biçimi sergileyebilirler .

Kadınlar, toplumsal olarak daha fazla bağlılık ve iş birliği içinde olmaya teşvik edilmektedir . Bu da onların güvenlerini güçlendiren bir sosyal kimlik iyileştirmelerine yol açabilir (Güney, 2020). Kadınlar, çocukluklarından itibaren sosyal uyum ve ilişkiler bağları kurma konusunda daha fazla teşvik edilmektedirler (Gilligan, 1982). Bu araştırmalardan hareketle kadınlar, toplumsal rollerinin bir parçası olarak daha fazla güven duymaya ve güvenilir satışlara sahip olabilirler .

Kadınlar, genellikle takım halinde daha fazla uyum gösteren bireylerdir . Bu sayede orada iş yerinde, güvenli temelli ilişkiler daha güçlü inşa etmelerini sağlayabilir (Meyerson ve Fletcher, 2000).

Kadınlar, iş yerinde güvenin sürdürülmesi ve iş birliğine dayalı yöntemler daha sık muhafaza edilmektedirler (Van den Brink ve Benschop, 2012). Öğretmenler arasında güven, dayanışma ve iş birliği ile güçlenir. Kadın savaşçıların ruhu takım çalışması içinde daha dayanıklı olması, güven üyesinde erkeklerden daha yüksek puan almalarını açıklayabilir (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004). Bu araştırmalardan da hareketle kadın çalışanların, mesleki ortamlarında daha fazla güven duygusu geliştiren takım çalışması ve iş birliklerine daha yatkın olabilirler .

Cinsiyetin psikolojik sermaye üzerindeki etkilerini ele alan diğer araştırmalar, bu sermayenin liderlik stilleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Eagly ve Johnson (1990), kadın liderlerin daha demokratik ve katılımcı bir liderlik yaklaşımı benimseme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, kadınların güven boyutundaki yüksek puanlarının, sosyal ilişkilerde daha fazla güven inşa etmelerine ve dolayısıyla psikolojik sermaye düzeylerinin artmasına katkıda bulunduğu ileri sürülebilir.

Sonuç olarak, cinsiyetin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Kadınların güven boyutundaki yüksek düzeyleri, toplumsal cinsiyet rollerinin ve sosyal ilişkilerin dinamikleriyle ilişkilendirilirken, genel psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılıkların gözlenmemesi, bireylerin psikolojik

kaynaklara erişiminde cinsiyetin belirleyici bir faktör olmayabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, cinsiyetin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin daha kapsamlı ve bağlamsal bir şekilde ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Yaş: Farklı yaş grupları arasında psikolojik sermaye bileşenlerinde anlamlı fark bulunmamıştır. Bazı bireyler genç yaşta bile yüksek psikolojik sermaye geliştirebilirken, bazıları ilerleyen yaşlara rağmen düşük psikolojik sermaye seviyelerine sahip olabilirler (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011). Psikolojik sermaye, yaşla birlikte doğal olarak bir olgu değil, bireyin yaşadığı deneyimlere ve edindiği bakış açılarına bağlı olarak bir yapı olabilir (Luthans vd., 2007).

Öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun benzer iş stresi, öğrenci ilişkileri ve okul yönetimi ile karşı karşıya kaldıkları için psikolojik sermaye açısından yaş farkı belirgin olmayabilir (Çetin ve Basım, 2012). Eğitim sürecinde çalışan bireyler, yaş farkı olmaksızın sürekli müfredat müfredatı ve öğrenci profili ile uğraşmak zorunda olduklarından, psikolojik sermaye seviyeleri sabit olabilir (Rego, Sousa, Marques ve Cunha, 2012).

Medeni durumun psikolojik sermaye üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalar, evli ve bekar öğretmenler arasında belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, evli öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek puanlar aldığını ortaya koymuştur ($t = 2.429, p < 0.05$; $t = 2.457, p < 0.05$; $t = 2.433, p < 0.05$). Bu sonuçlar, bireylerin medeni durumunun psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki etkisini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Evli öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iyimserlik sergilemeleri, evliliğin sunduğu sosyal destek ve duygusal güvence ile yakından ilişkilendirilebilmektedir. Bowers ve çalışma arkadaşları (2000), evliliğin bireylerin stresle başa çıkma kapasitelerini artırdığını ve genel yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Sosyal destek mekanizmaları, bireylerin karşılaştıkları zorluklarla daha etkin bir şekilde başa çıkmalarını kolaylaştırırken, evli bireylerin umutlu ve iyimser bir tutum benimsemelerine de katkı sağlamaktadır.

Bekâr bireyler, özellikle yalnız yaşadıklarında, gelecekte olabilecekleri ve kaygı yaşamalarını sağlarken, evliliğin ürünlerinin güven duygusu, bireylerin ilişkilerine yönelik daha olumlu düşünmeye katkısı bulunabilir (Gove, Hughes ve Style, 1983). Evli bireyler, gelecekleriyle ilgili daha net bir vizyona sahip oldukları için, bireylere kıyasla daha iyimser olabilirler .

Toplumda evlilik, bireyin sosyal olarak kabul görmesi ve kalması bir statüye sahip olmasıyla birliktedir (Simon, 2002). Bu kabul sosyal ve yardımlaşma duygusu, evli olduklarında daha iyi hissetmelerine ve olayları daha olumlu algılamalarına neden olabilir.

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin stres ve zorluklarla başa çıkma kapasitelerini ifade eden kritik bir kavramdır. Evli bireylerin daha güçlü sosyal destek sistemlerine sahip olmaları, bu bireylerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin artmasına olanak tanımaktadır. Aldwin ve çalışma arkadaşları (2007), sosyal destek sistemlerinin bireylerin stresle başa çıkma stratejilerini geliştirdiğini ve bu sayede psikolojik dayanıklılıklarının güçlendiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, evli öğretmenlerin yüksek dayanıklılık düzeyleri, güçlü sosyal destek yapıları ve bu yapıların sağladığı olumlu yaşam deneyimleri ile açıklanabilir.

Evlilik, bireylerin uzun vadeli düşünmesini ve problem çözme becerilerini geliştirmesini teşvik edebilir (Umberson, Williams, Powers, Liu & Needham, 2006). Evli bireyler, evlilik süreci boyunca farklı roller ve sorumluluklar sürdürmek zorunda kaldıkları krizler için zorluklar, finansal zorluklar ve aile içi dinamikler, problem çözme ve stres yönetme yetenekleri geliştirmelerine katkı sağlayabilir.

Evlilik, bireylerin yardımlaşmasını güçlendirerek psikolojik sağlamlığını artırabilir (Waite ve Gallagher, 2000). Aile kurma ve sorumluluk alma, bireyin psikolojik olarak daha güçlü hissetmesine ve stresle başa çıkma yeteneğinin yapısal katkı sağlayabilir (Marks ve Lambert, 1998). Evlilik, bireylerin bir yardımlaşma duygusu, sosyal rol ve yaşam amacı sağlayarak psikolojik güçlenmelerine katkıda bulunabilir.

Toplumda evlilik, bireyin sosyal kabul ve destek gördüğü bir statü olarak mevcuttur. Evli bireyler, bu statüden dolayı daha fazla psikolojik güçlenme ve

dayanıklılık hissedebilirler (Simon, 2002).Toplumsal olarak evlilik, bireyin daha güçlü ve sosyal olarak daha kabul edilebilir olduğu bir statüdür (DePaulo ve Morris, 2005).

Bekâr bireyler, bazı toplumsal normların uygunluğu daha yalnız ve tıslayabilirler, bu da dayanıklılıklarını olumsuz etkileyebilir (Mastekaasa, 1992). Evli bireyler, toplumsal olarak daha fazla destek ve kabul ettikleri için dayanıklılıklarını artırma bir avantaj elde edebilirler.

Benzer şekilde, umut bileşeninin evli öğretmenlerde daha yüksek düzeyde görülmesi, evliliğin uzun vadeli hedeflere yönelik olumlu bir bakış açısı kazandırması ile ilişkilendirilebilir. Snyder ve çalışma arkadaşlarının (1991) belirttiğı üzere, umut, bireylerin hedef belirleme, bu hedeflere ulaşma stratejileri oluşturma ve hedeflerine yönelik inançlarını sürdürme süreçlerinde temel bir role sahiptir. Evli bireylerin, aile kurma ve çocuk yetiştirme gibi uzun vadeli hedefler etrafında daha güçlü bir umut ve motivasyon geliştirme potansiyeline sahip oldukları düşünülebilir.

Evlilik, bireylerin psikolojik ve duygusal destek sağlayarak zor zamanlarda umutlarını kaybetmemelerine yardımcı olabilir (Taylor, 2011).Araştırmalar, sosyal desteğin yüksek olabileceğı konusunda daha olumlu baktığını ve daha yüksek umut seviyelerine sahip olduğunu göstermektedir (Snyder ve diğerleri, 1991). Evlilik, bireylerin yalnız kalmasını koruyan güçlü bir sosyal bağ oluşturur . Eşler hayatı daha iyimser bir perspektifle değerlendirmesine ve umutlu tutulması yardımcı olabilir

Evli bireyler, duygusal ve ekonomik olarak daha iyi bir araya geldikleri için geleceklerine daha fazla umut besleyebilirler (Waite & Gallagher, 2000). Umot, bireyin yaşamını sürdürebilmesi ve evlilik, hayatlarını daha planlı ve öngörülebilir hale getirerek, gelecekte gelecekte beklentiler olumlu yönde olabilir. Evli bireyler, hayatlarının daha öngörülebilir ve planlı olması için, gelecekleri hakkında daha umutlu olabilirler.

Eşlerin birbirlerine verdikleri destek, bireyin zor durumlarla başa çıkma becerisini arttırarak gelecekte daha olumlu beklentiler oluşturmaya yardımcı olabilir (Pietromonaco & Collins, 2017). Evli bireyler, kendilerini daha fazla desteklemiş ve güvende hissettikleri için, gelecekteki beklentiler daha umut verici olabilir.

Aile kurma ve çocuk sahibi olma gibi faktörler, bireyin uzun vadeli hedef oluşturmalarını sağlayarak umut seviyesini artırabilir (Marks & Lambert, 1998). Aile

kurma süreci, hayatlarına daha fazla anlam ve yön katabilir, ancak orada umut oluşabilir. Evli bireyler, özellikle çocuk sahibi olduklarında, geleceğe yönelik daha fazla sorumluluk üstlenirler ve uzun vadeli planlar yapmaya başlarlar . Bu durumun artışı önemli bir faktör olabilir. Evli bireyler, sadece kendi yaşamları için değil, eşleri ve çocukları için daha iyi bir gelecek kurma motivasyonuna sahip olduklarından, umutları daha yüksek olabilir.

Çakar ve Karataş (2016), sosyal destek ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ele almış ve sosyal desteğin bireylerin dayanıklılık seviyelerini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu, evli bireylerin güçlü sosyal destek sistemlerinin, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerini yükseltebileceğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, evli öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenlerinde daha yüksek düzeyler sergilemesi, medeni durumun psikolojik sermaye üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Sosyal destek, duygusal güvence ve uzun vadeli hedeflere sahip olma, evli bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu bulgular, medeni durumun bireylerin psikolojik kaynaklarının gelişimine olan etkisini vurgulamaktadır.

Kıdem: Mesleki kıdemin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Öğretmenler, meslek hayatlarının başından itibaren stres, iş yükü ve öğrenci ilişkileri gibi dinamiklerle sürekli karşılaştıkları için, kıdem ilerledikçe psikolojik sermaye açısından belirgin bir değişiklik yaşanmayabilir (Çetin & Basım, 2012). Öğretmenler mesleğe başladıkları ilk yıllardan itibaren sürekli benzer zorluklarla karşılaştıkları için, kıdem, psikolojik sermaye açısından belirgin bir farklılık oluşturmayabilir.

Branş: Farklı branşlar arasında psikolojik sermaye boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Branş fark etmeksizin erişilebilen öğrenci üzerindeki sorumlulukları, psikolojik sermaye düzeylerinde ortak bir denge yaratabilir (Gu ve Day, 2007).

Öğretmenler, branşları ne olursa olsun, karşılaştıkları zorluklara benzer şekilde uyum sağlayabildikleri için psikolojik sermaye seviyelerinde büyük farklılıklar gözlenmeyebilir.

Öğretmenlerin Prososyal Motivasyon Algıları

Öğretmenlerin prososyal motivasyon algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Yapılan analizler, prososyal motivasyon değişkeninin ortalama değerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, katılımcıların genellikle prososyal davranışlara motive olduklarını ve bu motivasyonu yüksek derecede algıladıklarını ortaya koymaktadır. Eisenberg ve Miller'ın (1987) çalışmaları, bireylerin yardım etme eğilimlerinin prososyal davranışlarını nasıl yönlendirdiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin yüksek düzeyde prososyal motivasyon algılarına sahip olmaları, öğrencilerine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine katkı sağlayabilir.

Yıldırım ve Bıyık (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin öğrencilere yönelik prososyal davranışlarının belirgin şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin mesleki rollerinin gerektirdiği başkalarına yardım etme ve topluma katkıda bulunma arzusunu yansıtmaktadır. Köroğlu ve Çakır (2019), öğretmenlerin yüksek prososyal motivasyon düzeylerinin öğrencilerin akademik başarıları üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin prososyal motivasyonlarının artırılması, eğitim süreçlerinde öğrenci gelişimini destekleyici bir etki yaratmaktadır. Çolak ve Aydın (2021) ise, öğretmenlerin prososyal motivasyon algılarının, okul ortamındaki sosyal destekle güçlü bir ilişki içinde olduğunu belirtmiştir. Ryan ve Deci'nin (2000) araştırmaları, içsel motivasyonun, özellikle öğretmenler gibi sosyal roller üstlenen bireylerde prososyal davranışları teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin yüksek motivasyon seviyelerinin, öğrencilerin özsaygısını geliştirebileceği ve akademik başarılarını artırabileceği yönünde bir çıkarım yapılmasını mümkün kılmaktadır. Benzer şekilde, McAllister ve Irvine (2000), öğretmenlerin prososyal motivasyon düzeylerinin güçlü olması durumunda, öğrencilerin akademik başarılarının da olumlu yönde etkilendiğini belirtmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin motivasyonel ve prososyal tutumlarının, eğitim-öğretim süreçlerinde öğrencilerin gelişimine olan etkisine dikkat çekmektedir.

Katılımcılar arasında prososyal motivasyon algısının tutarlılığını gösteren standart sapma değeri düşük olarak bulunmuştur. Bu, öğretmenlerin sosyal sorumluluk ve başkalarına yardım etme motivasyonunu benzer düzeylerde paylaştıklarını

göstermektedir. Gagné ve Deci (2005), motivasyonun iş performansı üzerinde olumlu etkiler sağladığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte, kültürel faktörlerin prososyal motivasyon üzerindeki etkisi de literatürde ele alınmıştır (Hofstede, 2001). Bu bağlamda, öğretmenlerin mensubu oldukları toplumun değerleri ve inanç sistemleri, onların prososyal davranışlarını şekillendirme potansiyeline sahiptir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin yüksek düzeyde prososyal motivasyon algısına sahip olmaları, hem bireysel düzeyde hem de toplumsal düzeyde anlamlı sonuçlar doğurmakta ve eğitim süreçlerinde kayda değer olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu bulgular, prososyal motivasyonun eğitimin niteliğini artırmadaki kritik rolünü ortaya koymaktadır.

Demografik Değişkenlerin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Farklılıklar

Cinsiyet: Cinsiyetin prososyal motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Yaş: Farklı yaş grupları arasında prososyal motivasyon düzeylerinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Medeni Durum: Medeni durumun prososyal motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Kıdem: Farklı kıdem grupları arasında prososyal motivasyon düzeylerinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Branş: Farklı branşlar arasında prososyal motivasyon düzeylerinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

Psikolojik Sermaye ve Prososyal Motivasyon Arasındaki İlişki

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiş ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik boyutlar ile prososyal motivasyon arasında pozitif korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Psikolojik sermaye ile prososyal motivasyon arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulguları, literatürde geniş bir destek bulmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ve umut en güçlü ilişkiye sahip bileşenlerdir. Psikolojik dayanıklılık, stresli ve zorlayıcı durumlarla başa çıkabilme kapasitelerini ifade eder (Luthans ve diğerleri, 2007). Psikolojik dayanıklılık en yüksek ilişkiyi göstermektedir. Zorluklara karşı dirençli olan bireyler, başkalarına yardım etme konusunda daha kararlı olabilir. Bulgular, psikolojik açıdan yüksek olan prososyal motivasyonlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması, onların meslek hayatındaki zorluklarla daha iyi başa çıkabilmelerini ve bu süreçte öğrencileri ve meslektaşları için daha fazla destekleyici rol üstlenmelerini sağlamaktadır. Benzer şekilde, umut bileşeni, öğretmenlerin geleceğe dair olumlu beklentiler taşımasını ve öğrencilerinin akademik başarılarını destekleme konusunda daha motive olmalarını teşvik etmektedir. Bu bulgular, Luthans ve Youssef (2007)'nin psikolojik sermayenin bireyin iş performansı ve sosyal etkileşimleri üzerindeki olumlu etkilerini vurgulayan çalışmalarıyla tutarlıdır.

Umut ise, bireylerin gelecekteki hedeflerine ulaşma konusundaki inançlarını ve motivasyonlarını etkileyerek prososyal davranışları teşvik edebilir. Snyder ve arkadaşlarının (1991) yaptığı araştırma, umudun bireylerin hedeflerine ulaşma konusundaki motivasyonlarını şekillendirdiğini göstermektedir. Çelik ve Şimşek (2021) ise umut düzeyi yüksek bireylerin kriz anlarında daha yardımsever davrandıklarını ortaya koyarak, bu bulguları desteklemektedir.

Bununla birlikte, öz-yeterlik , güven ve dışa dönüklük gibi diğer bileşenlerin de prososyal motivasyon ile anlamlı bir ilişki sergilediği görülmektedir. Özellikle dışa dönüklüğün prososyal motivasyon üzerindeki etkisi, bireylerin sosyal ilişkiler kurma eğilimleriyle açıklanabilir (Eryılmaz, 2014). Daha sosyal, girişken ve açık bireylerin, iş ortamında prososyal davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları düşünülebilir. Dışa dönüklük, sosyal etkileşim ve başkalarıyla ilişki kurma istekliliği ile ilişkili bir kişilik özelliğidir. Dışa dönük bireyler, genellikle daha fazla sosyal etkileşimde bulunur ve bu durum, prososyal davranışları artırma potansiyeline sahiptir. Roberts ve Smith (2008), dışa dönüklüğün bireylerin başkalarına yardım etme motivasyonunu artıran bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, Kaya ve Özdemir (2019) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma, dışa dönüklüğün bireylerin gönüllülük ve sosyal yardımlaşma davranışlarını olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Öz-yeterlik, bireylerin belirli görevleri yerine getirme konusundaki inançlarını ifade eder ve bu inanç, prososyal motivasyonu güçlendirebilir. Bandura (1997), öz-yeterliğin yüksek olduğu durumlarda bireylerin sosyal katılımında bulunma ve başkalarına yardım etme eğilimlerinin arttığını vurgulamaktadır. Elde edilen bulgular, Demirtaş ve Yıldırım (2018) yaptıkları çalışmayla paralellik göstermekte; öz-yeterlik algısının toplumsal dayanışma ve iş birliği süreçlerini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. Kendine güvenen bir birey, yardım ettiğinde gerçekten fayda sağlayabileceğine inanır ve bu da prososyal motivasyonu artırır.

İyimserlik, bireylerin olumlu sonuçlar bekleme eğilimidir ve bu durum, bireylerin topluma katkıda bulunma isteklerini artırabilir. Ciarrochi ve arkadaşları (2007), iyimser bireylerin zorluklarla karşılaştıklarında bile yardım etme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. İyimserliğin bireylerin sosyal ilişkilerini ve toplumsal katılımlarını olumlu yönde etkilediğini destekler niteliktedir (Güneri & Aydın, 2020). İyimser bireyler, geleceğe yönelik olumlu bir bakış açısına sahip olduklarından, başkalarına yardım etmenin uzun vadede değerli olduğuna inanır. Bu durum, onların daha fazla prososyal davranış göstermesini sağlar.

Güven bileşeni, bireylerin başkalarına duyduğu güveni ifade eder; bu güven, sosyal ilişkilerin güçlenmesine ve dolayısıyla prososyal davranışların artmasına katkı sağlar. Holt-Lunstad ve arkadaşlarının (2010) araştırmaları, güvenin sosyal etkileşimdeki rolünü ve bireylerin başkalarına yardım etme motivasyonunu artıran bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Yılmaz ve Erkan (2015), toplumsal güven düzeyinin artmasının bireylerin dayanışma ve iş birliği eğilimlerini artırdığını göstermiştir.

Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin bireylerin sosyal yönelimlerini ve yardım etme isteklerini artırdığına dair literatürdeki birçok çalışma ile örtüşmektedir. Grant (2012), psikolojik sermayesi yüksek bireylerin, özellikle umut ve öz-yeterlik düzeyleri yüksek olduğunda, prososyal davranışlarını artırma eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde, Demirtaş ve Yıldırım (2018)'in yaptığı bir araştırmada, psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin öğrencilere karşı daha destekleyici ve yardımsever davrandıkları gözlemlenmiştir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim ortamında doğrudan prososyal motivasyonlarını etkileyebileceğini göstermektedir. Özellikle psikolojik dayanıklılığı ve umut düzeyi yüksek öğretmenlerin, öğrencilerine daha fazla destek sundukları ve eğitim süreçlerinde daha fazla sorumluluk aldıkları görülmektedir. Bu bulgular eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için , öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmaya yönelik programların önemini vurgulamaktadır.

Psikolojik Sermayenin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Yordayıcılığı

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile prososyal motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiş ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça prososyal motivasyonlarının da yükseldiğini göstermektedir. Psikolojik sermayenin bileşenleri incelendiğinde, özellikle psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenlerinin prososyal motivasyonu daha güçlü bir şekilde yordadığı görülmektedir.

Psikolojik sermayenin prososyal motivasyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik bileşenler, prososyal motivasyon üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler göstermektedir. Bu, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artmasıyla prososyal motivasyonlarının da arttığını göstermektedir. Çolak ve Aydın (2021), öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe, prososyal davranışlarının da belirgin şekilde arttığını saptamıştır. Psikolojik sermayesi yüksek bireyler, çevrelerine daha fazla katkı sağlama eğiliminde olup, yardımseverlik ve toplumsal fayda sağlama konusunda daha istekli olurlar. Araştırmalar, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların prososyal motivasyonlarını anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir. Grant (2012) gibi araştırmacılar, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin daha fazla prososyal davranış gösterdiğini ortaya koymuştur.

Regresyon analizine tabi tutulan psikolojik sermaye alt bileşenleri ile bağımsız değişken olan prososyal motivasyon üzerinde en güçlü ve anlamlı etkiye sahip olan değişkenler, psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenidir. Diğer değişkenler arasında sadece dışa dönüklük bileşeni de anlamlı bir katkı sunmaktadır. Öz-yeterlik ve iyimserlik bileşenlerinin etkileri ise istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin prososyal motivasyonun güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Yani bireyin psikolojik sermayesi ne kadar

yüksekse, başkalarına yardım etme motivasyonu da o kadar yüksektir. Bu bulgular, eğitim ortamlarında öğretmenlerin psikolojik sermayesini artırarak, onların prososyal motivasyonlarını güçlendirmek gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmaya yönelik programların önemini vurgulamakta ve eğitim sistemine katkı sağlayacak stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

ÖNERİLER

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmaya yönelik mesleki gelişim programları oluşturulmalıdır. Özellikle psikolojik dayanıklılığı ve umut düzeyini güçlendiren eğitimler, öğretmenlerin prososyal motivasyonlarını artırabilir.

2. Okul yöneticileri, öğretmenlerin güven duygusunu geliştirmeye yönelik destekleyici liderlik modellerini benimsemelidir. Güvenli ve açık bir okul ortamı, öğretmenlerin prososyal davranışlarını teşvik edebilir.

3. Dışa dönüklüğü düşük öğretmenler için grup çalışmaları ve iş birliğini teşvik eden projeler uygulanmalıdır. Sosyal etkileşimi artıran ortamlar, öğretmenlerin prososyal motivasyonlarını yükseltebilir.

4. Öz-yeterlik ve umut düzeylerini artırmak için rehberlik hizmetleri ve mentor öğretmenlik uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır. Kendi becerilerine güvenen ve geleceğe umutla bakan öğretmenler, öğrencilere daha fazla destek sunabilir.

Bu öneriler, öğretmenlerin hem bireysel hem de toplumsal düzeyde psikolojik sermaye ve prososyal motivasyonlarını artırarak, eğitim süreçlerine olumlu katkılarda bulunabilir. Ayrıca bu öneriler öğretmenlerin sadece kendi işlerinde daha mutlu ve tatmin olmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerine de daha fazla değer katmalarını ve topluma katkıda bulunmalarını teşvik edebilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermaye ile prososyal motivasyon arasındaki ilişki incelenirken birçok motivasyon türü üzerinde çalışmaların olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ile prososyal motivasyon arasındaki ilişkinin farklı bağlamlarda incelenmesi için daha fazla araştırma yapılmalıdır. Farklı yaş grupları, branşlar veya kültürel bağlamlar arasındaki değişkenler göz önünde bulundurularak

geniş ölçekli çalışmalar gerçekleştirilebilir. Pozitif psikolojik sermayenin motivasyonun diğer unsurlarıyla olan ilişkilerini ortaya koyacak bir araştırma yapılabilir.

2. Bu araştırma, yalnızca Siirt ilinde görev yapan 374 öğretmen ile sınırlıdır. Örneklemenin farklı bölgelerden seçilerek genişletilmesi, bulguların genellenebilirliğini artırabilir. Ayrıca, araştırma nicel yöntemle yürütülmüştür; nitel araştırmalar yapılarak öğretmenlerin psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon algılarına dair daha derinlemesine veriler elde edilebilir.

3. Bunun yanı sıra, psikolojik sermayenin artırılmasına yönelik müdahale programlarının etkileri deneysel araştırmalarla test edilebilir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmaya yönelik uzun vadeli projeler uygulanarak, eğitim kalitesine etkileri değerlendirilebilir.

4. Pozitif psikolojik sermayenin prososyal motivasyonu açıkladığı görülmüştür. Ancak hangi yönleriyle, nasıl açıkladığına dair nitel bir araştırma ile çalışma derinlik kazandırılabilir.

5. Pozitif psikolojik sermaye prososyal motivasyonu açıklıyor ancak farklı sermaye türlerinin de prososyal motivasyonu açıklayabileceği ihtimali üzerine bireyin farklı yönlerde temsil eden çağdaş sermaye yaklaşımlarıyla prososyal motivasyon arasındaki ilişkilerin de incelenmesi önerilebilir .

6. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon düzeyleri düzenli olarak değerlendirilmelidir. Pozitif psikolojik sermaye ve prososyal motivasyon algılarının ne düzeyde olduğunu anlamak için öğretmenlere yönelik düzenli anketler yapılabilir. Bu anketler, eğitim politikalarının ve öğretmen destek programlarının etkinliğini değerlendirmeye yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, G. (2022). Psikolojik Sermaye ve İşyeri Sağlığı Arasındaki İlişki: Çalışanların Sağlığı ve Performansı Üzerindeki Etkiler. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 30(4), 232-246.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma (Yayılanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akduru, H. E., Güneri, S., & Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda Prososyal Motivasyon ile İş ve Yaşam Doyumu Düzeyi İlişkisine Dair Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 375-391.
- Akman, Y., & Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 193-202.
- Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Kelly, K. (2007). The Impact of Social Support on Coping and Psychological Resilience. *Journal of Health Psychology*, 12(2), 317-329.
- Altun, F., & Yazıcı, H. (2010). Öğrencilerin Okul Motivasyonunu Yordayan Bazı Değişkenler. In *International Conference on New Trends in Education and Their Implications* (Pp. 1-8). Antalya.
- Anık, S., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Anjum, M. A., Ahmed, S. J., & Karim, J. (2014). Do Psychological Capabilities Really Matter? The Combined Effects of Psychological Capital and Peace of Mind on Work Centrality and In-Role Performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 502-520.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, (37), 122.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, (28), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1998). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial Motivation: Is It Ever Truly Altruistic? In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 20, Pp. 65–122). San Diego, CA: Academic Press.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial Motivation: Is It Ever Truly Altruistic? In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 20, Pp. 65–122). New York: Academic Press.
- Batson, C. D. (2008). Empathy-Induced Altruistic Motivation—Prosocial Motives, Emotions, and Behavior. *Inaugural Herzliya Symposium*.
- Batson, C. D. (2011). *Altruism in Humans*. Oxford University Press.
- Besley, T., & Ghatak, M. (2018). Prosocial Motivation and Incentives. *Annual Review of Economics*, 10(1), 411-438.
- Bowers, A. A., Gentry, W. A., & Bowers, R. A. (2000). The Relationship Between Marital Quality and Psychological Adjustment. *The Family Journal*, 8(3), 284-290.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Pegem Akademi.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Can, M., & Aykaç, E. (2020). Mesleki Bağlılığın Prososyal Motivasyon Davranışı Üzerindeki Rolü: Mutfak. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1836-1854.

- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A Conception of Personality For A Psychology of Human Strengths: Personality As An Agentic, Self-Regulating System. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions For A Positive Psychology* (Pp. 61–74). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ciarrochi, J., Heaven, P. C. L., & Davies, F. (2007). The Impact of Hope, Self-Esteem, and Attributional Style on Adolescents' School Grades and Emotional Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1161-1178.
- Ciarrochi, J., Heaven, P. C. L., & Supavadeeprasit, S. (2007). The Role of Emotional Intelligence in Helping Behavior. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1635-1645.
- Çakar, F. S. ve Karataş, Z. (2016). Sosyal Destek ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish Or Turkic*, 11(14), 141-156.
- Çelik, E. ve Şimşek, O. (2021). Türkiye Bağlamında Umut Düzeyinin Prososyal Davranışlara Etkisi. *Sosyal Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 45-60.
- Çetin, F. Ve Varoğlu, A.K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çolak, A. ve Aydın, F. (2021). Sosyal Destek, Prososyal Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 124-139.
- Daco, M. (1989). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Akademi Yayınları.
- De Dreu, C. K. W. (2006). Rational Self-Interest and Other Orientation in Organizational Behavior: A Critical Appraisal and Extension of Meglino and Korsgaard (2004). *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1245–1252.
- Demir, A. (2019). Psikolojik Sermaye Bileşenleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. *Çalışma Psikolojisi Dergisi*, 13(1), 45-58.

- Demirtaş, H. ve Yıldırım, S. (2018). Öz-Yeterlik Algısının Toplumsal Dayanışma Üzerindeki Etkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 43(2), 200-218.
- Eagly, A. H. ve Carli, L. L. (2003). The Female Leadership Advantage: An Evaluation of The Evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
- Eagly, A. H. ve Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.
- Eisenberg, N. ve Miller, P. A. (1987). The Role of Empathy in Prosocial Behavior. *Psychological Bulletin*, 101(1), 91.
- Eisenberg, N., Vanschyndel, S. K. ve Spinrad, T. L. (2016). Prosocial Motivation: Inferences From An Opaque Body of Work. *Child Development*, 87(6), 1668–1678.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkmen, T. ve Esen, M. (2012). *Pozitif Psikoloji Ve Organizasyonel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). *Örgütlerde Psikolojik Sermaye ve Performans İlişkisi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi
- Gagné, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., ve Veum, J. R. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26(2), 13-22.
- Grant, A. M. (2007). Prosocial Motivation at Work: When Helping Helps, and When It Doesn't. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 49-60.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Depn and The Motivation To Make A Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.

- Grant, A. M. (2012). Leading With Meaning: Beneficiary Contact and Prosocial Impact in Organizations. *Academy of Management Journal*, 55(2), 458-476.
- Grant, A. M. ve Sumanth, J. J. (2009). Mission Possible? The Performance of Prosocially Motivated Employees Depends on Manager Trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.
- Güler, B. K. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.
- Güler, M. ve Sarıipek, D. B. (2014). *Bilgi Çağında İşletme Performansının Artırılması*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güneri, M. ve Aydın, M. (2020). İyimserliğin Bireylerin Toplumsal Katılım Süreçlerindeki Rolü. *Toplum Ve Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 31(4), 450-470.
- Hale Eda Akduru, Sarp Güneri, & Fatih Semercioz. (2016). Çalışanlarda Prososyal Motivasyon İle İş Ve Yaşam Doyumu Düzeyi İlişkisine Dair Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science*.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-Analytic Review. *PLOS Medicine*, 7(7), E1000316.
- Illies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic Leadership and Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394.
- Jensen, S. M. ve Luthans, F. (2006). Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
- Kaplan, M. ve Biçkes, M. D. (2013). Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Karahan, İ. (2021). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayesi Ve Öğrencilerin Akademik Başarıları. *Eğitimde Psikolojik Araştırmalar*, 18(3), 214-228.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kaya, F. ve Özdemir, A. (2019). Dışa Dönüklüğün Sosyal Yardımlaşma Ve Gönüllülük Faaliyetleri Üzerindeki Etkisi. *Kişilik Ve Sosyal Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 165-182.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343–350.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kelley, S. W. ve Hoffman, K. D. (1997). An Investigation of Positive Affect, Prosocial Behaviors, and Service Quality. *Journal of Retailing*, 73(3), 407–427.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal Emek Ve Prososyal Motivasyonun İşe Gömülmüşlüğü Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kjeldsen, A. M. ve Jacobsen, C. B. (2013). Public Service Motivation and Employment Sector: Attraction Or Socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899–926.
- Koçak, D. (2019). İstismarcı Yönetimin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 517-528.
- Kroll, A. ve Vogel, D. (2017). Changes in Prosocial Motivation Over Time: A Cross-Sector Analysis of Effects on Volunteering and Work Behavior. *International Journal of Public Administration*, 41(14), 1119–1131.
- Leisink, P. ve Steijn, B. (2008). Recruitment, Attraction, and Selection. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (Pp. 118–135). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002a). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2003). Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach. K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Ed.), *Positive*

- Organizational Scholarship* içinde (241–261. ss.). San Francisco: Barrett-Koehler.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People For Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, K., & Jensen, S. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment To Organizational Mission: A Study of Nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304–310.
- Maier, C. D., Hennemann, S. ve Saldanha, A. (2013). Gender and Leadership: A Review of The Literature. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 547-561.
- Mandeville, B. (1732). *The Fable of The Bees: Or, Private Vices, Public Benefits*. London: J. Tonson. (Original Work Published 1714).
- Masten, A., & Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. R. Synder & S. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* içinde (72–82. ss.). Oxford: Oxford University Press.
- Mcallister, G. ve Irvine, J. J. (2000). Cross-Cultural Teaching Effectiveness: A Study of The Impact of Teacher Effectiveness on Student Achievement. *Journal of Teacher Education*, 51(3), 217-226.
- Meglino, B. M. ve Korsgaard, M. A. (2004). Considering Rational Self-Interest As A Disposition: Organizational Implications of Other Orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 946–959.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40–53.
- Niemann, T. ve Kube, J. (2019). Prosocial Behavior and Employee Satisfaction: Analyzing The Role of Empathy in The Workplace. *Journal of Business Psychology*, 34(1), 85-96.

- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal Ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı Ve Konuları. *17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (17), 491-498.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. ve Schroeder, D. A. (1995). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology*, 46(1), 365-392.
- Polatcı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma/The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Rioux, S. ve Penner, L. A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314.
- Roberts, B. W. ve Smith, J. L. (2008). Prosocial Personality Traits. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 839-846.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210.
- Schneider, S. L. (2001). In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263.
- Schott, C., Neumann, O., Baertschi, M. ve Ritz, A. (2019). Public Service Motivation, Prosocial Motivation and Altruism: Towards Disentanglement and Conceptual Clarity. *International Journal of Public Administration*, 42(14), 1-12.

- Seligman, E. P. (1998). Building Human Strength: Psychology's Forgotten Mission. *APA Monitor*, (29), 2.
- Seligman, E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. ve Schulman, P. (1986). Explanatory Style As A Predictor of Productivity and Quitting Among Life Insurance Sales Agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Siu, O. L. ve Cooper, C. L. (2012). Psychological Capital and Well-Being at Work: A Study in China. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 288-298.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Sürmeli, F. (2009). Genel Muhasebe. *Genel Muhasebe Kitabı Ünite 13*. Anadolu Üniversitesi Yayını. No: 1341.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement. A. Bakker & M. P. Leiter (Ed.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* içinde (54-68. ss.). London: Psychology Press.
- Snyder, R., Urwing, L. ve Anderson, R. (1991). Hope and Health: Measuring The Will and The Ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Ed.), *Handbook of Social and Clinical Psychology* içinde (355-361. ss.). New York: Pergamon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tanrıverdi, B. (2020). Liderlik Tarzları İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki. *Liderlik ve Yönetim Dergisi*, 12(1), 56-72.
- Toor, S. ve Ofori, G. (2008). Leadership For Future Construction Industry: Agenda For Authentic Leadership. *International Journal of Project Management*, 26(6), 620-630.
- Töremen, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 556-573.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 59(59), 429-442.

- Tösten, R. ve Yıldırım, İ. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17
- Tütüncü, Ö., & Küçükusta, D. (2008). Tedarik Zinciri Entegrasyonu Ve Hasta Güvenliği İlişkisinin Analizi. In 2. *Ulusal Kalite Fonksiyon Göçerimi Sempozyumu* (Pp. 19-21). İzmir.
- Ünsan, E., & Şimşekler, B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Van Der Liden, R., & Ybema, S. (2017). Prosocial Motivation and Organizational Commitment: A Study Among Employees in a Nonprofit Organization. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(3), 121-131.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of The Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An Investigation of The Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937–963.
- Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). Pulling The Levers: Transformational Leadership, Public Service Motivation, and Mission Valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206–215.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P., & Sormaz, Ü. (2013). Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 333–350.
- Yıldırım, A., & Bıyık, H. (2020). Öğretmenlerin Prososyal Davranışları Ve Motivasyonları: Bir Durum Çalışması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 30(3), 201-216.
- Yıldız, S., Taştan Boz, İ., & Yıldırım, B. F. (2012). Kişilik Tipi İle Olumlu Sosyal Davranış Arasındaki İlişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 215–233.
- Yılmaz, B., & Erkan, S. (2015). Güven Düzeyinin Toplumsal İşbirliği Üzerindeki Etkileri. *Sosyoloji Dergisi*, 19(2), 155-172.

Yılmaz, O. (2018). Prososyal Motivasyonun Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkisi.
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 25(2), 105-120.



EKLER

EK-1. SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ BİLİM ETİK KURUL RAPORU

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.06.2024-7079



T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
03.06.2024

Oturum Saati
15:00

Oturum Sayısı
873

Üniversitemiz Etik Kurulu 03.06.2024 tarihinde saat 15:00'da Etik Kurul Başkanı Prof. Dr. Fadıl AYGAN başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK KURUL KARARI

Sırt Üniversitesi Etik Kurulunun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup Üniversitemizde ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.

ETİK İNCELEME KONUSU

Araştırmacının Adı Soyadı : Nurcan SÜRGÜVENÇ
Değerlendirilecek Araştırmanın Adı: " Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılan İle
Sosyal
Motivasyonları Arasındaki İlişki"

başlıklı araştırmasının etik olarak uygunluğu.

Söz konusu araştırmada, Etik Kurulun görevi kapsamında değerlendirilen husus,
araştırma etiğiyle ilgilidir.

Araştırma etiği bakımından yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımaması gerekmektedir. Araştırma etiği bakımından ikinci olarak, nza unsurunun gözetildiğine dair bilgi olmalıdır.

SONUÇ

Sonuç olarak, Sosyal Bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği, insan katılımlına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik gereklere uygun olması gerekmektedir. Katılımcıların zarara uğratılmaması temel ilkedir. Rızalarının olması halinde toplanan verilerin isim verilmeden raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Samet SİTİ
Etik Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Burhan ÜZÜM
Etik Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdulvehap BOZ
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Fadıl AYGAN
Etik Kurul Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Figen CERİTOĞLU
Etik Kurul Üyesi
Av. Salih Veyysel TEKİN
Etik Kurul Üyesi
Doç. Dr. Utaz BİNGÖL
Etik Kurul Üyesi

Batman Yolu 10.km Merkez, 56100 Sırt/Türkiye
Tel: +90 (484) 212 11 11
E-Posta: : siu@sirt.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için iritibat: Şefik ÇAKIR
Faks: 90 (484) 223 19 98
Elektronik ağı: www.sirt.edu.tr

Sayfa 1 / 1

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre 11.06.2024 tarihinde elektronik imzaya tabi kılınmıştır.

EK-2. SİİRT İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİNİ

← → ↻ 🌐 arastirmaiznleri.meb.gov.tr/panel/arastirma-uygulamaları/basvurularım ★ ⬇️ ⬆️ ⋮



T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI

NURCAN SÜRGÜVENÇ

Yeni Başvuru

Başvurularım

Görüş ve Öneri Bildir

Sayfada 10 kayıt göster Ara:

BAŞVURU NO	BAŞVURU TARİHİ	ARAŞTIRMANIN ADI	NİTELİĞİ	BAŞVURU DURUMU	SONUÇ RAPORU
MEB.TT.2024.004646	05.11.2024	Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Prososyal Motivasyonları Arasındaki İlişki	Yüksek Lisans Tezi	Onaylandı	

Başvuru No Başvuru Tarihi Araştırmanın Adı Niteliği Başvuru Durumu Sonuç Raporu

1 kayıttan 1 - 1 arasındaki kayıtlar gösteriliyor

Önceki 1 Sonraki

Başvuru durumu "Yeni Kayıt" iken başvuru silinebilir. Ancak başvuru incelenmeye başladığında durum, "Onay sürecinde" olarak değişir. Bu aşamadan sonra başvuru silinemez.

EK-3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

rasimtosten Soyadi 30 Nis 2024



alıcı: ben v

Elbette kullanabilirsin. İyi çalışmalar.

30 Nis 2024 Sal 15:20 tarihinde Nurcan Sürgüvenç

[Redacted] > şunu yazdı:



EK-4. PROSOSYAL MOTİVASYON ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

mustafa kesen 30 Nis 2024

alıcı: ben v



Merhaba

Aşağıdaki linkteki dosyada sayfa 241 de ilgili ölçeği bulabilirsiniz. Ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Başarılar.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/32037/353139>



EK-5. KİŞİSEL BİLGİ FORMU**ANKET FORMU****Değerli meslektaşım,**

Bu çalışmada, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Prososyal Motivasyonları Arasındaki İlişki”nin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Ölçme aracı üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler ile ilgili sorular, ikinci bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemeye yönelik sorular, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin prososyal motivasyonlarını belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Bu formda yer alan hiçbir sorunun kesin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Bu nedenle soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet mevcut durumun ortaya konulmasında önemlidir. Ölçekten elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlarla kullanılacaktır.

Ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Nurcan SÜRGÜVENÇ

Siirt Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM – I	
KİŞİSEL BİLGİLER	
1 . Cinsiyetiniz?	() Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz?	() Evli () Bekar
3 . Yaşınız?	() 22-29 () 30-39 () 40 ve üzeri
4 . Öğretmenlik mesleğindeki deneyiminiz?	() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üstü
5. Öğrenim durumunuz?	() Lisans () Lisansüstü
6 . Lisanstan mezun olduğunuz fakülte türü	() Eğitim Fakültesi () Fen-Edebiyat Fakültesi () Diğer (Varsa lütfen belirtiniz.)
7. Çalıştığınız okulun türü?	() Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise
8. Görev yaptığınız yer	() Merkez () Kurtalan () Baykan () Şirvan () Pervari () Eruh () Tillo

EK-6. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

BÖLÜM –II						
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ						
		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
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 başedebilirim.					

EK-7. PROSOSYAL MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

BÖLÜM –III						
PROSOSYAL MOTİVASYON ÖLÇEĞİ						
		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Başkalarının ihtiyacını görecektaki faaliyetleri yaparken daha enerjik olurum.					
2	Başkalarının yararına olabilecek faaliyetlerde çalışmaktan hoşlanırım					
3	Başkalarında olumlu etki bırakabileceğim işlerde çalışmayı tercih ederim.					
4	Başkalarının iyiliğine katkıda bulunacak çalışmalar yaparken elimden gelenin en iyisini yaparım					
5	Başkalarının yararı için kendi yeteneklerimi kullanabilmek benim için önemlidir.					

Ekler

Ek: 1- Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Bilim Etik Kurul Raporu

Ek: 2- Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Uygulama İzni

Ek: 3- Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni

Ek: 4- Prososyal Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni

Ek: 5- Kişisel Bilgi Formu

Ek: 6- Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Ek: 7- Prososyal motivasyon ölçeği