



**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN İŞE
TUTKUNLUKLARINDAKİ ROLÜ**

Mehmet DAĞ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Eylül

2023

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN İŞE
TUTKUNLUKLARINDAKİ ROLÜ**

Mehmet DAĞ

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eylül, 2023

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN İŞE TUTKUNLUKLARINDAKİ ROLÜ

Mehmet DAĞ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eylül,2023

Danışman: Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesi amaçlamıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini, Uşak ilinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında görev yapan 2900 öğretmen, örnekleme ise kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi ile seçilen 314 öğretmen olmaktadır. Araştırma verileri “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksek ve işe tutkunluk düzeyleri ise yüksektir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve işe tutkunluk düzeyleri cinsiyet, öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmazken, kıdem yılı ve mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça ve öğrenim durumu yükseldikçe psikolojik sermayeleri ve işe tutkunluk düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik ve sermaye düzeyleri okul düzeyine göre farklılaşmazken, işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır. İlkokul öğretmenlerinin işe tutkunluk düzeyi, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksektir. Araştırmada öğretmenlerin okul içerisindeki psikolojik sermaye ve işe tutkunluk algıları arasında anlamlı, pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki vardır. Bununla birlikte öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik iyimserlik, güven ve umut algıları işe tutkunluklarını yordarken; öz yeterlilik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık algıları yordamamaktadır.

Anahtar kelimeler: Pozitif psikoloji, çalışmaya yoğunlaşma, çalışmaya tutkunluk.

ABSTRACT**THE ROLE OF TEACHERS' PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THEIR WORK
ENGAGEMENT****Mehmet DAĞ**

Department of Educational Sciences

Uşak University Postgraduate Education Institute,

September, 2023

Advisor: Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

This study aims to reveal determine the role of teachers' psychological capital in their work engagement. The study is in a correlation model. Population of this study consists of 2900 teachers that was working at the Uşak Province at the educational year of 2022-2023 and study's sample is 314 teachers that were chosen by convenience sampling. "Psychological Capital" and "Work Engagement Scale" are used to collect data in this study. According to the results of the study, teachers' are psychological capital very high and job engagement levels high. While the psychological capital and job engagement levels of the teachers do not differ according to the variables of gender, number of teachers and working time in the same school, they differ according to the variables of seniority and educational status. As the years of seniority of the teachers increased and their educational status increased, their psychological capital and job engagement levels were found to be higher. While teachers' psychological capital levels do not differ according to school level, their work engagement levels differ. The level of work engagement of primary school teachers is higher than that of secondary and high school teachers. In the study, there is a significant, positive, medium level of correlation between teachers' perceptions of psychological capital and work engagement in the school. On the other hand, while teachers' perceptions of optimism, trust and hope predict their work engagement; self-efficacy, extroversion and psychological strenght did not predict perceptions. **Key Words:** positive psychology, work dedication, work engagement

ÖNSÖZ

Araştırma sürecimde beni destekleyen; bilgi, tecrübe ve önerileri ile bana yol gösteren yardımlarını esirgemeyen, değerli danışmanım Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yola çıktığım bu süreçte her zaman yanımda olan sevgili anne ve babama sonsuz teşekkür ederim.

Mehmet DAĞ

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı

: Mehmet DAĞ

Lisans Öğretimi

: Necmettin Erbakan Üniversitesi
Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
İngilizce Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğretimi

: 2020 – 2023 Uşak Üniversitesi Lisansüstü
Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller

: İngilizce

İş Deneyimi:

Çalıştığı Kurumlar

: 2015-2018 Sulubağ
Ortaokulu İngilizce Öğretmeni
2018-2021 Hocalar İmam
Hatip Ortaokulu İngilizce
Öğretmeni
2021--- Hocalar Şehit Kamil
Tunç Çok Programlı Anadolu
Lisesi İngilizce Öğretmeni

İÇİNDEKİLER

<u>ÖZET</u>	iv
<u>ABSTRACT</u>	iv
<u>ÖNSÖZ</u>	v
<u>ÖZGEÇMİŞ</u>	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
<u>İÇİNDEKİLER</u>	viii
<u>TABLolar LİSTESİ</u>	vii_x
<u>1.BÖLÜM: GİRİŞ</u>	1
<u>1.1.Problem durumu</u>	1
<u>1.2. Araştırmanın Amacı</u>	3
<u>1.3. Alt Problemler</u>	3
<u>1.4. Araştırmanın Önemi</u>	4
<u>1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları</u>	5
<u>1.6. Tanımlar</u>	5
<u>2.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</u>	6
<u>2.1.Psikolojik Sermaye Kavramı Ve Tarihçesi</u>	6
<u>2.1.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları</u>	12
<u>2.1.1.1. Özyeterlilik</u>	13
<u>2.1.1.2 Umut</u>	15
<u>2.1.1.3. İyimserlik</u>	17
<u>2.1.1.4. Psikolojik Dayanıklılık</u>	19
<u>2.1.1.5 Güven</u>	22
<u>2.1.1.6 Dışadönüklük</u>	22
<u>2.1.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Durumlarının Önemi</u>	23

2.2. İşe Tutkunluk Kavramı	24
2.2.1 İşe Tutkunluğun Boyutları.....	27
2.2.1.1.Dinçlik.....	28
2.2.1.2.Adanmışlık.....	29
2.2.1.3.Yoğunlaşma.....	31
2.2.2 İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	31
2.2.2.1. İşe Tutkunluk ve İşkoliklik.....	31
2.2.2.2. İşe Tutkunluk ve Örgütsel Bağlılık.....	33
2.2.2.3. İşe Tutkunluk ve Tükenmişlik.....	33
2.2.2.3. İşe Tutkunluk ve İş Tatmini.....	33
2.2.3. İşe Tutkunluğa Etki Eden Faktörler.....	35
2.2.3.1. İşin Özellikleri.....	38
2.2.3.2. Ödüllendirme Ve Geri Bildirim.....	39
2.2.3.3. Örgütsel Adalet.....	39
2.2.3.4. Bireysel Özellikler.....	40
2.2.4. İşe Tutkunluğun Öğretmenler İçin Önemi	40
2.3. Psikolojik Sermaye ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki	43
3.BÖLÜM: YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırmanın Modeli.....	46
3.2. Evren ve Örneklem.....	46
3.3. Veri toplama araçları	47
3.4. Verilerin Analizi.....	49
4.BÖLÜM: BULGULAR	52
4.1. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYEYE YÖNELİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	52

4.1.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar	53
4.2. ÖĞRETMENLERİN İŞE TUTKUNLUK DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR	67
4.2.1. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	68
4.3. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN İŞE TUTKUNLUKLARINDAKİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR	78
4.3.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	78
4.3.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	79
5.BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	81
KAYNAKÇA	87
EKLER	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
EK-1: Ölçek Uygulama İzni	110
EK-2: Ölçek Kullanım İzni	111
EK-3: Uygulamanın Gerçekleştirildiği Okulların Listesi	110
EK-4: Ölçek Formu	111

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırma Örneklemine Yönelik Demografik Bilgiler.....	46
Tablo 3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları	48
Tablo 3.3. İşe Tutkunluk Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 3.4. Verilerin Çarpıklık Basıklık Testi.....	50
Tablo 4.1. Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu	52
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Yönelik Algı Düzeyleri	53
Tablo 4.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	54
Tablo 4.4. Görev Yapılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	56
Tablo 4.5. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58
Tablo 4.6. Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.7. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.8. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65
Tablo 4.9. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Ölçeğine Yönelik Algı Düzeyleri.....	67
Tablo 4.10. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	68
Tablo 4.11. Görev Yapılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .	70
Tablo 4.12. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	72
Tablo 4.13. Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	74
Tablo 4.14. Okulda Çalışan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	75

Tablo 4.15. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .77

Tablo 4.16. Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları.....79

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Öğretmenlerin İşe Tutkunluklarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 80



1.BÖLÜM: GİRİŞ

1.1.Problem durumu

İşe tutkunluk, bir çalışanın işine karşı büyük bir bağlılık, enerji ve heves duyması durumunu ifade eder. İşte tutkun olan bireyler, işlerini sadece bir zorunluluk olarak görmek yerine, ona kendilerini adayarak çalışırlar. İşe tutkunluk, bireyin işine fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak tamamen bağlı olması anlamına gelir. Tutkulu çalışanlar genellikle işlerine değer verirler ve işlerini yaparken büyük bir coşku ve heyecan hissederler. Bu durum, işin yalnızca bir gelir kaynağı olmanın ötesinde, kişisel tatmin ve başarı duygusuyla da ilişkilendirilir (Göktepe, 2016).

İşe tutkunluk aynı zamanda bireyin işini yaparken kendini tamamen kaybetmesi ve odaklanması anlamına da gelebilir. Bu durum, işi yaparken zamanın nasıl geçtiğini fark etmeme ve işe karşı büyük bir içsel motivasyon hissetme şeklinde kendini gösterebilir. İşe tutkunluk kavramı, çalışanların iş yaşamına daha pozitif bir bakış açısı getirmelerini teşvik ederken, işverenler için de daha yüksek performans, daha düşük devamsızlık oranları ve daha yüksek iş memnuniyeti gibi olumlu sonuçlar doğurabilir. Çalışanların psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerinde çok fazla etkiye sahiptir. Psikolojik sermaye; kişinin kabiliyetlerini, kendini nasıl algıladığını ve tanımladığını araştırırken, ölçülmesi gereken hususlar temel bileşenlerini oluşturmaktadır (Akçay,2011).

Psikolojik sermaye zor işlerde başarı sağlayabilmek için güven, yani öz yeterliliğe sahip olması, şu an ve gelecek zamanlarda başarılı olacağına yönelik inancı, iyimser olması, hedeflerine erişmede ısrarcı olması ve yeni yollar deneme umuduna sahip olması, güçlük karşısında kişinin kendini toparlaması ve mücadele ederek dayanıklılık sergilemesi biçiminde bileşenlerden oluşmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Geliştirilmeye uygun olan bu yaklaşımla birlikte örgütsel başarının yükseltilmesi, hem bireysel çalışmalarda hem takım çalışmalarında verimliliğin ve performansın yükseltilmesi hedeflenmiştir (Fidan ve Çetinkaya 2022). Psikolojik sermaye bireyin pozitif psikolojik halini göstermektedir(Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Macey ve Schneider (2008), işe tutkunluk kavramını “Özellik Tutkunluğu”, “Durum Tutkunluğu” ve “Davranışsal Tutkunluk” ile ele almıştır. Özellik tutkunluğu, kişilik ve önceki deneyimlerle ilgili yaşamın ve işin olumlu yönlerine sahip olmak olarak tanımlanabilir. Tutkunluk durumu; enerji, tutku, coşku ve duygusal olarak tatmin olma duygusu olarak tanımlanabilir. Davranışsal tutkunluk, olağan ve beklenen eylemlerin ötesine geçen ekstra rol davranışları olarak ifade edilebilir.

Yetersiz psikoloji sermaye seviyesine sahip olduğu düşünülen çalışanlar incelemelerle tespit edilebilir ve ortaya çıkan sonuçlara göre kurumlar tarafında çalışanlara psikolojik sermaye seviyesini yükseltecek eğitimler verilmesi ve iyileştirmeler yapılması kurumun ve çalışanın yararına olabilir (Fidan ve Çetinkaya 2022). Öğretmenlerin bu özelliklerinin yüksek seviyede olması psikolojik sermayelerinin yüksek olması okulda verimliliği ve iş tatminini arttıracaktır. (Bostancı ve Şarbay,2018). Psikolojik sermayenin artması, işgörenlerin işe olan sadakatlerini yükseltmekte ve işine sadık olan çalışanlar da içsel olarak motive olmaktadır. Öğretmenlerin psikolojik sermayesi, onların duygusal durumlarını, özsaygılarını, umutlarını ve dayanıklılıklarını içeren bir dizi kişisel kaynağı ifade eder. Bu, hem iş hem de kişisel yaşamlarında olumlu sonuçlar doğurabilir. Eğer öğretmenlerin psikolojik sermayesi yüksekse, daha olumlu bir iş deneyimi yaşama olasılıkları artar. Bu durum öğretmenlerin okula bağlılığını ve işlerine karşı motivasyonlarını artırabilir, dolayısıyla okulun amaçlarına daha etkili bir şekilde katkıda bulunabilirler. Ayrıca, psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin işe tutkun olmaya daha yatkın olduğu düşünülebilir. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek bireyler daha olumlu bir duygusal duruma sahiptirler, stresle başa çıkmada daha etkilidirler ve genel olarak daha yüksek bir yaşam memnuniyetine sahiptirler. Bu olumlu duygusal durum, işe tutkunluk duygusunun gelişmesine ve sürdürülmesine katkı sağlayabilir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin işe tutkunlukları üzerinde psikolojik sermayenin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın temel varsayımı, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, işlerine olan tutumlarını nasıl etkilediğini anlamak ve bu konuda farkındalık yaratmaktır. Bu tür araştırmalar, öğretmenlerin işe tutkunluğunu artırmak için psikolojik sermayelerini nasıl geliştirebilecekleri ve nasıl destekleyebileceği konusunda önemli fikirler sunabilir. Ayrıca, bu tür çalışmalar okul yönetimine ve politika yapıcılarına, öğretmenlerin işe tutkunluğunu ve dolayısıyla okulun genel performansını artırmak için nasıl stratejiler geliştirebilecekleri konusunda rehberlik edebilir. Bu araştırma, daha önce psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik, örgüt kültürü gibi diğer değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmalardan farklıdır. Bu nedenle, bu çalışmanın alana öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile işe tutkunlukları ilişkisine yönelik önemli bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Uşak ilinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda Araştırmada “öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolü nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyete, görev yaptıkları okul düzeyine, mesleki kıdeme, mezuniyet durumuna, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin işe tutkunlukları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri cinsiyete, görev yaptıkları okul düzeyine, mesleki kıdeme, mezuniyet durumuna, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, işe tutkunluklarını yordamakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarında oynadığı rol, eğitim sisteminin ve öğretmenlerin genel performansı açısından büyük bir öneme sahiptir. Psikolojik sermaye, duygusal durumlarını, özsaygılarını, umutlarını ve dayanıklılıklarını ifade eden içsel kaynakları temsil ederken, işe tutkunluk, öğretmenlerin işlerine karşı bağlılık, enerji ve tutkularını ifade eder. İşte, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerindeki rolünün önemine dair bazı noktalar:

İş tatmini ve motivasyonu artırır. Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler, işleriyle ilgili daha olumlu duygusal deneyimlere sahip olabilirler. Bu, iş tatmini düzeylerini artırabilir ve işe karşı daha motive olmalarını sağlayabilir. Psikolojik sermayesi yüksek öğretmenler, işlerini daha anlamlı ve değerli bulma eğiliminde olabilirler, bu da işe tutkunluğu artırabilir (Kahn,1990).

Stresle başa çıkmayı kolaylaştırır. Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler, zorluklarla karşılaştıklarında daha etkili bir şekilde stresle başa çıkabilirler. Bu da işe tutkunluğu etkileyebilir çünkü zorluklarla başa çıkma yeteneği arttıkça öğretmenler işlerine daha fazla yoğunlaşabilirler (Kanten ve Yeşiltaş (2013).

İşteki performansı artırır. Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler, daha pozitif bir duygusal durum içinde oldukları için işlerini daha etkili bir şekilde yapma eğiliminde olabilirler. Bu, öğrenci başarısı, sınıf yönetimi ve diğer iş performansı göstergeleri üzerinde olumlu etkilere yol açabilir (Başoda, 2017).

Öğrenci ilişkilerini güçlendirir: Psikolojik sermayesi yüksek öğretmenler, öğrencilerle daha olumlu ilişkiler kurma eğiliminde olabilirler. Bu, sınıf içi etkileşimleri ve öğrenci-öğretmen ilişkilerini olumlu yönde etkileyebilir, bu da işe tutkunluğu artırabilir (Schaufeli, 2013).

Okul kültürünü olumlu yönde etkiler. Psikolojik sermayesi yüksek öğretmenler, okul içinde daha olumlu bir atmosfer yaratma eğiliminde olabilirler. Bu, okul kültürünü güçlendirebilir, işbirliğini artırabilir ve öğretmenler arasında dayanışmayı teşvik edebilir (Arslan ve Demir, 2017).

Bu nedenlerle, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerindeki rolü oldukça önemlidir. Eğitim sistemi içindeki paydaşlar, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini geliştirmeye ve işe tutkunluklarını artırmaya yönelik destekleyici stratejiler geliştirebilirler. Bu, hem öğretmenlerin kendi kişisel gelişimleri hem de öğrenci başarısı ve okul performansı açısından olumlu sonuçlar doğurabilir. Eğitim örgütlerinde yer alan tüm öğretmenlerin katkıları ile gerçekleştirilen bu araştırma ile mevcut durumun saptanmasına, oluşabilecek bazı problemlerin analiz edilmesine, elde edilen çıktılarla ve ileri sürülen önerilerle örgütsel verimliliğe ve eğitimin temel taşı olan öğretmenlerin farkındalıklarını daha iyi irdeleyip gerekli düzenlemelere yol gösterecek ve literatüre katkı sağlayarak bundan sonraki çalışmalara ışık tutacaktır. İncelenen literatür dahilinde işe tutkunluğun psikolojik sermayeden etkileneceği öngörülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Uşak ilinde görev yapan tüm öğretmenlerden, gönüllülük esasına dayanarak araştırmaya katılan 314 öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırma, “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Çalışmaya (İşe) Tutkunluk Ölçeği” ile Kişisel Bilgi Formunda paylaştığı cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Psikolojik sermaye: Bireylerin psikolojik yönden pozitif gelişimi olarak açıklanmaktadır. Psikolojik sermaye öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır.

İşe tutkunluk: İşe tutkunluk, iş görenlerin işine tutku ile sarılmaları, enerji dolu ve olumlu bir bakış açısına sahip olmaları olarak tanımlanmaktadır. İşe tutkunluk dinçlik, adanma, yoğunlaşma olarak üç boyuttan oluşmaktadır.

2.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Psikolojik Sermaye Kavramı Ve Tarihçesi

Günümüzde sürekli gelişime açık olan teknolojik çevreler işletmeler için kontrol edilmesi zor ortamlar yaratmakta (Özkalp ve Meydan, 2015) bunun sonucunda da örgütsel yaşam sürekli değişmektedir. Örgütler ise ayakta kalabilmek ve devamlılık sağlayabilmek için bu çok yönlü değişime ayak uydurmak zorundadırlar (Keser, 2013). Ayrıca günümüzde bu değişimlerden kaynaklı, iş yaşamının olmazsa olmaz koşulu haline gelen rekabet anlayışı nedeniyle örgütler çalışanların verimliliğini ve kuruma katkısını önemsemeye başlamışlardır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Bu kapsamda kaliteli insan kaynağına sahip olunması ve bu kaynağın süreklilik sağlaması da büyük önem taşımaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015). Bu durum ise örgütlerin çalışanlarının mutluluk ve motivasyonlarını arttırmaya yönelik arayışa yönelmelerine sebep olmuştur. Tüm bu arayışlar sonucunda pozitif psikoloji kavramı ortaya çıkmıştır. İşletmeler açısından günümüz koşullarına ayak uydurabilmek için zorunluluk halini alan insan kaynaklarına yönelik pozitif yaklaşımların sonucunda “pozitif örgütsel davranış” çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın temelini ise pozitif psikoloji şekillendirmektedir (Keser, 2013).

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımına göre bireylerin çalışma hayatındaki iyimserlikleri, motivasyonları, iş huzuru ve iş yaşamındaki mutluluğu; çalışma performansını arttırarak verimliliğe katkı sağlamaktadır. Bu sebeple örgütler insan kaynaklarına yönelik pozitif psikolojiyi önemseyerek, örgütün başarılı bir şekilde devamlılığını sağlamayı amaçlamışlardır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Psikoloji bilimi daha önceleri başarısızlık, tükenmişlik ve çaresizlik gibi olumsuz insan davranışlarını araştırmakta iken, pozitif psikoloji yaklaşımının gündeme gelmesi ile insanların daha olumlu yönleriyle ve bu yönlerini etkileyecek mutluluk, huzur ve iyimserlik gibi pozitif kavramların üzerinde durmaya başlamıştır (Keleş, 2011). Geleneksel psikoloji günümüzde insanların koşullara göre değişen ihtiyaçlarına yetersiz kalması pozitif psikoloji yaklaşımının zeminini hazırlamıştır (Topaloğlu, 2013).

Martin Seligman 1999 yılında psikoloji biliminin insanın olumsuz yönleri üzerinde durduğunu ancak olumlu yönlerinin incelenmediğine dikkat çekerek, psikolojinin, insanların daha başarılı, mutlu, özgüvenli ve daha olumlu duygu ve davranışların gelişmesi için kullanılabileceğini vurgulayarak “pozitif psikoloji” kuramını ileri sürmüştür (Keleş, 2011). Bu bağlamda pozitif psikoloji insanların güçlü ve erdemli yönlerine odaklanarak insandaki olumlu yönleri destekleyen durumlar ve davranışlarla ilişkilidir. Bu yaklaşım üzerine yapılan çalışmalar da dört temel başlık üzerinde durulmuştur (Özkalp ve Meydan, 2015). Bunlar; mutluluk, canlılık ve akış gibi olumlu deneyimler, yetenek, ilgi alanları ve güçlü karakteristik özellikler gibi daha uzun süreli olan psikolojik davranışlar, arkadaşlar, aile üyeleri ve iş arkadaşları ile olan pozitif ilişkiler, aileler, okullar gibi pozitif kurumlardır.

Psikolojik sermaye geniş bir şekilde ifade edildiğinde öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut kavramlarının burada zirve aşamadaki pozitif yapının içerisinde yer aldığını söyleyebiliriz (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Psikolojik sermayeyi temsil eden unsurlardan yararlanılarak “ben kimim” soru ifadesinin cevaplanmaya çalışıldığı görülmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Psikolojik sermaye unsuru; maneviyata dayanan ve maneviyatı oluşturan kavramların insanla alakası sebebiyle zorlukla ölçüm yapılabilmesi ve sermaye çeşitleri içinde en fazla duyarlılığa sahip olanı olarak nitelendirilmiştir (Luthans ve Jensen, 2002).

Psikolojik sermaye; kişinin çalışmakta olduğu kurumdaki verim gücüne tesir eden oldukça mühim bir güçtür (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011). Pozitif psikolojik sermaye, kavramsal kökeni pozitif psikoloji ekolünden gelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, işgörenin performansına etki eden geliştirilebilen ve ölçüm yapılabilen bir görüştür (Luthans ve Youssef 2004).

Örgütler birçok güçlkle yüz yüze gelmek durumundadır. Bu güçlüklerle göğüs gerebilmek için değişime uyum göstermeleri gerekmektedir. Örgüt hayatının bir üyesi olarak işgörenlerin ve başka kişilerin değişim gösteren beklentileri, örgütün verimliliği ve etkililiği konusundaki gereksinimi göz önüne sermektedir. Örgütler, yaşam koşullarını devam ettirebilmek için değişime uyum sağlamak zorundadırlar. Böylece hem işgörenlerin hem de örgütün mutluluğunu sağlamaya yönelik arayışları

devamında getirmektedir (Carvajal, Bernardo, Hermosilla, Bejarano ve Vergel, 2010;Akt:Keser ve Kocabaş, 2014).

Örgütlerin hızlı bir şekilde değişim ve gelişim içinde olduğu, bu anlamda beklentilerinin de çoğalıp değişmekte olduğunu ifade etmek mümkündür. Geleneksel bakış açısına göre sadece örgütün verimli olmasında yeterli olmadığı, çalışan kişilerin problem çözme yeteneği, motivasyon, performans artırma gibi yetiler ile hedeflenen amaçlara ulaşmaları istenmektedir. Böylece işgörenlerin yüksek miktarda iş doyumuna sahip olması ve iş yerindeki mutluluğu hedeflenmiş ve bu hedef sonucunda çalışma hayatında ‘psikolojik sermaye’ kavramı gündeme gelmiş ve artarak hızlanan bir kavram haline gelmiştir (Çetinkaya,2021).

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak Seligman tarafından öne çıkarılmış olsa da temelleri Maslow’un yaptığı çalışmalara dayanmaktadır. Maslow’un oluşturduğu ihtiyaçlar hiyerarşisine göre tüm insanların ulaşmak istediği değer, hiyerarşi piramidinin en üstünde bulunan kendini gerçekleştirme amacıdır. Maslow kendini gerçekleştiren insanın özelliklerini şöyle sıralamaktadır (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Gerçeği olumlu algılayarak belirsizliğe katlanabilirler, kendini, başkalarını ve olayları olduğu gibi kabul ederler, düşünce, duygu ve davranışları içtendir, kendinden çok; sorun, olgu ve süreçler üzerinde yoğunlaşırlar, iyi bir doğaları ve başarılı bir espri anlayışları vardır, yaratıcı, verimli ve üretkendirler, insanlığın ortak mutluluğu ile ilgilidirler. Yaşamlarına ve doğaya nesnel bir açıdan bakabilirler, yaşamın gerçekçi, insancıl ve barışçıl amaçlara dönük eylemlerine, yoğun bir duyarlılık gösterirler, maksatlı olarak gelenek dışı olmamalarına karşın, öz kültürlerinin, sorgulanmadan içselleştirilmesine karşıdırlar, insanlarla doyurucu, kalıcı ve sevgi için de iletişim kurarlar, doruk deneyimleri daha fazla yaşarlar.

Bu özellikleri taşıyan kişilerin pozitif yönleri daha kolay açığa çıkmaktadır (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Dolayısıyla kendini gerçekleştiren bireylerin daha pozitif oldukları ve olumlu yönlerinin daha ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Bu durumda pozitif psikolojiyi destekleyici olmaktadır.

Luthans, pozitif psikolojik anlayışının örgütsel olarak ele alınması gerektiğini belirterek bunun bir ihtiyaç olduğunu öne sürmüş ve 2002 yılında pozitif örgütsel davranış kavramını geliştirmiştir. Örgütlerin iş performansını ve verimliliğini arttırmak amacıyla çalışanların pozitif psikolojik kapasitelerinin ve güçlü oldukları

yönlerinin tespit edilmesi, geliştirilmesi olarak tanımlanan (Akdoğan ve Polatçı, 2013) pozitif örgütsel davranışta; çalışanların iş ortamında mutlu ve huzurlu olmalarına ve özellikle pozitif davranışlarının gelişimi önemsenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

İkinci Dünya Savaş'ından sonra örgütlerde anlam kazanmaya başlayan psikolojik sermaye; kişilerin pozitif, üstün ve kuvvetli taraflarına odaklanarak sağlıklı kişileri daha üretken, etkili ve verimli hale getirmeyi amaçlamaktadır (Seligman, 2002). Fred Luthans ve arkadaşları tarafından 2000'li yıllarda psikolojik sermaye kavramı ortaya atılmıştır. Psikolojik sermaye kavramının özünü pozitif örgütsel davranış ve de pozitif psikoloji kuramları meydana getirir. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel alanlarda performansı yükseltmek artırmak için kullanılan çerçeve bir kavramdır. İletişim bilgi ve kanallarını birer varlık olarak ortaya koyan toplumsal sermaye ile beşeri sermaye kuramlarının yanı sıra, pozitif psikolojik sermaye bireylerin şu anki kimliklerinden kim olabileceklerine kadar süren gelişim sürecini pozitif yönde belirtmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007;Akt:Zeynel, 2018).

Pozitif psikoloji olumsuzluklara odaklanmak yerine, insanoğlunun güçlü ve pozitif taraflarına odaklanarak işlevselliğinin arttırılmasına ve potansiyellerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olur. Pozitif örgütsel davranış çalışma yaşamında etkili bir şekilde yönetilebilir, geliştirilebilir ve ölçülebilir. Bu davranış, pozitif eğilimli olan insan kaynaklarıyla alakalı güçlü taraflar ve psikolojik kapasiteler üstünde durarak kişiler için neyin iyi ve neyin doğru olduğuna yoğunlaşmaktır (Seligman, 2002). Bu anlamda psikolojik sermaye örgüt içinde yer alan kişilerin sergilediği davranışların örgütteki değişime etkisini ölçme yönünden eşsiz bir imkân sağlamaktadır (Beal, 2011).

Çetin, Şeşen, Basım'a (2013) göre psikolojik sermaye; örgütte yer alan işgörenler tarafından iyi bir şekilde değerlendirildiğinde bireysel gelişime katkı sağlarken bununla birlikte örgütler arasında da kendini göstermelerini sağlayacak değerli bir cevher olarak görülebilmektedir. Abbas ve Raja 'nın (2015) çalışmasında psikolojik sermaye; bilişsel süreç, başarı ve motivasyon için performansı etkileyebilen mühim bir kavramdır. Bu yüzden psikolojik sermaye; örgüt çalışanlarının sergilediği iş performansı, iş stresi, iş sürekliliği, iş tatmini gibi örgütsel kavramlarla alakalıdır. Bu bağlamda psikolojik sermaye insan kaynaklarının

kıymetli olduğunu bu değerlerin yükselmesiyle olumlu yönde gelişim yaşandığını öne çıkartmakta, esasen bireylerin ne olduğu ve gelecekte ne olacağı konusuna odaklanarak alanyazında kendine yer edinmiştir (Goldsmith, Darity ve Veum, 1998).

Günümüzde psikolojik sermaye kavramı, örgütte en güncel sermaye türü olarak kullanılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde bireyde bulunan özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut olmak üzere psikolojik sermayenin bileşenleri dört ana başlıkta incelenmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermaye; yapılması güçlük gerektiren bir görevi başarmak için gayret gösterme üzerine güven duygusunu (özyeterlilik), şu an ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif tutumu iyimserlik, problemler ve aksilikler karşısında direnç gücü ve yaşanan düşmelerin ardından tekrar eski hale gelebilme-hatta daha ileriye gitme- (psikolojik dayanıklılık), başarmak için belirli hedefler doğrultusunda yeni yol haritaları saptama ve irade gücü (umut) şeklinde bütüncül bir şekilde özümsemektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

En genel tabirle psikolojik sermaye “kim olduğumuzu” ve “pozitif gelişimle birlikte ne olabileceğimizi” belirtmektedir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006). Bununla birlikte psikolojik sermaye; ne bildiğimize odaklanan beşeri sermayeden, neye sahip olduğumuzla alâkalı ekonomik sermayeden ve tanıdığımız insanların meydana getirdiği sosyal sermayeden ayrılmaktadır. Sonuç olarak değerlendirdiğimizde psikolojik sermayenin “kişilerin verimli olmak için ekonomik, beşeri ve toplumsal sermayeleri başarıyla örgüte aktarabilme konusundaki yetenekleri” olduğunu belirtmektedir (Envick, 2005 Akt: Polatçı, 2014).

Psikolojik sermaye; bireyin kazanmış olduğu bilgi, beceri ve tecrübeleri tek bir noktada bir araya getirerek kişilerde oluşan farkındalıklarla ilgilenir. Kişilerdeki bu farkındalıklar çalışma hayatında üretkenliği ve verimliliği artırarak performans ve büyümeye katkıda bulunmaktadır (Goldsmith, Darity ve Veum, 1997). Finans ve ekonominin dışında “sermaye” kavramının beşeri ve sosyal sermaye gibi çeşitli kavramlarda da kullanıldığı görülmektedir. 1970-1980’li yıllarda maddi olarak birikime odaklanan ve bu yöndeki bir sermayeyi öne plana çıkaran bir bakış açısına hâkim iken günümüzde sosyal, beşeri gibi tahmini zor olan ama örgüte etkililikte payı büyük olan sermaye kavramları türemiştir. Sosyal ve beşeri sermaye türleri

1970’li yıllardan beri örgütlerde geniş bir biçimde yer alan ve değer gören teoriler şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermaye kavramı ise daha yeni gelişmektedir (Çınar, 2011).

Pozitif psikolojik sermaye bazı engellerle ya da riskli durumlarla karşı karşıya kalındığında bu durumlara olumlu tepki verme ve uyum içerisinde olma durumudur. Bu anlamda psikolojik sermaye; elde edilmesi güçlük gerektiren hedefleri aşmak için başarıyı devamlı hale getirme, şu an ya da ileride başarılı olacağına dair olumlu beklenti içinde olma ve sorunları çözmeye dair bireylerin pozitif psikolojik durumu olarak ifade edilmektedir (Avey, Wersing ve Luthans, 2008). Bu tanıma göre psikolojik sermaye; araştırma, gelişme ve tartışmaya açık bir kavramdır. Bu yüzden bilişsel alan içerisinde bulunan bilgelik ve yaratıcılık; duygusal alan içerisinde yer edinen iyi oluş ve mizah; sosyal alanda yer edinen minnettarlık, bağışlayıcılık, duygusal zekâ ve üst düzey alanda yer edinen otantiklik, cesaret, spiritüalizm gibi fikirlerin gelecek çalışmalarda sürekliliğinin sağlanması psikolojik sermaye kavramının öneminin daha da ilerlemesini sağlayacaktır (Çalışkan ve Pekkan, 2017).

Seligman’a (1998) göre pozitif psikoloji, kişinin olumlu ve güçlü taraflarını fark ederek geliştirme ve verimli hale getirme gayesi taşımaktadır. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip bireyler daha yaratıcı, görevlerini yaparken daha fazla çaba gösteren ve bu çabasında da görevinin bitimine kadar ısrarcı davranan bireylerdir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu bireyler örgütsel vatandaşlık davranışlarını ileri düzeyde, sinik davranışlarını alt düzeyde gösterirler (Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010). Ayrıca bu bireyler iş ortamında olumlu duygulara sahip olmakta, bireysel hedeflerini etkili bir şekilde takip etmekte ve bu hedeflere erişme konusunda farklı yollar geliştirmektedir (Avey, Patera ve West, 2006; Akt:Çetin, 2011).

Öğretmenlerin psikolojik sermayesi öğretmenlerin işleriyle alakalı tutumları, duyguları ve duygusal enerjileri hakkında birçok şeyi ifade eder. Psikolojik sermaye; bir öğretmenin özgüveni, motivasyonu, dayanıklılığı ve duygusal zekâsı gibi etkenlerin bir birleşimidir. Bu etkenler, öğretmenlerin işlerinde başarılı olmaları ve öğrencilerinin başarısına katkıda bulunmaları için yaşamsal öneme sahiptir (Göçen, 2019) Öğretmenlerin psikolojik sermayesi; öğrencilerle etkileşimleri, sınıf yönetimi becerileri ve öğrenme ortamlarını oluşturma yetenekleri gibi konularda doğrudan etkilidir. Yüksek özgüvene sahip bir öğretmen öğrencileriyle daha etkili bir şekilde

iletişime geçer ve sınıf yönetiminde daha başarılı olur. Motive olmuş bir öğretmen öğrencileri için daha iyi bir öğrenme ortamı hazırlamak için daha çok gayret gösterir. Dayanıklı bir öğretmen güçlüklerle karşı karşıya kaldığında bile vazgeçmeyerek ve mücadele ederek başarı elde eder. Öğretmenlerin psikolojik sermayesi ayırt eden öğretmenlerin stresle başa çıkma becerileri, iş doyumunu ve genel sağlık durumları gibi hususlarda da önemlidir. Düşük İş doyumuna sahip bir öğretmen, öğrencileri için yeterli bir motivasyon kaynağı olmayabilir (Gün, 2017).

Luthans ve arkadaşları 2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından yola çıkarak, psikolojik sermaye kavramı üzerinde durmuşlardır. Buna göre Psikolojik sermaye bireylerde var olan olumlu güçlü yönlerin ifade şeklidir ve ölçülüp geliştirilebilen bir kavramdır (Erkmen ve Esen, 2012). İnsan sermayesi, “ne biliyorsun?” sorusuna cevap ararken, finansal sermaye “neye sahipsin?” ve sosyal sermaye ise “kimi biliyorsun?” sorularını sormaktadır. Psikolojik sermaye ise bu sorulardan farklı olarak bireyin kim olduğunu ve ileride pozitif anlamda ne olacağın sorularına cevap aramaktadır (Çetin ve Basım, 2012). Örgütlerin günümüz çalışma hayatında başarılı olabilmeleri ve gelişim sağlayabilmeleri için çalışanların pozitif ve güçlü yönleri ile psikolojik kapasiteleri üzerine yaptığı çalışma ve uygulamalar şeklinde tanımlanan psikolojik sermayede, insan kaynakları ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir olarak değerlendirilmektedir (Çetinkaya, 2021). Bu tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Erkmen ve Esen, 2012).

2.1.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye; kişinin kabiliyetlerini, kendini nasıl algıladığını ve tanımladığını araştırırken, ölçülmesi gereken hususlar temel bileşenlerini oluşturmaktadır (Akçay,2011). Psikolojik sermayenin bileşenleri; zor işlerde başarı sağlayabilmek için güven, yani öz yeterliliğe sahip olması, şu an ve gelecek zamanlarda başarılı olacağına yönelik inancı, iyimser olması, hedeflerine erişmede ısrarcı olması ve yeni yollar deneme umuduna sahip olması, güçlük karşısında kişinin kendini toparlaması ve mücadele ederek dayanıklılık sergilemesi biçiminde sıralanmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Tösten ve Özgan (2014) araştırmalarında psikolojik sermayenin bu dört bileşenine güven ve dışadönüklük alt boyutlarını da ekleyip altı boyut şeklinde ele alarak inceleme yapmışlardır.

Psikolojik sermayenin bileşenleri birbiriyle etkileşim içindedir. Bileşenlerin her biri ayrı eşsiz bir nitelik katıp bu niteliklerin oluşturduğu bütün parçaların tek başına etkisinden daha anlamlı ve başka yepyeni bir kavramı ifade eder (Luthans, vd. 2007). Psikolojik sermayenin sahip olduğu kriterleri şu şekilde sıralayabiliriz: Performans üzerinde pozitif etkiye sahip olmalıdır. Araştırmaya dayalı ve teorik olmalıdır. Değişmezliği temel alan yaklaşımlara nazaran gelişime ve değişime açık olmalıdır. Diğer sermaye çeşitlerinden daha benzersiz ve daha etkili koşullar oluşturmalıdır. Geçerli bir ölçümü olmalıdır (Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004).

2.1.1.1. Özyeterlilik

Kişinin belirli koşullarda yerine getirmesi gerektiği eylemler için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve yeteneklerine olan güvenidir. Çalışanların güçlü ve yetenekli oldukları yönlerinin önemsenmesi ve bu durumun çalışan tarafından bilinmesi kişinin kendine olan güveninin artmasını sağlamaktadır. Başka bir tanıma göre öz yeterlilik kişinin kendi kaynaklarının farkında olması ve bir görevi yerine getirirken kendine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Yapılan araştırmalarda öz yeterlilik kavramının iş performansı üzerinde çok güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özgüveni yüksek olan kişiler, zor görevleri tercih etmekte ve bu görevleri yerine getirirken karşılaştıkları çeşitli zorluklarda görevlerini devam ettirme konusunda başarılıdırlar (Luthans, 2002). Yani kişinin bir işi başarabileceğine dair kendine duyduğu güven pozitif iyi-oluş seviyesini arttırmaktadır. Bu sebeple güveni yüksek olan kişiler stresli ve sıkıntılı durumlarda psikolojik iyi oluş seviyeleri yüksek olduğundan bu olumsuz durumdan daha az etkilenmektedirler (Tan, 2015).

Albert Bandura'nın (1977) ortaya attığı öz yeterlilik kavramı kişisel yeterlilik ya da yetkinlik olarak açıklanmaktadır (Luthans & Youssef, 2004). Wood ve Bandura (1989) öz yeterliliği kişilerin belirli amaçlara erişmek için bilişsel kaynaklarını ve kendi motivasyon kaynaklarını eyleme geçirmeye dair uyarınları olarak ifade etmiştir.

Öz yeterlik kavramı çeşitli istekler, ayrıntılı kararlar etrafında çevresel beklentiler ve zor şartlarla başarılı bir şekilde üstesinden gelebilme yeteneği içerir. Bu yüzden kişilerin belirli bir hedefe ulaşmak maksadıyla ihtiyaç hissettikleri güce sahip olup bu sahip olduğu gücü harekete geçirmesi söz konusudur. Kişilerin öz

yeterlilik elde ederek yetkinliğe sahip olması, kendisinde var olan çeşitli becerileri işlevsel hale getirmesi ile mümkün olmaktadır. Bu anlamda öz yeterlik, sosyal öğrenme kuramını da temel alarak kişilerin belirlenen şartlarda kendisinden istenileni, gerçekleştirebilmek için gerekli olan teorileri belirleyebilmesi ve bütün bilişsel uygulamaları harekete geçirebilmesi için kendisinde hissettiği güven ve inanç olarak ifade edilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Bireyin yaşamındaki durumlara hâkim olması ve yaşamında yüz yüze geldiği problemleri çözüme kavuşturabilmek için bilişsel ve motivasyonel kaynaklarını yönetebilme inancı olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic & Luthans, 1998). Öz-yeterlik hakkında evhama kapılan insanlar zorluklarla baş etmekten geri durduklarından, kendilerini güçsüzleştirme riskine maruz kalırlar. Buna ilaveten öz yeterliliğe sahip kişilerin belirgin amaçları saptadığı ve karmaşık işlerle baş etmek için daha farklı yönlerde ilerleme sağladığı görülmüştür (Caprara & Cervone, 2003)

Bandura'ya (1997) göre öz yeterlilik içinde dört temel unsur barındırır: Bu unsurlar; performans deneyimleri, başkalarını model alma-Sosyal Modellik, sosyal ikna ve psikolojik tepkilerdir (Zengin, 2011). Kişilerin öz yeterliliğe bakış açısı kişinin hedefe ulaşım sağlamada gösterdiği çabayı ve güçlkle karşı karşıya geldiğinde ve başarısızlık durumunda vereceği tepkiye etki eder. Bir diğer ifadeye göre özyeterlilik kişinin kendine olan güveninin bir göstergesidir. Kişi güçlü özyeterlilik inancına sahipse stres düzeyi azalır başarı ve iyilik hali de tam tersine artar (Cziraki, 2017).

Bandura (1977), özyeterlilik kavramını insanların geleceğe yönelik gereksinimlerini karşılamak için yapacakları planlamaları ve bunları yapabileceklerine olan inancı” şeklinde tanımlamıştır. Bandura (1997) kişilerin düşük özgüven ya da öz yeterliliğe sahip olması durumunda, başarılı olamama veya hiç deneme girişiminde bulunma ihtimali olmadığını söylemektedirler (Akt. Özerkan 2007). Bandura (1986)’ ya göre motivasyon ve davranış üzerinde özyeterlilik algısı ve sonuç beklentisi içinde olmanın etkileri farklılık göstermektedir. Kişinin yeterliliğe yönelik inanç şekli, şüphesiz, sonuç beklentisine etki etmektedir. Fakat öz yeterlilik algısı ile sonuç beklentisinin sürekli aynı etkiyi göstereceği anlamına gelmez. (Akt. Özerkan 2007).

Bandura kişilerin olumlu düşünebilmelerini, öz yeterliliklerinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Yüksek öz yeterlilik duygusuna sahip kişiler; durumlara ihtiyatla yaklaşırlar, panik yapmazlar, kabiliyet ve kapasitelerine güvenerek kendilerine zorlu hedefler seçerler, her şeyin gayret göstererek meydana geleceğinin farkındadırlar ve ısrar eden gayretleri sonucu fark meydana getirirler. Düşük öz yeterliliğe sahip kişilerin hedefleri ve başarıya ulaşma hevesleri yoktur, bu kişiler zor bir göreve sahip olduğunda kendilerini çaresiz, mutsuz hissederler ve güdülerini azdır. Bu kişiler hırslı değildir ve görevden kaçma eğilimi sergilerler (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Öz yeterlik üç alt başlıkta değerlendirilmektedir. Performansı etkilediği düşünülen bu alt boyutlardan büyüklük boyutunda, bireyin başarabileceği görevin zorluk derecesine olan inancı olarak ifade edilir. Bu boyutta kişinin üstlendiği görevin zorluğuna göre beklentilerinin değişebileceği ve kendine güven seviyesine göre daha basit görevlerle kendi kapasitesini kısıtlayabilir. Genelleme boyutunda kişinin farklı olaylar ve durumların sonuçlarını genelleme yaparak kendini ve beklentilerini sınırlandırabilir. Direnme boyutu ise kişinin görevin zorluk derecesine göre kendi gücüne olan inancıdır. Beklentileri yüksek olan kişiler yaşanan olumsuzluklara rağmen başarı odaklı olduklarından direnmektedirler (Bandura, 1977).

2.1.1.2 Umut

Kişinin ulaşamadığı hedeflerine daha sonra ulaşabilme ihtimaline olan inancıdır. Psikolojik sermayenin özelliklerinden olan umut, pozitif bir motivasyon aracıdır ve kişinin kendisine belirlediği hedeflere ulaşabilmek için geliştirdiği yöntemler ve bu doğrultuda hedeflerine ulaşmak için kendi motivasyonunu sağlayabileceğine duyduğu güvendir. Umut boyutu üç alt boyutta incelenmektedir. Umudu destekleyen bu üç özellikten ilki kişinin hedefe ulaşmak için kendi içinde duyduğu güç ve istektir. İkincisi amaçtır. Kişinin kendine bir amaç belirlemesi hedefi olmasıdır. Üçüncüsü ise bireyin belirlediği amacına ulaşabilmesine yönelik çeşitli yöntemler geliştirme becerisi ve inancıdır (Luthans vd., 2007).

Bu alt boyutlar, bireyin umut kapasitesine sahip olabilmesi için önemlidir. Umut boyutunun geliştirilebilir özelliğe sahip olmasının yanında kişinin doğuştan gelen özellikleri de etkilidir (Snyder vd., 1996). Yapılan araştırmalara göre, yüksek

umut düzeyine sahip yöneticilerin daha verimli iş performansı sergiledikleri ve beraberinde çalıştığı astlarının iş tatminlerinin yüksek olduğu bu sebeple insan kaynağında sirkülasyon yaşanma oranını daha düşük olduğu gözlenmiştir. Umut seviyesi düşük olan yöneticilerde ise bu durumun tam tersinin gerçekleştiği görülmüştür (Luthans ve Jensen, 2002). Ayrıca umutlu kişilerin motivasyonları ve kendilerine duydukları güven yüksek olduğundan karşılaştıkları engellerde alternatif çözüm bulma ve sonuçlandırma performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çetin ve Basım, 2012). Bu sebeple insan kaynaklarının gelişimi için umut düzeyinin geliştirilmesi önem arz ettiği söylenebilir (Luthans ve Jensen, 2002).

İnsanlar için gelecek belirsizlik ve merakla dolu bir süreçtir. Kişiler bu süreçte değişik durumlarla yüz yüze gelebilmektedir. Bizler gelecekle alakalı beklenti ve tahminlerimiz sonucu bazen endişeye bazen korku içine girmekte bazen de heyecanlanarak gelecekle ilgili umut beklentisi içerisinde oluruz. Günlük hayatımızda umut gelecekle alakalı olumlu beklentilerimiz anlamına gelmektedir (Averill, 1990 Akt. Korkmaz,2014). Umut kavramı tarihsel gelişimi 13. yüzyıla dayanmaktadır. Aquinas, Home ve Kant gibi filozoflar umut kavramını, insanoğlunun kendi içinde yer alan önemli duygulardan biri olarak ifade etmişlerdir (Akman ve Korkut,1993).

Synder (2000), araştırmalarında, umut kavramını pozitif psikoloji alanında kullanmaya başlamıştır. Synder'e (2000), umut kavramını motivasyona etki eden bir unsur olarak, başarıya çıkan bir yolda ‘‘hedefe yönlendirilmiş enerji’’ ve ‘yol haritası’ şeklinde ifade etmiştir. Met’e (2010), göre umut hedefe varmak için hissedilen inançken, Sarıcı’ ya (2015) göre ileride ulaşılması arzu edilen amaçlar için pozitif olma durumu olarak ifade edilmektedir.

Yüksek derecede umuda sahip bireyler; amaçlarına doğru ilerlerken, karşılaşılabilecekleri engelleri önceden sezerek, engellere karşı proaktif bir yaklaşım sergileyerek, yeni yol haritaları hazırlarlar (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, (2007). Umudu yüksek olan bireyler, amaçlarına ulaşabilmek için daha iradeli hareket ederler ve değişik yollar keşfederek, başarı gösterebilecekleri çözüm yollarını tercih ederler (Çetin ve Basım,2012).

Aktif ve başarı gösteren okullarda görev alan öğretmenlerin alan yazında yer alabilmeleri için umutlarının yüksek tutulmasına ihtiyaç vardır. Öğretmenler

emeğinin karşılığı hiçe sayıldığında, üst düzeydeki yetkili insanlardan ve yönetimden maddi, manevi yardım alamadığında umutsuzluk girdabına girmektedirler. Bu anlamda öğretmenlerin performans ve motivasyonları azalmaktadır (Tösten,2015) Etkili örgütler de yönetici ve işgörenlerin umutlarını geliştirebilmeleri için; kendilerini güncelleyerek yeni yaklaşımlar arayışına girmesi, ayrıntılara girmeyerek geniş görüşler oluşturmaları, hedef, yol ve yöntemlerini zenginleştirmeleri beklenilmektedir (Karslı,2004).

2.1.1.3. İyimserlik

İyimserlik, kişilerin hedeflerine ulaşma ve amaçlarını gerçekleştirme yolunda iyi gelişmelerin olacağına dair inancı ve beklentisi olarak ifade edilir (Scheier ve Carver, 2001). İyimser bireyler gelecekle ilgili olumlu düşünürler ve istenen sonuçların gerçekleşeceğini beklerler, karamsar kişiler ise sürekli olumsuz düşünce içinde olup; negatif olayların gerçekleşeceği yönünde olumsuz düşüncelere sahiptirler. Bu sebeple iyimser kişilerin, gelecekle ilgili çok fazla endişeleri olmadığı söylenebilir (Kümbül Güler, 2009).

İyimser kişiler karşılaştıkları kötü olaylara değişken yani sadece şimdi oldu her zaman olmayacak olarak değerlendirirler. Aynı zamanda dışsal yani kendi hatalarından kaynaklı olmadığını ve yalnızca bu olayda olarak düşünürler. Kötümser kişiler ise iyimser bakış açısının aksine kötü olayları içselleştirerek kendi hataları olarak görürler ve bu kötü durumun her zaman ve her olayda olduğunu düşünmektedirler (Seligman, 1998). Örneğin, iyimser yapıda ki çalışanların yöneticilerinden takdir görmeleri ve pozitif geri dönüş almaları, sahip oldukları çalışma anlayışıyla genellediklerinden, karşılaştıkları bütün görevlerde aynı çalışma anlayışı ile başarılı olacaklarını düşünürler (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Yapılan araştırmalarda iyimserlik ve iş performansı arasında olumlu ve doğrudan bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İyimser kişiler karşılaşılan engelleri başarısızlık olarak değil başarıya ulaşabilmek için değerlendirilmesi gereken fırsatlar olarak görmektedirler. Bu bağlamda çalışanların görevlerine ve işyerine bağlılık gösterdikleri bu sebeple de performanslarının yüksek olduğu gözlenmiştir (Çetin ve Basım, 2012). İyimserlik boyutunun geliştirilebilirliği için üç alt boyutta ele alınması önerilmektedir. Bu üç yaklaşım; geçmişe hoşgörü, şimdiki zaman için takdir

ve gelecek için fırsat arama yaklaşımlarıdır. Geçmişe hoşgörü anlayışında tüm yönetici ve çalışanların geçmişte yaşadıkları başarısızlıkları ve olumsuz deneyimleri kabul ederek bu hatalarını affetmelerini ifade etmektedir. İkinci yaklaşım olan şimdiki zaman için takdir anlayışında kişilerin şu anki mevcut yaşamlarındaki kontrol edebilecekleri ve edemedikleri tüm olayların olumlu yönlerine memnuniyet ve takdir duymalarını içermektedir. Üçüncü yaklaşım olan gelecek için fırsat arama yaklaşımında ise gelecek zamandaki belirsizliklerin fırsat olarak algılanması ve ileriye yönelik gelişim ve büyüme için kendinden emin olarak değerlendirilmesidir (Luthans ve Youssef, 2004).

Martin Seligman tarafından meydana çıkarılan iyimserlik kavramı, pozitif psikoloji hareketinden etkilenmiştir. Seligman (1998) iyimserliği kişilerin geleceğe yönelik olarak kendince olumlu olarak görmesi şeklinde nitelendirir. Negatif durumları ise geçici ve durumlara özgü olarak yorumlayarak kendisi dışında tutmaktadır. Böylelikle bireyler, hayatlarındaki iyi taraflara odaklanarak seçici davranmakta ve iyimserliği içselleştirerek benlik saygısı ve moral seviyeleri artmaktadır. İyimserlik bireyleri negatif hayat tarzından uzak tutara depresyondan, kendini suçlamaktan ve çaresizlikten kurtarır (Luthans ve Youssef, 2004).

İyimserlik; hayatımızdaki durumlara olumlu yönden bakarak, iç konuşmalarımızın farkına vararak ve onlara meydan okuyarak, bardağın dolu tarafından bakmayı içermektedir. Çünkü iyimserliği içselleştirmiş kişiler sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında sürekli ileriye yönelik adımlar atmaya ve yaşamaya devam ederler. Karamsar kişiler problemlerle yüz yüze kaldıklarında çaresiz hissederler ve ne yaparlarsa yapsınlar sonucun değişim göstermeyeceğini düşünürler (Scheier, Carver, Bridges, 2001).

Luthans, Avolio, Avey, Norman, (2007) göre etkili iyimserlik; uçlarda olmayacak şekilde gerçekçi ve esnek olmalıdır. Şöyle ki kişilerin ne başarıyı içselleştirilmesi sonucu, yaşamın tüm bütün alanlarını kontrol edilmesine, ne de problemlerin dışsallaştırarak sorumluluk almamasına sebep olmalıdır. Yüksek iyimserlik seviyesine sahip kişiler; azimli başarılı, etkili problem çözümüne sahip, travmadan uzak kalarak, olumlu bir ruh hali içinde olan ve moral seviyelerini yüksek seviyede tutma eğiliminde olan kişilerdir. Kötümserlik ise anksiyete, başarısızlık, sosyal yabancılığa ile ilişkilidir (Peterson, 2000)

İyimserlik; davranışsal bir eğilim olarak görülerek ve pozitif kişilik özelliği olarak ele alınmakla birlikte, pozitif psikoloji, iyimserlik için geliştirilebilir ve olumlu özelliklerin çoğaltılabileceğine vurgu yapmaktadır. Yani pozitif psikoloji karamsar insanların yeni bir takım bilişsel becerileri öğrenerek geçmişe yönelik hoşgörü ile bakma, gelecek için oluşan fırsatları yakalama gibi yönlerinin geliştirilebilir olacağını ileri sürmektedir (Luthans ve Youssef, 2004)

İyimserlik sadece klinikler de değil örgüt ortamların da kendine yer edinmiştir. İyimserlik özelliğine sahip örgütler, diğer kurum ve kuruluşlardan daha çok başarı ve performans sergilemektedirler. Örgütler, iyimserlik için ortam ve zemin hazırlayarak, örgüt kültürü oluşturmali, çalışanların duygusal bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkileyerek, çalışanların iyimser bakış açısı kazanmasını sağlamalıdır. Bu şekilde iş görenler, belirlenmiş olan hedeflere erişmek için performanslarını yükseltecekler, çaba gösterecekler ve bu şekilde iş doyumları yükselecektir (Çınar, 2011).

2.1.1.4. Psikolojik Dayanıklılık

İnsanların karşılaştıkları engel ve belirsizlik gibi olumsuz durumlara karşı direnç gösterip başarılı olmalarını sağlayan güce dayanıklılık denilmektedir (Luthans vd., 2007). Örgütsel anlamda ise işyerinde yaşanan çatışmalar, belirsizlikler, hatalar, olumsuz durum ve gelişmeler, artan sorumluluklar gibi negatif durumlarda çalışanın daha az etkilenecek üstesinden gelmesi ve kendini daha çabuk toplayabilmesi durumuna psikolojik dayanıklılık kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Basım, 2012).

Olumsuz ve negatif durumlarla baş edebilme kapasitesi olarak incelenen dayanıklılığın araştırma alt faktörleri olumsuz olmasına rağmen ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında pozitif bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans, 2002). Reivich ve Shatte (2002)'ye göre insanların başarılı veya başarısız olmalarında kişinin eğitim düzeyi ve deneyiminden ziyade dayanıklılık seviyesi belirleyici etkindir. Kişi aşırı stresli ve negatif etkinin yoğun olduğu ortam ve zamanlarda, yüksek dayanıklılık seviyesinin getirmiş olduğu soğukkanlılık ve sakinlik ile daha doğru karar verebilmekte ve durumdan en az zararla çıkabilmektedir (Reivich ve Shatte, 2002; Akt. Sarıca, 2019). Bu sebeple dayanıklılık seviyesinin

yüksek olması zor ve yoğun çaba gerektiren zamanların üstesinden gelebilmek için büyük önem arz etmektedir diyebiliriz (Sarica, 2019).

Psikolojik dayanıklılığın temelinde psikolojik sağlamlık bulunmaktadır (Maddi, 2002). Bu sebeple psikolojik sağlamlığı iyi olan kişilerin daha umutlu ve iyimser oluklarından dayanıklılık seviyeleri de daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz (Güloğlu ve Kararımak, 2010). Örgütler için çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyesinin yüksek olması önem arz etmektedir. Bu seviyeyi arttırmaya yönelik yapılan çalışmalara örnek olarak, çalışanın kendi karar verme iradesini güçlendirerek bu yeteneğini arttırma, çalışanlara yönelik destek programları, yöneticiler için karşılaşılabilecek stresli durumlarla ilgili çalışma yapılmasının yanında örgütün çevresel ve güvenlik gibi fiziki yönden iyileştirilmesi gibi çalışmalar bulunmaktadır (Akduru, 2019).

Dayanıklılık faktöründe, olumsuz durumlar karşısında proaktif ve reaktif önlem alınmasının gerekliliği kabul edilir. Bu durum dayanıklılığı umut ve iyimserlikten ayıran önemli bir özelliktir. Örneğin reaktif açıdan bakıldığında olumsuz durumlarda umutlu ve iyimser kişilerin negatif yönde etkilendiği ve toparlanma ihtiyacı olacağı benimsenirken, proaktif yaklaşımda gerilemenin veya olumsuzlukların sıçrama tahtası olarak kullanılarak büyüme fırsatı niteliğinde değerlendirilmesi benimsenmektedir. Bu sebeple de dayanıklılığı olumsuzlukları arttırma ve olumlu sonuçları azalma ihtimali olan tehdit niteliğindeki risk faktörlerine pozitif anlam yüklemektedir (Luthans, Youssef, 2004). Dayanıklı insanların temel özellikleri üç başlık altında değerlendirilmektedir. Bunların ilki, gerçeklerin olduğu gibi kabul edilmesidir. İkincisi, değerlerin benimsenerek güçlü tutulması ve sonrasında duyulan derin inanç ki bu inanç, yaşamı da anlamlı kılmaktadır. Üçüncüsü ise, zorluklara karşı çözüm bulabilme yeteneğidir (Luthans, Youssef, 2004).

Psikolojik dayanıklılık kavramı; kişinin karşı karşıya kaldığı zorluklara, engellere karşı, gösterdiği mücadele, uyum ve olumlu karşılamadır (Özkalp, 2009). Luthans, Youssef ve Avolio, (2007) göre dayanıklılık; risk oluşturan durumlar ile karşı karşıya kalındığında bunlar ile başa çıkabilme kabiliyeti ve dayanma gücüdür. Diğer bir tanıma göre dayanıklılık, kişinin yaşamı boyunca karşı karşıya kaldığı herhangi bir güçlük, zarar ve stresli durumlar karşısında sergilediği pozitif uyum, etki

ve entegrasyondur (Çetin, Yeloğlu, Basım,2015). Dayanıklılık sadece istenilmeyen durumlarda değil, olumlu bir durumla karşı karşıya gelince de diğer kişilerin oluşturmak istediği baskı ve strese karşı da belirlenen amaçlar doğrultusunda, vazgeçmeden kararlı bir şekilde yürümektir (Norman, 2006)

Psikolojik dayanıklılık kişilerin yüz yüze geldiği zorluklar karşısında dik durma, vazgeçmeden olumlu yönde gelişim sergileme, mücadele etme, sorumluluklar karşısında dayanma gücü olarak da tanımlanabilir. Bu güce sahip kişiler, olumsuzluklar karşısında vazgeçmeyip, çok daha aktif bir şekilde durumunu düzelterip, yeni değer ve anlamlar oluşturarak tekrar eski hayatlarına geri dönmektedirler (Kavi ve Karakale, 2018).

Dayanıklılık düzeyi yüksek olan kişilerin bulunduğu örgütler; hangi güçlkle karşı karşıya kalırlarsa kalsınlar, güçlklere meydan okuyarak, belirlenen hedeflere erişmek için çabalamaya devam edeceklerdir. Çünkü dayanıklılık, bütün olumsuzluklara rağmen, kendilerini geliştirmek ve güçlendirmek için maruz kaldığı psikolojik baskılar karşısındaki duruşu içerir (Avey, Luthans, Jensen, 2009).

Psikolojik dayanıklılık dört temel özelliğe sahiptir. Birincisi, kişinin ileride gerçekleştirmek istediği amaçlar için gerçekçi planlar yapma ve bu planları yaşama entegre edebilme becerisidir. İkincisi bireyin kendisinin güçlü taraflarının ve yeteneklerinin farkında olarak olumlu bir bakış açısıyla değerlendirebilmesidir. Üçüncüsü, problemler ve engeller karşısında iletişim ve sorun çözme becerilerinde yetenekli olmaktır. Dördüncüsü ise esnek ve yaratıcı değişimlerde, hisleri ve dürtüleri yönetebilme yetisidir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007).

Yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler, başarısızlığa uğradıklarında hedefe ulaşmak için çalışmaya devam ederler ve başarısızlıkları ve problemleri fırsat olarak görüp kendilerini geliştirirler. Yeni deneyimler karşısında daha açık ve esnektirler (Tugade ve Fredrickson, 2004). Bu anlamda dayanıklılık, kişilerin hayallerinin peşinden korkmadan gidebilmelerine, hem işlerinde hem de başka alanlarda kendilerini kanıtlayabilmelerine, insan ilişkilerinde daha iyi olmalarına yardımcı olur (Roberson ve Cooper, 2013).

2.1.1.5 Güven

TDK' ye (2019) göre güven; insanlara çekinmeden, şüphelenmeden inanma, bağlanma ve itimat duygusudur. Luhman'a göre ise güven, kişinin, karşı tarafın adaletli, etik kurallara uygun, yapıcı özelliklerde davranış sergileyeceğine ilişkin görüşü, güven kavramını karşılamaktadır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006). Güven Belirlenen amaçlara erişebilme noktasında insanların isteklerine cevap verebilme ve kuşkulardan arınabilmedir (Kılıç, 2019). Kendine güvenen kişiler sözlerinde dürüst, net, hayat kalitesi yüksek ve belirli yeterliliklere sahip kişilerdir (Tösten, 2015).

Günlük yaşamımızdaki gibi örgütlerde ilişkilerin güven üzerine inşa edilmesi iş hayatı kalitesini artırır (Memduhoğlu ve Zengin,2011). Yüksek güven duygusuna sahip insanlar, çalışma yaşamında mutlu, yaşam seviyesi yüksek, sorumluluk bilinci gelişmiş, çevresiyle iletişimi güçlüdür. Bu durum kişilerin çalışmalarına olumlu şekilde yansyarak, örgüte bağlılık ve üretkenlik seviyesinde artış sağlar (Sağlam Arı, 2011).

Güven duygusu, bireysel olarak başlar, zaman içerisinde genişler ve çevreyi de kapsar. Kişilerin kendilerine değer vererek zaman içinde, diğer insanları da kapsayacak şekilde dışa doğru genişlemesi, ekip ve örgütü de içine alan bir güçtür (Aslan, 2017). Yöneticiler örgütlerde güven duygusunun egemen olması için örgütte yer alan iş görenleri güçlendirme, alınan kararlara dahil etme, şüpheyeye yer vermeyecek şekilde geri dönütlerde bulunmalıdır. Bunun sonucunda örgütlerde, bireyler yapmış olduğu hataların sonucunu kolay kabul etmekte, örgüte karşı bağlılık duygusu artmakta, hedeflere ulaşmak için kararlılık göstermekte, değişim ve yenilikleri kolay kabul etmektedirler (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.1.1.6 Dışadönüklük

Dışadönüklük, içinde yer aldığı ortama kolaylıkla uyum sağlayan, çevresiyle ve etrafındaki insanlarla iletişim kurma konusunda zorluk yaşamayan, sosyal ilişkileri kuvvetli kişiler olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2019). Başka bir tanıma göre dışadönüklük, samimi olma, içten, girişkenlik ve doğal davranma gibi özellikleri içerir. Dışadönük insanlar, insan ilişkileri ve iletişim yetenekleri güçlü, enerjik, aktif, hoş sohbetli, heyecanlı, konuşkan gibi özelliklere sahiptirler. (İyem ve Erol, 2013).

Eğitim örgütlerinde dışadönüklük düzeyi yüksek öğretmenlerin olması son derecede önemlidir. Çünkü dışadönük öğretmen, aktif, girişken olur ve öğrencilerin karşı karşıya kaldığı problemleri çözmek için istekli davranır ve gerektiğinde üst mercilerle iletişime kurar. Ayrıca yüksek iletişim becerine sahip olması, sınıf yönetiminde ve okul- aile koordinasyonunun oluşturulmasında etkili olmaktadır. Bu öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri de yüksek olacağından, okul iklimine pozitif yönde katkı sağlar ve örgütü temsil etme istekleri kuvvetli olur (Tösten, 2015).

2.1.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Durumlarının Önemi

Psikolojik sermayenin, örgütsel kavramlarla etkileşimi üzerine yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında bu kavramın örgütler için önemi anlaşılmıştır. Örneğin araştırmacılar psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Çetinkaya, 2021). Ayrıca iş tatmininin, umut ve dayanıklılık seviyeleri arasında da pozitif bir ilişki olduğu da anlaşılmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Çalışanların iş tatmini seviyelerinin yüksek olması iş performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Umut, iyimserlik ve öz yeterlilik ile iş tatmini arasında olumlu ilişkinin olması da iş performansını pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir (Akçay, 2012, Çetin ve Varoğlu, 2013). Yapılan çalışmaların sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutları ile ele alındığında öz yeterlilik ve iyimserlik seviyeleri yüksek dayanıklılık ve umut seviyeleri yüksek olan çalışanların iş performansının yüksek olduğu tespit etmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bütün bu çalışmaların sonucunda günümüz iş yaşamında çalışanların psikolojik sermayelerini yüksek tutmaya yönelik çalışmalar ile yatırım yapılması gerektiği anlaşılmaktadır (Akdoğan ve Polatçı, 2013).

Eğitim, öğrencileri gelecek için hazırlayan ve onların güçlü taraflarını açığa çıkaran bir araç olarak kullanılmaktadır. Ayrıca okullarda öğrencilerin eğitiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu görevi yapmada, okulun amaçlarını gerçekleştirmede ve amaçlanan nitelikte öğrencilerin yetiştirilmesinde öğretmenin rolü büyük bir öneme sahiptir. (Zengin, 2011). Bu sebeple okul yöneticileri okullarda pozitif psikolojik sermayeye katkı sağlayacak bir çalışma ortamı oluşturmaları gerekmektedir (Çankır ve Çelik, 2018).

Pozitif psikolojik sermaye öğretmenlerin sahip olduğu pozitif, duygusal, sosyal ve bilişsel kaynakları belirtir. Pozitif psikolojik sermaye, öğretmenlerin

motivasyonunu yükseltir, iş tatminini arttırır ve genel olarak iş performansını olumlu şekilde etki eder. Pozitif duygular öğretmenlerin stresi yönetmesinde yardımcı olurken umut ve öz-yeterlilik duyguları onların daha etkili bir şekilde öğretim yapmalarını sağlar. Ayrıca pozitif ilişkiler kurma ile işbirliği becerilerini geliştirir, iletişimi kuvvetlendirir ve çalışma ortamını olumlu bir hale getirir (Kümbül Güler, 2009). Psikolojik sermaye seviyesi düşük olduğunda iş doyumu da düşük olacaktır ve beklenen verim elde edilemeyecektir. Bu sebeple okullarda yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve diğer personel bu konuda bilinçli olmalı ve psikolojik sermaye seviyesini arttırmak için gayret göstermelidirler (Yalçın, 2017).

Psikolojik sermaye kavramı öğretmenlerin akademik başarılarına etki etmektedir. Psikolojik sermaye öğretmenlerin olumsuz taraflarını değil, olumlu taraflarını dikkate alarak bu yönleri geliştirmeyi amaçlar. Okul yöneticileri psikolojik sermayenin temel taşı oluştururken öğretmenlerin ve öğrencilerin pozitif yönlerini öne çıkarmayı hedeflemektedir. Bu, öğretmenlerin motivasyonunu ve iş tatmin seviyesini arttırarak yükselterek performanslarına olumlu yönde etki etmektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayesini geliştirmek onların özgüvenini, özsaygısını ve özyeterlilik algısını kuvvetlendirmektedir. Bu şekilde öğretmenler daha iyi bir öğretim deneyimi sergileyebilir ve öğrencilerin başarısını artırabilir. Psikolojik sermaye aynı zamanda öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik etmektedir. Okul yöneticileri, psikolojik sermayenin yönlerini geliştirerek öğretmenler arasında olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilir ve takım çalışmasına yardımcı olabilirler. Böylelikle öğretmenler arasında bilgi paylaşımı, destek ve işbirliği artar. Okul yöneticilerinin psikolojik sermayeyi okulun amaçlarına erişmek için kullanması önemlidir. Psikolojik sermayenin güçlendirilmesi öğretmenlerin ve öğrencilerin başarısını yükseltir ve eğitim örgütünün genel performansını arttırır. Öğretmenlerin pozitif yönlerini öne çıkararak yapılan incelemeler ve geri bildirimler psikolojik sermayenin temel taşı teşkil etmektedir (Tösten ve Özgan, 2014).

2.2. İşe Tutkunluk Kavramı

Bireysel ve örgütsel düzey üzerinde çeşitli olumlu etkileri olan ve motive edici bir güç olarak görülen çalışmaya tutkunluk kavramı son yıllarda bu alanda araştırma konusu olmuştur. Tutkunluk, önce danışmanlık firmaları tarafından daha sonra akademik literatürde yer bulmuş bir kavramdır (Korkmaz, 2014). Saks

(2006)'a göre, çalışma tutkusunun akademik literatürde yer alması gecikmeli olmuştur. Gallup Danışmanlık ilk olarak çalışan tutkusu kavramına yer vermiştir (Schaufeli ve Bakker, 2010). Bu şirketin tanımına göre tutku; iş ve meslektaşlarla kurulan duygusal bağ ve bilişsel olarak istekli ve heyecanlı olunması durumudur (Wefald ve Downey, 2009). TDK, tutkunluk kavramını “tutkun olma durumu” olarak tanımlamıştır. Tutkunluk kavramı, İngilizce'de “engagement” olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2023).

İş hayatı çoğu kişinin yaşamını ve kariyerini devam ettirebilmeleri açısından yüksek derecede mühim bir alanda bulunmaktadır. İş yaşamı insanların kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri için şarttır. İş yaşamından herkes olumlu dönütler alamayabilir. İnsanoğlu iş yaşamındaki olumsuzluklar sebebiyle mutsuzluğa kapılmaktadır. İnsanlar gerek kazançlar yüzünden olumsuz düşünceleri gerek işlerinden almaları gereken lezzeti alamazlar da çalışmayı sürdürmektedirler. Zor şartlar olmasına karşın iş üzerinde anlam bulmak iş gören için güdüleyicidir. İşe tutkunluk, iş görenlerin, iş yaşamlarında huzur bulmaları ve iş yaşamlarına kendilerini adanarak yorulmadan çalışmaları olarak ifade edilmiştir (Turgut, 2010).

İşe tutkunluk kavramı, Kahn (1990) tarafında ilk kez kişilerin zihinsel, fiziksel, duygusal ve davranışsal bir şekilde kendilerini işe adanmaları, işlerine sarılması şeklinde ifade edilmiştir. (Akt., Özkalp ve Meydan, 2015) Schaufeli, Salanova, Gonzalez ve Bakker'e (2002) göre işe tutkunluk canlılık, adanmışlık ve yoğunlaşma şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda işe tutkunluk, olumlu ve tatmin edici bir fikir yapısı biçiminde ifade edilmektedir.

İngilizce'de Örgütsel Davranış literatüründe "work engagement" kavramı; işe cezbolma, işe angaje olma, işe kapılma, işe gönülden adanma, iş ile bütünleşme, işe tutkunluk, işe bağlanma, işe adanmışlık ve çalışmaya tutkunluk gibi Türkçe literatürde ele alınmıştır (Başoda, 2017). Tutkunluk kavramı, bir kişinin zevk aldığı, hatta hoşlandığı, değer verdiği, zaman ve dikkatini ayırdığı bir etkinliğe karşı güçlü bir yatkınlık olarak tanımlanmış ve insanların zevk aldıkları şeyi yapmaya devam etmeleri için önemli bir neden olarak önerilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Tutkunluk, olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen zihinsel durum olarak kabul edilmiştir. Tutkunluğun anda ayrıca spesifik bir durumunun olmadığı aksine, öylesine belirli bir

nesneyle, olaylara, kişiye ya da davranışlara odaklanmayan daha kalıcılığı olan ve yaygın bir duygusal bilimsel durumda bulunduğu belirtilmiştir (Schaufeli, 2012).

Çalışmaya tutkunluk kavramını oluşturan yüksek enerji, anlam, şevk, ilham, gurur odaklan gibi tanımları ve örnek davranışları bir tutkunluğu ifade eder niteliktedir. Çalışmaya tutkunluk ise "pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" olarak ifade edilir. Tersini ifade ettiğimiz anlam ise tükenmişliktir. Bu, tükenmiş bir kişide duygusal çöküş, duyarsızlaşma veya başarı motivasyonunda azalma olarak kendini gösterir. Bunların her birinin kişinin rutin hayatı, işlevselliği ve tepkileri üzerinde ciddi etkileri vardır. Çalışma hayatı, kişisel veya ailevi sorumluluklar, yardıma muhtaç birinin bakımını üstlenme gibi o esnada devam ettirilmeye çalışılan uğraşıda istek, güç, gayret gibi olumlu duygu ve davranışların giderek azalmasına ve kişinin yetersiz kalmasına sebep olur. Dolayısıyla çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik ayrı bir şekilde değerlendirilmelidir (Schaufeli, Salanova, Gonz'alez-Rom ve Bakker, 2002).

Kanten ve Yeşiltaş (2013) göre işe tutkunluk, iş görenlerin işine tutku ile sarılmaları, enerji dolu ve olumlu bir bakış açısına sahip olmaları biçiminde ifade edilmektedir. Öğretmenlerin işe tutkunluklarını ise öğretmenlerin işleri hususunda hevesli, azimli ve heyecanlı olmaları biçiminde ifade edilmiştir. Doğan'a (2020) göre; işe tutkunluk, bağlılıktan ziyade kişinin işine ne ölçüde kendini adadığı, işini yürütürken bütün benliğiyle ne kadar orada olduğu ve ne ölçüde işine konsantre olduğu biçiminde ifade edilmektedir (Akt., Erkmen ve Esen, 2012). Başoda ya (2017) göre işe tutkunluk kişinin yalnız veya diğer insanlarla beraber çalışırken, fiziksel anlamda kendini işe yoğunlaştırması, zihinsel olarak dikkatini verebilmesi, yaratıcılığını, değerlerini, inançlarını, başka kişilerle olan ilişkilerini, düşüncelerini, duygularını paylaşması şeklinde ifade edilmiştir. Schaufeli (2012), işe tutkunluğun günlük yaşama adanmışlık, katılım, heyecan, kendini verme, enerji ve odaklanmış çaba anlamlarına tekabül ettiğini bildirmektedir.

Leiter ve Maslach'a (2003) göre çalışmaya tutkunluk, çalışanların işle ilgili tükenmişlik eksikliği olarak tanımlanmaktadır. Schaufeli (2002), bu tanıma karşı çıkarak tükenmişlik sendromu yaşasalar bile çalışanların tutkularının yüksek olabileceğini ileri sürmüştür. Yapılan farklı araştırmalar neticesinde tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluk kavramlarının birbirine zıt kavramlar olamayacağı sonucu elde

edilmiştir (Kaplanseren ve Örüçü, 2018). Çalışmaya tutkunluk, bir bireyin işine adanmasının bir sonucu olarak kendini ne kadar adadığının ötesinde, bireyin işinde ne kadar var olduğu ve işe ne kadar katkıda bulunduğu ile ilgilidir. Terimin belirttiği gibi, bir bireyin çalışmaya olan bağlılığının ötesine geçme ve kendini tüm kişiliğiyle işine adama meselesidir (Erkmen ve Esen, 2012).

Roberts ve Davenport (2002) tarafından çalışmaya tutkunluk, bir kişinin işini yaparken ve o işe konsantre olurken duyduğu istek ve coşku olarak tanımlanmaktadır. Bir kişi işi hakkında hevesli olduğunda, onunla özdeşleşmekte ve işinden memnun olmaktadır (Roberts ve Davenport, 2002). Olumlu iş ilişkileri ve güçlü organizasyon kültürü, tükenmişliği azaltmakta ve çalışmaya tutkunluğu desteklemektedir. Çalışmaya tutkunluk, Wellins ve Concelman (2005) tarafından bir hedefe aktif bir bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Leiter ve Maslach (2003) tarafından enerji, katılım ve etkililik olarak tanımlanırken, Harter, Schmidt ve Hayes (2002) kişinin işiyle ilgili istekliliği, tutkusu ve memnuniyeti olarak ifade etmektedir (Bolelli, 2019). Saks (2006), işe tutkunluğu iş performansını etkileyen bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerden oluşan bir yapı olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda, çalışanların birbirleriyle ve gerçek çalışmalarıyla olan ilişkileriyle ilgilenen bir kavramdır (Gün 2017).

2.2.1 İşe Tutkunluğun Boyutları

Schaufeli vd. (2002)“ işe tutkunluğu dinçlik, adanma, yoğunlaşma olarak üç boyutla ifade etmişlerdir (Göktepe, 2016). Dinçlik boyutu işi yerine getirirken yüksek enerji düzeyine sahip olmayı, mental direnç, gayret arzusu ve kolayca performans eksikliği yaşamama yeteneğini kapsar (Turgut, 2011). İşini yaptığı sırada yüksek düzeyde bir dinçlik yaşayan iş gören yaptığı işten motive olmuştur. Güçlüklere maruz kalındığında dahi kararlılıkla görevini yapmayı sürdürebilirler. Adanmışlık işe karşı sadık olmayı temsil eder ve önemlilik duygusu, ilham, şevk, övünç ve mücadele ve övünç olgularını içerir. Kendini işine adanmış kişi işinin anlamlı olduğunu, bir amaca hizmet ettiğini, ilgi çekici olduğunu ve mücadele gerektirdiğini düşünmektedir; yaptıkları işten ilham alırlar, bu yüzden isteyerek gururla işlerini yaparlar. Yoğunlaşma kişinin yaptığı işe bütünüyle odaklanıp mutlu bir şekilde işe kapılmasıdır. Kişi işini yaparken işin içine dalar. İş saatlerinin farkında değildir ve işte mola verme hususunda zorluk yaşayabilir. Kavramın alt boyutları,

anlam yüksek enerji, ilham, gurur, odaklanma gibi tanımlar ve örnek davranışlar ile alakalıdır (Turgut, 2011).

2.2.1.1.Dinçlik

İşe tutkunluğun dinçlik boyutu; kişinin kendisini fiziksel manâda enerji dolu hissetmesi, duygusal manada kuvvetli olması, güçlüklerle karşı mücadele edebilmesini ve karşı durabilmeyi içerir. Bireyin çalışırken kendini kuvvetli hissetmesi, zorlukla karşılaşması halinde de sabrederek gerekli çalışmayı yapıyor olmasıdır. Bireyin işi konusunda yüksek enerjiye sahip olması anlamına gelen dinçliğin aynı zamanda motivasyonel bir boyut olduğu anlaşılmaktadır. Fazla enerjiye sahip bireylerin, bulunduğu kuruma ve işe karşı daha çok fayda sağlamaya heves ettikleri söylenmektedir. (Özkalp ve Meydan, 2015) Dinçlik bireyin işini yerine getirirken zihinsel olarak dayanıklılığının fazla olması; kişinin işi için gayret gösterebilme isteği, kişinin enerjisinin hemen bitmemesi ve mecburiyet durumunda bile sabır göstermesi şeklinde ifade edilebilir. (Schaufeli vd., 2002 Akt. Gün 2017).

İşe tutkunluğun boyutlarından dinçliğin ölçülmesinde; öğretmenin işe gitmeye hevesli olması, işe devamlılığı, iş yaşamında fazla enerjiye sahip olması, kendini kuvvetli hissetmesi, zihinsel olarak dayanıklılık ve iş ortamında oluşabilecek sorunlarla mücadele etme durumları önemsenmektedir. Eğitim kurumlarında amaçlanan konulara erişilebilmesi için yüksek dinçlik düzeyine sahip öğretmenlere gereksinim hissedilmektedir. Öğretmenler canlı ve enerjik olduklarında işte başarıya ulaşma hevesleri de yükselmektedir. (Çalışkan, 2014).

Dinçlik, bireyin işini yerine getirirken yüksek düzeyde enerjiye sahip olması, zihinsel olarak dayanıklı olması, engeller karşısında savaşabilmesi olarak nitelendirilmektedir. Dinç bir kişi; negatif durumlar karşısında baş etme kararlılığı yüksek, fiziksel enerjisini işine aktarabilen, uzun bir süre işine devam edebilen ve işe gitme gibi gereklilikleri hevesli bir şekilde yapabilen, çalışkan, başarılı gibi ifadelerle tanımlanabilir (Öngöre, 2016).

Dinçlik boyutu, fazla enerjiye sahip olmak, kolay yorulmamak, zihinsel dayanıklılığa sahip olmak ve çalışırken fazladan çaba sarf etmek istemeyi içermektedir (Schaufeli vd., 2002). Bireyin çalışırken zihinsel gücünü, enerjisini ve zihinsel dayanıklılığını ifade etmektedir (Özarallı, 2017). Çalışanlar, dinçlik boyutuna göre, hedefledikleri unsurlarda önce başarıyı hedefler, sonra bunu

başarmak için çaba gösterirler. Çalışanın, görevi başarıyla tamamladıktan sonra hissettiği başarı duygusuyla motive olmaktadır (Salanova vd., 2010). Dinçlik aynı zamanda iş hayatında motivasyonu yüksek ve enerjik olan, yaptıkları iş için gösterdikleri çaba ve fedakârlıklar sonucunda sürekliliği sağlayan çalışanların durumudur. Kısaca özetlemek gerekirse, işine hevesli olan çalışanlar, dinçlik boyutunda aşağıdaki ruh hallerine sahiptir (Schaufeli vd., 2002): İşlerinde kendilerini enerjik hissetmek, Olumlu ve iyimser bir tavır sergilemek, Çalışmaya gitmek için istekli olmak, Sıkılmadan uzun süre çalışabilmek, Zihinsel olarak güçlü olmak, Zorluklar karşısında kararlı bir duruş sergilemek.

Dinçlik hisseden bireyler, yaptıklarını şevkle yaparlar, kendilerinin ve örgütlerinin hedeflediği amaçlara ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle rağmen vazgeçmeden kararlılıkla çalışırlar, enerjik ve isteklidirler (Özsoy vd., 2013).

2.2.1.2. Adanmışlık

Adanmışlık, bireyin işini yerine getirirken heyecanlanması, bu iş yapmaktan gururlanmasıdır. Birey hem kendine hem işine önem verir. Bu duygu durumunda olan bir birey için çalışmakta olduğu işi anlamlıdır. (Schaufeli ve Bakker, 2004; Akt. Tan, 2015). Adanmışlık boyutu, işlerine devam eden kişilerin işin gerekliliği olan rollere bağlı olmak şeklinde söylenir. Adanmışlığı yüksek bireyler, bir amaca hizmet ettiklerinin, işlerinin bir anlam içerdiğinin farkında olup, işlerini hevesli bir şekilde yaparlar ve işlerini gururlu bir şekilde devam ettirerek onunla duygusal bir bağ kurarlar. Kişi işini yerine getirirken kendini işine verir ve vaktin nasıl geçtiğinin farkına varamaz ve ara vermekte güçlük yaşar. (Turgut, 2011).

Kahn'a (1990) göre adanmışlık bireyin çalışma arkadaşlarıyla duygusal bağlar oluşturmaları, inanç, değer ve görüşlerini işinde sergilemesidir. Adanmışlık, işe karşı kuvvetli bir bağlılık, anlamlılık, heyecan, ilham, gurur ve mücadele etme ve değer görme duygusu ile karakterize edilmektedir. Adanmışlık, eğitimcilerin kurum değerlerini kabul etmeleri, kuruma fayda sağlamaları, kuruma karşı sergiledikleri sadakati içeren psikolojik bağlılık olarak ifade edilmiştir. Eğitimcilerin bağlılığın dışında, yaratıcı ve heyecanlı olmaları, yerine getirdikleri işten onur duymaları kurumdaki negatif bir duruma karşı koymaları adanmışlıklarını belirtmektedir (Gıcı ve Tabancalı, 2011).

İşe tutkunluk ölçeğinde adanmışlık düzeyi işi anlam ve amaç dolu bulma, işi için heyecanlı, ilham dolu olma, yaptığı işten onur duyma ve işi için mücadele etmeye değer gibi ifadelerle değerlendirmeler yaparak, duyarsızlığın tersi olmanın ötesinde anlam taşıdığını göstermektedir. Yüksek düzeyde kendini işlerine adayan eğitimcilerin, girişken bir yapıda oldukları, çalışma performanslarının çoğaldığı ve kuruma yarar sağlayacak yaratıcı fikirler ürettikleri görülmüştür. (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Bireylerin adanmışlık düzeyleri ile iş performansları arasında yakın ilişki vardır. Bireyin işini devam ettirirken sergilediği gayret ve çaba, adanmışlık seviyesini belirleyen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Adanmışlık boyutu, çalışanların işine güçlü bağlılığı, çalışırken hevesli ve yaratıcı olması, yaptığı işten gurur duyması ve örgütteki herhangi bir olumsuz duruma tepki vermesi olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). İşine gönülden bağımlı, işlerini hevesle yapabilen, işlerine önem gösteren ve yapmış olduğu işten gururlanan, işini büyük anlam yükleyip mücadeleye değerli görmüş olan kişiler, adanmışlık boyutuna girerler. Bu insanlar, gurur duygularının yanı sıra mücadele olgusunu da barındırırlar. Yaptığı işten son derece gurur duyan bireyler, onu bir ilham kaynağı olarak görürler ve bunun sonucunda görevlerini yerine getirirken güçlü bir istek duygusuyla hareket etmektedir (Turgut, 2011).

Görevlerini şevkle yerine getiren bu kişiler, yaptıkları işten memnundurlar. Kendini işine adayarak başarıma motivasyonu yüksek olan bireyler bu boyutta da iyi performans göstermektedir (Harzer ve Ruch, 2014). Çalışmaya tutkunluğu adanmışlık düzeyinde yaşayan çalışanlar aşağıdaki ruh hallerine sahiptir (Öz, 2016):

Yaptıkları iş belirli bir amaca hizmet eder ve onlar için anlamı vardır, Yapılan iş heyecan vericidir. Yaptığı işten memnundurlar. Yapılan iş onlar için kariyer fırsatlarını belirler.

Çalışanların örgütlerine katılımları ve bağlılıkları kadar örgütün değerlerine, amaçlarına ve hedeflerine olan inançları da psikolojik bir bağlılık olarak ifade edilebilmektedir. Ayrıca, adanmışlık çalışanları örgütlerine yardım etmek için daha

çok çalışmaya ve onlarla birlikte kalma konusunda güçlü bir istek duymaya motive edilebilmektedir (Gıcı, 2011).

2.2.1.3.Yoğunlaşma

Yoğunlaşma, kişinin bütün enerjisini ve kendini işine vermesi şeklinde ifade edilebilir. (Bal,2008). Kahn (1990) da bilişsel bütünleşme şeklinde bu boyutu kişinin farkındalığı şeklinde tanımlar. İşine yoğunlaşan birey enerjisini işine verir, işe odaklanması ve farkındalığı üst boyutta bir algıya erişir. İşine yoğunlaşmış İş görenler, yaptıkları işi benimserler, önemserler ve değer verirler böylelikle işlerine devam ederken işlerinden daha önemli olduğunu düşündükleri çok az sayıda şey vardır. İşinin anlam ve önemini benimseyen, kişisel amaç ve gayelerini işiyle özdeşleştiren iş görenlerin işe yoğunlaşma seviyeleri yüksektir (Kanten, 2013). İşe tutkunluk kavramının son boyutu olan yoğunlaşma, işine bütünüyle yoğunlaşmış olan kişinin, vaktinin nasıl geçtiğini fark etmediği ve kendini işinin başından ayıramaz bir duruma geldiğini ileri sürmektedir. Yoğunlaşan birey, çalışma saatinin sona erdiğini fark etmeden işini sürdürmektedir. İşine dikkatini veren birey, kendini işine kaptırır (Turgut, 2013).

Yoğunlaşma boyutu, bireyin başka hiçbir şey tarafından dikkati dağılmadan tamamen görevine odaklanması, çalışırken zamanın hızlı geçmesi ve kendini işin içinde kaybetmesi anlamına gelmektedir (Schaufeli vd., 2002). İşlerine yoğunlaşmış olan bireyler, kendilerini aktif olarak yaptıkları göreve kaptırırlar ve bunu bir sorumluluk olarak değil zevk alarak yaparlar, ara vermeyi zor bularak, öyle ki, bazen mesai saatlerinin nasıl geçtiğinin farkına bile varamayabilirler. Çalışmaya tutkunluğu yoğunlaşma düzeyinde yaşayan çalışanlar aşağıdaki ruh hallerine sahiptir (Öz, 2016):

Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar. Çalışırken etrafında neler olup bittiğini görmezler. Strese rağmen memnun hissederler. İşini yaparken kendilerini kaybederler.Kendilerini işlerine çok kaptırdıkları için çalışmalarına ara vermekte zorlanırlar.

2.2.2 İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi

2.2.2.1. İşe Tutkunluk ve İşkoliklik

İşkoliklik kavramı çeşitli araştırmacıların üzerinde farklı düşündüğü bir kavram olmuştur. Bazı araştırmacılar işkolikliğin mesleki performansı düşürdüğünü, kişisel sağlığı olumsuz etkilediğini, aile ve arkadaşlık bağına zarar getirdiğini, iş

görenler arasında huzursuzluğa sebep olduğu şeklinde değerlendirmelerle, işkolikliğin birey ve örgüt için sakıncalı olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı araştırmacılara göre ise işkolilik olmanın örgütsel başarıyı arttırdığını düşünerek işkolik olmayı teşvik etmişlerdir. (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010).

Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris ve Willemvan Rhenen'e (2008) göre işkolikler; iş için istenilen performansın fazlasıyla üzerinde bir performans göstererek sıkı bir çalışma sergilerler. Bu sebeple günlük yaşantılarında ihmalkar davranırlar. Sıkı çalışmalarının sebebi içsel bir baskı, zorlanma ve güdü hissetmeleridir. Mutsuz aile yapısı, finansal ödül, kariyer geliştirme, örgüt kültürü gibi dışsal faktörler etken değildir (Akt. Yalçın, 2017).

Bireyler mükemmeliyetçilik gibi kişilik yapıları veya aile çevresi gibi nedenlerle işkolik olurlarken, örgütün işe bakışı, medya gibi unsurlarla da işkolikliğe yönelebilmektedirler. Schaufeli'ye (2008) göre işkolik olan bireyler, kendilerinden beklenenin çok üzerinde performans gösterirler ve çok çalışırlar. İşkolikler, yoğun çalışmaları ve kendi içlerindeki baskı veya gerginlik duyguları nedeniyle günlük yaşamlarını ihmal etmeye eğilimlidirler (Schaufeli vd., 2008).

İşkoliklik, aşırı çalışan, sağlıklarını riske atan, mutluluklarını ve sosyal hayatlarını kötü etkileyen kişileri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. İşkolikler, işte çok fazla zaman harcayan ve çok çalışan kişilerdir. İşlerinden ayrılmak istemezler ve işte olmadıkları zamanlarda bile sık sık meşgul olurlar. Ayrıca, üzerlerine yüklenen ekonomik ve örgütsel talepleri karşılamak için gerekenden çok daha fazla çalışırlar. İşkoliklik ile çalışmaya tutkunluk bazen karıştırılsa da ayırım gözetilmeden kullanılmaması gereken farklı fikirlerdir. İşkoliklikler işine karşı takıntılı bir yükümlülük duygusuna sahipken, işine tutkuyla bağlı olan bireyler içsel olarak mutludurlar (Shimazu ve Schaufeli, 2009). Aynı zamanda, işkoliklik bireyin yaşamı üzerinde zararlı bir etkiye sahipken, çalışmaya tutkunluk bireyin yaşamı üzerinde faydalı bir etkiye sahiptir (Wright, 2009).

İşkolikler, çevreleri tarafından sürekli zihni işinde olan, becerikli, kaygılı, sabırsız ve yüksek motivasyona sahip insanlar olarak tanınırlar. Kendilerini işleriyle tanımlarlar ve çok sık mesaiye kalırlar (Aslan, 2017). İşkolikler gereğinden fazla işlerinin başında olmalarından ziyade çalışma saatleri haricinde de sürekli işleriyle ilgili düşünüp konuşurlar. Bu sebeple işkolik insanların iş için harcadıkları süre fazla

olmakta ve bu sebeple de diğer etkinliklere vakit ayıramayıp bunların kısıtlanmasıyla karşı karşıya kalabilmektedirler. İşine tutkun çalışanlar, hiç olmadığı kadar işlerine bağlıdırlar ve işlerini yaparken mutludurlar. Bu yönüyle işkoliklere benzerler. Fakat işe tutkun kişiler, işkoliklerin aksine içsel bir güdülenme ile değil işlerinden haz duyarak eğlenceli bir şekilde çalışırlar (Taris, Schaufeli ve Shimazu, 2010).

İşkolikler sıkı çalışmalarını gerektiğini düşünerek, yüksek düzeyde bir motivasyonla işlerine bağlılık gösterirler. Diğer bir ifadeyle, işkolikler saplantı sonucu işlerine itilirken, işe tutkun kişiler yapmış olduğu işten haz aldıkları için işlerine sarılırlar. İşkoliklerin işe bağlılıkları içsel sebeplere bağlıyken işe tutkun bireylerin bağlılıkları ise dışsal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Taris ve diğ., 2010).

2.2.2.2. İşe Tutkunluk ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile işe tutkunluk arasında bir bağlantı olduğunu gösteren araştırmalar yapılmıştır. Öte yandan işe tutkusu ve örgütsel bağlılık aynı şey değildir. İşle ilgili tutku işe odaklanır. "Örgütsel bağlılık" kavramı, tüm kuruluşun bağlılığını ifade etmektedir (Maslach vd., 2001). Bağlılık kavramı, bir bireyin örgütsel hedefleri kabul etme ve ona yönelik çalışma istekliliğidir. Başka bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine olan duygusal bağlılığı ve bireyin hedefleri ve değerleri ile ilgili rolü ve kuruma yönelik fedakarlığı olarak tanımlanabilir (Kaplan, 2010).

Sheldon ve King (2001) örgütsel bağlılığı, bir çalışanın kimliğini kuruma bağlayan kuruma karşı bir tutum olarak tanımlar. Buchanan'a (1974) göre örgütsel bağlılık, bir örgütün amaç ve değerlerine, çalışanın amaç ve değerleri ile ilgili özel rollerine ve örgütün kendi iyiliği için kendine özgü rollerine tamamen bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Akt. Akkaya, 2021). Allen ve Mayer'e (1990) göre örgütsel bağlılık, bir çalışanın bir kurumla ilişkilendiren ve yıpranma oranını azaltan psikolojik bağlıdır. Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı, bir kurumun amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, bir kurum adına hatırı sayılır bir çaba göstermeye istekli olma ve organizasyonla birlikte kalma arzusu olarak tanımlamışlardır (Akt. Akkaya, 2021). Örgütsel bağlılık ve çalışmaya tutkunluk belirli benzer özelliklere sahip olsa da farklı kavramlardır. Örgütsel bağlılık kavramında çalışanın örgüte bağlılığı sorgulanırken, çalışmaya tutkunluk kavramında bireyin işine bağlılığı

sorgulanmaktadır. Yüksek düzeyde çalışma tutkunluğuna sahip kişiler, örgüte yüksek düzeyde bağlılığa sahip kişilerle aynı miktarda güvenceye sahip değildir. İşlerine hevesli olan kişiler kendilerini örgüte bağlı hissetmeyebilmektedir (Maslach vd., 2001).

Çalışmaya tutkunluk ve örgütsel bağlılık pek çok benzerliğe sahiptir. Örgütsel bağlılık aynı zamanda, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeleri, örgütün yararına daha fazla çalışmaya hazır olmaları ve şirkette kalmaya hazır olmaları ile tanımlanmaktadır. Hem çalışmaya tutkunluğun hem de örgütsel bağlılığın örgütler açısından faydalı yönleri bulunmaktadır. Yapılan görevin özelliklerine bağlı olarak, her iki kavram da ortaya çıkmaktadır. Örgüte bağlı kalındığında işin nitelikleri personele daha uygun bir hâle gelmektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006).

Örgütsel bağlılık kişinin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve bu hedeflere ulaşmak için elinden geleni yapması, örgütte kalıcı olma arzusudur. Örgütsel bağlılık çalışanların üretkenliğini olumlu yönde etkileyen bir etkidir. Bu yönüyle örgütsel bağlılığın ürün ve hizmet kalitesini yükselttiği ve tükenmişliğe engel olduğu düşünülmektedir (Bayram, 2005).

Alan yazın incelendiğinde işe tutkunluk ile örgütsel bağlılığın birbirine benzediği fakat farklı kavramlar olduğu söylenmektedir. Örneğin Saks (2006), örgütsel bağlılığı kişilerin örgütlerine karşı olan tutum ve bağlılıkları şeklinde belirtirken, işe tutkunluğu kişinin görevini yaparken sergilediği dikkat, özen ve işle özdeşleşme düzeyi olarak değerlendirilmektedir. İşe tutkunlukta odak noktası işin kendisiyken, örgütsel bağlılıkta odak noktası örgüttür (Keser ve Yılmaz, 2009).

Örgütsel bağlılıkta kişinin örgüt içinde gösterdiği sadakat söz konusudur. Tutkunluk işin kendisine iken, bağlılık örgüte karşı bir tutumdur (Maslach ve diğ., 2001). İş görenlerin işine tutkun olmaları için örgüte bağlılıklarının yüksek olmasına gerek yoktur. İşe tutkunluk kapsamında sadece kişi ve yaptığı iş vardır. Kişinin işe tutkun olması örgütün amaçlarına ve örgütün kendisine bağlılık duyacağı anlamına gelmez. Kişi işe bağlılık gösterebilir ama örgüte bağlılık göstermeyebilir veya tam zıttı işe tutkun olup örgüte bağlı olmayabilir. (Roberts ve Davenport, 2002).

2.2.2.3. İşe Tutkunluk ve Tükenmişlik

Tükenme kavramı ilk kez Freudenberger tarafından 1974 yılında ortaya atılmıştır. Sonra Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Gönüllü sağlık çalışanları üzerinde ilk araştırmalar yapıp devamında ise özellikle hizmet çalışanları ve tüm çalışanlara uygulanmıştır (Karakaya, 2015).

Tükenmişlik mesleğin amacından uzaklaşarak insanlarla uğraşamayacak duruma gelmesi veya tatmin olamama ve aşırı strese tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak geri çekmesi şeklinde ifade edilebilir. Genel olarak tükenmişlik, hizmet kalitesinde insan faktörünün büyük bir önem taşıdığı alanlarda görülmektedir. Tükenmişliğin bir başka tanımı; yıpranma, güç ve enerji kaybı ve başarısız olma, gerçekleştirilemeyen istekler sonucunda iş görende görülen tükenme halidir (Çetinkaya, 2021).

Çalışmaya tutkunluk kavramını tanıtırken, tükenmişliğin tersi olduğunu ve tükenmişliği değerlendirirken çalışmaya tutkunluğun da ölçüldüğünü vurgulamıştık. Maslach ve Leiter'e göre tükenmişliğin başlangıcı, tükenmişliğin zıttı olan çalışmaya tutkunluğun azalmasından kaynaklanmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997). Maslach tarafından tükenmişlik ve tutkunluğun karşıt kavramlar olduğu öne sürülmüştür. Schaufeli ise tükenmişlik ve tutkunluk arasındaki bağın çok kuvvetli olmadığını açığa çıkarmış fakat bu iki kelime arasındaki karşıtlığı savunanlarla tamamen farklı bir durum da öne sürülmemiştir (Maslach vd, 2001).

Schaufeli ve arkadaşları tarafından tükenmişliğin yüksek yaşandığı durumlarda tutkunluğun düşük olmayabileceği ya da tam tersinin yaşanmayacağı ifade edilmiştir (Schaufeli ve vd., 2002). Maslach ve Leiter tutkunluğun enerji, bağlılık ve yeterlilik olmak üzere üç boyutunun olduğunu dile getirirken tükenmişliğin üç boyutu olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı duygusunu dile getirmiştir (Leiter ve Maslach, 2003). Burada duygusal tükenmenin yerine enerji, duyarsızlaşmanın yerine bağlılık ve düşük başarı duygusunun yerine yeterliliğin birbirinin karşıt anlamlar içerdiği savunulmaktadır. Dolayısıyla araştırmalar incelendiğinde tükenmişlik ile tutkunluğun birbirinin karşıt anlamlar üzerinde yoğunlaştığı düşünülmektedir (Çankır, 2016).

2.2.2.4. İşe Tutkunluk Ve İş Tatmini

Kişinin işine karşı duyduğu memnuniyet olarak tanımlanan iş tatmini ayrıca olumlu hislere sahip olma şeklinde de tanımlanabilir. Çalışanların iş tatmini birçok tutuma bağlıdır. Bu tutumlar; kazanılan ücret, işin kendisi, prestij, güvenlik ve çalışma koşulları olarak tanımlanmıştır. Ayrıca bireyin heves ihtiyaçlarını karşılama seviyesi ve başka insanlar tarafından algılanma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1995). İş tatmini, bireyin istekleri ve işin özellikleri uyduğunda gerçekleşmektedir ve böylece çalışanlar işten hoşnutluk kazanmaktadır (Akıncı, 2002).

İş tatmini iki kısma ayrılır: a) içsel etkenler, b) dışsal etkenler (Bülbül, 2019). İşle alakalı olan içsel etkenler başarı, özgürlük, kontrol, zafer gibi duygular kişiyi tatmin olabileceği kavramlardır. Dışsal faktörler ise direkt işin kendisiyle ilgili değildir. Çalışanın iş tatmini tatminine etki edecek diğer etkenler iş arkadaşlarıyla kurulan iyi ilişkiler, işe yaradığını hissetme ve refah olarak düşünülebilir (Bülbül, 2019). İş tatminini oluşturan etkenler, ücret, iş arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler, terfi şansı, eşitlik algısı şeklinde iş tatminini oluşturan etkenleri sıralayabiliriz. (Schermerhorn ve diğ., 1995).

Macey ve Schneider'e (2008) göre çalışmaya tutkunluk, iş tatmininden farklıdır. İş tatmini, memnuniyetle sınırlı bir tokluk hissi olarak tanımlanır. Enerji verici bir etkiye sahiptir. İş tatmini, çalışan bir kişinin işine karşı beslediği olumlu veya olumsuz duyguları ifade eder. Örneğin, bazı insanların bir başarı duygusu varken bazıları işlerinde boşluk yaşayabilir. Locke (1976)'a göre işlerin tatminleri "bireyin işinin ya da işlerin deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanmış olan zevkli ya da olumlu duygusal durumlar" şeklinde tanımlanmıştır (Akt. Çetinkaya, 2021). Aziri (2011)'ye göre iş tatmini bir çalışanın işyerinde gösterdiği performansla ilgilidir; bu nedenle, iş tatmini esas olarak bir kişinin şu anda kapladığı mesleki rollerle ilgilidir.

Yöneticiler, örgütlerde iş görenlerin iş tatminini yükseltmek için içsel ve dışsal kavramları kullanır. Bu kavramların bazılarını baktığımızda; kişinin iş ortamında sahip olduğu samimi arkadaşlıklar iş tatminini sağlayabilir veya saatleri özel hayatlarını etkilemeyen bireyler çalışma saatlerinden memnuniyet duyabilir çünkü bu şekilde insanların ihtiyaç ve eksiklikleri yerine getirilmiş olur. Bu duruma

bakarak bireyin hemen işine dönmek için acele edeceğini veya işin, yaparken elinden gelenin en iyisini yapacağını düşünemeyiz. Kişinin ihtiyaçları ile iş tatminini etkileyen etkenler çeşitlilik gösterebilir. Örneğin, bir kişi maaşın yapılan zamlarla iş tatmini arttırabilirken, bir diğer kişi çalışma saatlerinde yapılan düzenleme sonucu iş tatmini arttırabilir. İş tatmini yüksek olan kişilerin yapabileceğinin en iyisini yaptığı veya iş yapmak için sabırsızlandığı anlamına gelmez (Şahin, 2020).

Erickson, Dembe, Delbos ve Banks (2005) göre işe tutkunluk basitçe bireyin işşinden tatmin olması veya işverene sadık olmasından ziyade daha geniş bir kavramdır. İş tatmini doyumluk anlamındayken İşe tutkunluk harekete geçmektir (Erickson ve diğ., 2005; Akt.Bülbül, 2019). İş tatmini ve çalışmaya tutkunluk arasındaki farklardan biri, çalışmaya tutkunluğun, sadece çalışanın iş tatmini veya şirketine bağlılığından ziyade hırs ve kendini adama ile ilişkili daha büyük bir fikir olmasıdır. İş tatmini, çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları karşılandığında yaşadıkları memnuniyet ve doyumluk hissini yansıtırken, çalışma tutkusu, işe daha fazla yardımcı olacak eylemlerde bulunmayı ve işleri daha tutkulu ve aktif bir şekilde yerine getirmeyi içermektedir (Macey ve Schneider, 2008). Ancak, iş tatmini sağlandığında çalışanlar işlerinden tam anlamıyla keyif alabilirler. Olumlu duygular, iş tatmini ve çalışmaya tutkunluk ile birleştirilmektedir. İşinden heyecan duyan çalışanlar ise bu duyguları daha heyecanlı ve dinamik bir şekilde yaşamaktadırlar. Sadece işinden memnun olan çalışanlar ise bu duyumları bütünleştirmemekte ve memnuniyet düzeylerinin yeterli olduğuna inanmaktadırlar (Karakaya, 2015).

Macey ve Schneider (2008) işe tutkunluk ve iş tatmin, kavramlarını birbirinden ayırmıştır. İşe tutkunluk örgüte yarar sağlayabilecek etkinlikleri aktif ve enerjik bir şekilde bir şekilde yapma manasına gelir. İş tatmini ise kişinin ihtiyaç ve beklentilerinin sağlanmasıyla hissettiği memnuniyet ve doyumdur (Macey, 2008).

2.2.3. İşe Tutkunluğa Etki Eden Faktörler

Kişiler ve örgüt için mühim bir unsur bulunan çalışmaya tutkunluğu olumlu ya da olumsuz etkileyen unsurların açıklanması, araştırılması ve değerlendirilmesi, bireyler ve örgütler için farkındalığın geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Çalışanlara işlerinde başarılı olmalarına yardımcı olacak araçlar sağlamak, işi heyecanlı kılmak, bireylerin kişisel gelişimlerini desteklemek ve iş-aile dengesini sağlamalarına yardımcı olmak çalışmaya tutkunluk derecesini etkileyen

faktörlerdendir. Çalışmaya tutkunluk aynı zamanda bireyin karar alma sürecine katılma hakkından, üstleriyle verimli ilişkiler kurma yeteneğinden ve örgütsel adalet ve eşitlik algısından da etkilenmektedir (Göktepe, 2016).

Çalışmaya tutkunluğu etkileyen unsurlardan biri olan işin özellikleri, bireyin çalışmaya tutkunluk derecesini belirlemede çok önemli bir rol oynamaktadır. Bireylerin işlerinde kendilerini geliştirmeleri, işin işleyişi veya atılması gereken önemli adımlar hakkında görüşlerini alıp değerlendirmeleri, bireylerin iş üzerinde sorumluluk ve yetki alma kapasiteleri, bireylerin çalışmaya yönelik motivasyon düzeyi ve yaptıkları işin zorluk derecesi, işlerine olan tutkusunu belirlemekte, yaptıkları işin özellikleri olarak kabul edilmektedir (Tösten, 2015).

Bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri, içsel ve dışsal olarak sınıflandırılan ödüllerden etkilenir. İçsel ödüller, öğrenme şansları, özerklik ve çeşitlilik gibi işin kendisinden türetilen faktörlerdir. Dışsal ödüller, ilerleme, maaşlar, çalışma koşulları ve yan haklar için beklentileri içermektedir. Bireylerin çalışmaya tutkunlukları, içsel ve dışsal ödüllerden ne kadar memnun olduklarından etkilenecektir. Çalışmaya tutkunluğu etkileyen bir diğer unsur da yönetici desteğidir. Çalışmaya tutkunluk ve yönetim desteğinin faydalı bir bağlantısı vardır. Yöneticiler tarafından saygı duyulan, desteklenen ve merak uyandıran bireyler, çalışma tutkunluğu açısından önemli bir ilham kaynağı sağlar (Sarica, 2019).

2.2.3.1. İşin Özellikleri

Çalışanların işlerine karşı duyduğu tutkuya etki eden faktörlerden birisi yapmakta oldukları işin niteliği ve önemidir. Çalışanların tecrübelerini ve kabiliyetlerini artırabilme şansına sahip olmaları, işe yönelik alınan kararlarda söz sahibi olmaları, çalışanların yetki ve sorumluluk hakkına sahip olmaları, çalışanlara motivasyon sağlayabilme imkanı, yapılan işin zorluk düzeyi gibi etmelerden bahsedilebilir. Hackman ve Oldham' ın (1980) tarafından geliştirilen iş özellikleri modeli motivasyonu geliştirmek maksadıyla geliştirilip değerlendirilmiştir. İş özellikleri modeli, örgütte yer alan çalışanların kalitesini, yeteneklerini ve tecrübe durumlarını göz önüne alarak, çalışanların performansını ve örgütün verimliliğini yükseltmek için çalışma alanını tekrar tasarlamaktır (Kaşlı, 2007).

2.2.3.2. Ödüllendirme Ve Geri Bildirim

Ödüller içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır. İçsel ödüller; işin kendisiyle alakalı olan öğrenme fırsatı içermeye, özerklik çeşitlilik gibi ödüllerdir. Dışsal ödüller; maaş, terfi imkânı, yan haklar ve çalışma şartları şeklinde ifade edilebilir (Bal, 2009). Çalışanların içsel ödülleri; anlam, seçme, ilerleme ve yeterlilik duygusu olarak dört etkenden oluşur. İşe tutkunluk ve işten tatmin olma düzeylerinin burada yer alan dört etkeni ne oranda fazla hissetmeleri ölçüsünde yüksek olacaktır. İlaveten, çalışma koşullarının iyi olması, örgütsel desteğin algılanma şekli, kariyer geliştirme etkinlikleri, organizasyonla özdeşleşme ve iş durumu çalışanların işe tutkunluğuna etki eder. İşe tutkunluğu etkileyen bir başka faktörde yönetici desteğidir. Bireyler yöneticiler tarafından ilgi görüp, desteklenip takdir edildiğinde işe tutkunluk yönünden büyük bir motivasyon kaynağına sahip olurlar (Mengüç, Auh, Fisher ve Haddad, 2013).

Geri bildirim işe yönelik beklentileri karşılayacak eylemlerin yapılmasında çalışanın eylemleriyle alakalı net bir bilgi sağlaması şeklinde ifade edilebilir. Yapıcı ve olumlu geri bildirim iletişimi kuvvetlendirerek performans, motivasyon ve eylemlere katkı sağlamaktadır (Bal, 2009). Kahn'ın (1990) üç psikolojik koşul sınıflandırmasıyla bakıldığında, yıkıcı geribildirim alıcı tarafın yani çalışanın psikolojik güvenlik hissini zarara uğratarak işe tutkunluk düzeyini düşürmektedir. Maslach ve arkadaşlarına (2001) göre geribildirim eksikliği tükenmişliğin üç boyutuyla alakalıdır. Bakker ve Demerouti' nin (2008) modelindeyse geribildirim, işe tutkunlukla ilişkisi olan iş kaynaklarından bir tanesidir. Bu anlamda, çalışanların iş etkinliklerine dair geri bildirimlerini ödüllendirme şeklinde yapılmasının işe tutkunluk düzeyini yükseltebileceği söylenebilir.

2.2.3.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet çalışanların işe tutkunluk seviyelerini değiştirebilecek örgütsel etkenlerden biridir. Daha geniş bir şekilde tanımlandığında örgütsel adalet, bireyin örgüt içerisindeki uygulamalarla ilgili adalet algısı şeklinde ifade edilebilir (Özdevecioğlu, 2003). İş görenlerin geliştirdikleri tutum ve davranışlar, işlem ve dağıtım adaleti olarak ayrılan iki adalet türünün neticesidir. Saks (2006), işe tutkunluğun öncül ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, iş görenlerin dağıtım adaletine ilişkin algılarının işe tutkunluk seviyeleri ile pozitif ilişki halinde olduğunu

bulgulamıştır. Maslach vd. (2001) ve arkadaşlarının modelinde örgütsel adalet tükenmişliği olumsuz, iş tutkunluğa ise olumlu etki eden bir faktör olarak yer almıştır.

2.2.3.4. Bireysel Özellikler

İş kaynakları ve talepleri modelinde bireysel özellikler “kişisel kaynaklar” şeklinde yer almaktadır. Kişisel kaynaklar, genel olarak kişilikle ilgili özellikler üzerinde durarak zorlukların üstesinden gelme ve çevresel faktörleri başarılı bir şekilde kontrol edip, yönlendirmeye odaklanır. (Xanthopoulou, 2007). İş hususunda tutkun çalışanlar, dayanıklılık, zorluklarla başa çıkabilme yeteneği, iyimserlik, öz yerlilik, öz saygı gibi birçok bireysel donanımlara sahiptirler. Bu husus da işe tutkun çalışanların çevrelerini kontrol etmelerine ve çevrelerini etkileyebilmelerine olanak sağlayıp çalışanların kariyerlerinde başarılı olmalarına imkan verir (Bakker ve Demerouti, 2008).

Düşük düzeyde dayanıklılık, düşük öz saygı, dış kontrol odağı, güçlüklerle mücadele etmektense kaçınmaya çalışmak, stres oluşumuna yatkın bireylerin özellikleridir ve bu husus da tükenmişlik seviyesini arttıracaktır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Kişinin yer aldığı ortamda kendinden umulan istekleri yapabileceğine ilişkin algısı öz yeterlilik (Xanthopoulou, 2007). Bal’ın (2009) yapmış olduğu araştırmanın analiz sonuçları öz yeterlilik ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmada öz yeterliliğin işe tutkunluğa etkisinin diğer tüm çevresel etkenlerden daha kuvvetli olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Bakker ve Demerouti (2008) kişisel kaynakların işe tutkunluğa bağımsız olarak etkileyebildiğini buna ilaveten yüksek iyimserlik, öz etkinlik, esenlik ve kendine güvene sahip bireylerin kişisel kaynaklarını ve iş kaynaklarını harekete geçirerek işe tutkunluğa etki edebilir. Xanthopoulou ve arkadaşları (2007) kişisel kaynakları iyimserlik, öz yeterlilik, öz saygı taraflarıyla ele almış ve bu yönden kişisel kaynakların, işe tutkunluğa arttıran bir etken olduğunu tespit etmiştir.

2.2.4. İşe Tutkunluğun Öğretmenler İçin Önemi

İş görenlerin işe karşı olan yönelimleri belirgin bir bakış açısına sahip olmalarıyla ve önemli bir değişken olan iş yaşamında bağımsızlığın alakalı olduğu

bir sürü çalışma sergilenmiştir. Öğretmenler açısından işe tutkunluk kavramı incelendiğinde, öğretmenlerin iş hayatlarında pek çok psikolojik tutuma sahip olmayı istedikleri anlaşılmıştır. Bu tutumlardan bir tanesi de öğretmenlerin çalışma hayatlarında özerk olmak istemeleridir. Öğretmenlerin özerklik durumu ile iş ile bütünleşme durumu arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalıştığı kurumda öğretmenin özerklik olgusuna sahip olması kendine daha fazla güvenmesini sağlayıp daha az iş stresi yaşaması konusunda yardımcı olacaktır. Stresin azalması öğretmenin hem kendine güvenini hem de iş memnuniyetini arttıracak ve öğretmenlerde bir uzmanlık mesleği olarak görevlerini nitelendirmeye başlayacaklardır (Kavgacı ve Çalık, 2017).

Bir öğretmenin işine istek ve arzu duymasından ziyade mesleğine tutkuyla bağlanması, mesleğine profesyonel olarak yaklaşması kendi motivasyonu ile birlikte öğrenci başarısı içinde önemli bir faktördür. Öğretmenlerin motivasyon konusundaki inançları da öğretmenlerin iş yaşamında çok sayıda faktöre etki ettiğinden kıymetlidir. Bu etkenler öğretmen, öğrenme, ders planı yapma, değerlendirme gibi sınıf içindeki ve dışındaki uygulamaları içerebilir. Bunlarla beraber yöneticiler, çalışma arkadaşları, öğrenciler ve öğrencilerin aileleri de motivasyona etki eder. Aynı şekilde alanyazındaki birtakım çalışmalar içinde öğretmenlerin öğretim ve öğrenmeye yönelik inançlarının, öğretmenlerin teorik eğilimlerini, öğretim yaklaşımlarına ve uygulamalarına dair inançlarını, öğretmenlerin teorik yönelimlerini, öğretim yaklaşım ve uygulamalarına dair eğilimlerini etkilediği belirtilmiştir (Gün, 2017).

Başarılı okulların meydana gelmesinde eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sürdürüldüğü okullarda öğretmenlerin yüksek seviyede işe tutkun olmaları anahtar bir role sahiptir. Yüksek seviyede işe tutkun öğretmenler öğrenciler yoluyla ödülllerinin ve mesleki dönütlerinin pek çoğunu kazanmaları sebebiyle kaliteli bir eğitim vermeye özen göstermektedir. Yüksek seviyede bir eğitim, eğitime gösterilen ilgi, sınıfta gerçekleştirilen faaliyetler ve okulda bütünlüğün sağlanması sonucunda meydana gelmesi olasıdır. Ayrıca yüksek seviyede işe tutkun öğretmenler devamlı yeni düşünceler, yeni araç gereç bulmaya çabaladıkları ve öğrencilere ulaşmanın yeni yollarını araştırdıkları ileri sürülmektedir (Şahin, 2020).

Öğretmenlerin işe tutkunluklarıyla ilgili yaptıkları çalışmada fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal etkenleri incelemiştir. Sosyal faktörleri öğretmen ve öğrenci

etkileşimi ile öğretmenlerin meslektaşları arasındaki ilişki olarak iki boyutta ele incelemişlerdir. Okullarda öğretmenlerin işe tutkunluklarının önemli olmasının sebebi, öğretmenlerin tutum ve motivasyon seviyelerinin öğrencilere aktarılması ile ilişkilendirilmiştir (Turgut, 2010).

Borup, Graham ve Drysdale (2014) öğretmenlerle yaptıkları mülakatlar sonucunda öğretmenlerin işe tutkunluklarını: öğretmenlerin öğrenme aktivitelerini tasarlama ve düzenleme, öğrenciler ve velilerle etkileşimi kolay hale getirme, bire bir öğretim, özenli ve güvenli bir öğrenme alanı geliştirme, öğrencileri öğrenme aktivitelerine katılmaya motive etme, öğrenci davranışlarını ve öğrenmelerini yakından takip etme olmak üzere 6 boyut ile alakalı olduğunu belirtmişlerdir (Akt.Atış, 2020).

Eğitimde kaliteyi artırmak ve öğrenci gelişimini gerçekleştirebilmek için; öğretmenlerin canlı bir şekilde, fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda kendilerini işlerine yoğunlaştırmaları gerekir. İşe tutkunluk, pozitif, tatmin edici, iş ile alakalı zihinsel bir durum şeklinde söylenmektedir (Bostancı ve Kahraman, 2019).

Öğretmenler mesleklerinin önemli ve kıymetli olduğuna inanırsa iş yaşamları anlamlı ve önemli olur (Şişman ve Turan, 2004). Yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip bir öğretmen işi haricinde daha az problemle karşılaşacağından dolayı kendisini işine daha basit bir şekilde verebilecektir. Öğretmenlerin işe tutkunluk seviyeleri, bulundukları okulda kendilerini huzurlu ve mutlu hissetmeleri, örgütsel adalet algılarının fazla olması, kendilerini görevlerine adanmalarının tesirli olduğu görülmüştür (Tan, 2015).

Bir öğretmenin işine duyduğu arzu ve istek, mesleğine profesyonel bir şekilde yaklaşması ve tutkuyla bağlı olması ile ilişkilendirilmektedir. Bu, öğretmenin kendi motivasyonunu ve öğrenci başarısını etkileyebilir (Gün, 2017). Öğretmenlerin işe yönelik inançları, öğretim yaklaşımları, ders planları ve değerlendirmeler gibi sınıf içi ve dışı uygulamaları etkileyebilir. Bu inançlar, öğretmenlerin eğitim anlayışlarına yansır. Okul yönetiminin öğretmenlerle uyumlu bir şekilde çalışması, öğretmenlerin okula olan adanmışlığını artırabilir (Kızıl, 2014). İyi bir okul yönetimi, öğretmenlerin okuldaki başarılarına katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin okula tam anlamıyla adanmaları, sadece maddi yararlar için değil, okulun güvenliği ve başarısı için de çaba gösterdiklerinin bir göstergesidir. Bu adanmışlık, öğretmenlerin İşe tutkun

öğretmenler, öğrencilere yönelik ödülleri ve mesleki dönütlerini genellikle öğrenciler aracılığıyla elde ederler (Rutter ve Jacobson, 1986). Bu nedenle, işe tutkun öğretmenler, kaliteli eğitim sunmaya odaklanır ve sürekli olarak yeni fikirler ve materyaller ararlar. Öğretmenlerin işe tutkunlukları, sosyal faktörlerle de ilişkilendirilebilir. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla ve öğrencilerle olan ilişkileri, işe tutkunluklarını etkileyebilir.

Sonuç olarak, bu metin öğretmenlerin işe tutkunluğunu etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi üzerindeki etkilerini vurguluyor. Ayrıca, öğretmenlerin işe tutkunluğunun önemini vurgulayarak, eğitim alanında çalışanlara ve okul yönetimine bu konuda farkındalık yaratma çağrısında bulunuyor.

2.3. Psikolojik Sermaye ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye kişilerin başarısızlıkları, güçsüzlükleri veya kusurları veya umutsuzluklarıyla değil, güçlü yönlerinin meydana çıkarılması, yaşamın değerli olduğunun farkına varılması ve bireyin her konuda kendini geliştirip daha kıymetli hissetmesi gibi kavramlarla alakalıdır (Keleş, 2011: 346; Luthans, 2002; Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010). Geliştirilmeye uygun olan bu yaklaşımla birlikte örgütsel başarının yükseltilmesi, hem bireysel çalışmalarda hem takım çalışmalarında verimliliğin ve performansın yükseltilmesi hedeflenmiştir (Fidan ve Çetinkaya 2022). Öğretmene değer veren, destek sağlayan bir okulda aynı zamanda umudun da olduğunu söyleyebiliriz. Yüksek düzeyde umuda sahip olan bir öğretmenin aynı zamanda öz yeterlilik algısını da geliştirmesi beklenir. Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip öğretmenler nitelikli ve kaliteli öğrenci yetiştirirler. Öğretmenlerin bu özelliklerinin yüksek seviyede olması psikolojik olarak iyi olmalarını sağlayarak örgütte verimliliği ve iş tatminini arttıracaktır (Bostancı ve Şarbay, 2018).

Psikolojik sermayenin artması, işgörenlerin işe olan sadakatlerini yükseltmekte ve işine sadık olan çalışanlar da içsel olarak motive olmaktadır. Yüksek düzeydeki psikolojik sermaye diğer değişkenleri de etkileyerek performansın yükselmesine ve bununla birlikte başarının verimliliğin sadakatini artmasını sağlamaktadır. Yetersiz psikoloji sermaye seviyesine sahip olduğu düşünülen çalışanlar incelemelerle tespit edilebilir ve ortaya çıkan sonuçlara göre kurumlar tarafında çalışanlara psikolojik sermaye seviyesini yükseltecek eğitimler verilmesi ve

iyileştirmeler yapılması kurumun ve çalışanın yararına olabilir (Fidan ve Çetinkaya 2022).

Psikolojik sermaye, bir kişinin duygusal, bilişsel ve sosyal kaynaklarını ifade ederken, işe tutkunluk işle ilgili duygu, düşünce ve davranışları içerir. Araştırmalar, psikolojik sermayenin yüksek olduğu bireylerin işlerine daha fazla bağlı olduklarını ve işlerini daha tutkuyla yaptıklarını göstermektedir. Bu, bireylerin işlerinde daha fazla memnuniyet yaşadıklarını ve işlerine daha fazla enerji ve çaba harcadıklarını gösterir (Eranıl ve Ersozlu, 2016). Psikolojik sermayeye sahip bireyler, stresle daha iyi başa çıkma becerilerine sahip olabilirler. Bu da işteki zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına ve işlerini daha tutkuyla yapmalarına katkı sağlayabilir. İşe tutkun bireyler, işlerini daha fazla seven ve motive olan kişilerdir. Bu tutku, psikolojik sermayeyi artırabilir çünkü insanlar işlerine daha fazla yatırım yapmaya istekli olurlar. Okullar, psikolojik sermayeyi artırmak için çalışanlara destek sağlayabilirler. Özellikle yöneticilerin ve liderlerin çalışanlarının duygusal ve sosyal sermayelerini geliştirmeye yönelik bir yaklaşım benimsemeleri önemlidir. Bu destek, işe tutkunluğu artırmaktadır (Parveen, Nisa ve Hassan, 2016).

Öğretmenin psikolojik sermayesi yüksek olduğunda yaratıcılığı artırmakta ve yüksek motivasyon sağlamakta, onları yenilemeye ve canlandırmaya yardımcı olmaktadır (Zepeda, Mayers & Benson, 2013). Bu nedenle öğretmenlerin işlerine daha tutkun olacakları bu anlamda dile getirilebilmektedir. İşlerine tutkun olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri hem kendileri hem de örgüt için isteyerek, severek, keyif alarak gerçekleştirmelerine sebep olacağından dolayısıyla işe tutkunluğu pozitif yönde yaşamasına neden olacaktır. Psikolojik sermayenin birey açısından pek çok yarar sağladığı gibi, örgütün de başarısını olumlu yönde desteklemektedir. Çalışanların psikolojik sermaye ve işe tutkunluğunun bir örgütteki verimliliği arttırabilmek için önemli öncelikler olduğu araştırma sonuçları ile doğrulanmıştır. Tüm bunlar öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişki var olmasının, psikolojik sermaye algısı yükseldikçe işe tutkunluk düzeyinin de artmasına sebep olarak gösterilebilir. Birey, örgüt ve toplum yararını sağlamak adına öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin ve işe tutkunlukları arttırılmasında önemli katkı sağlayacağı söylenebilir.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını artırabilir, iş stresi ile başa çıkmalarını kolaylaştırabilir ve işlerini daha tutkuyla yapmalarını teşvik edebilir. Bu nedenle, okullar çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik stratejiler benimsemelidirler.



3.BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan bilgi toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel model, bir ya da birden fazla değişken arasında ilişkinin belirlendiği modeldir (Karasar, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Uşak ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilen 332 kişiden ölçek toplanmıştır 18 ölçek geçersiz olduğu için çıkarılmış ve araştırma örnekleme 314 öğretmenden oluşmuştur. Tablo 1 de araştırmanın örneklemine ait demografik veriler yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırma Örneklemine Yönelik Demografik Bilgiler

Demografik Özellikler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	146	46,5
	Erkek	168	53,5
Okul Düzeyi	İlkokul	61	19,4
	Ortaokul	135	43,0
	Lise	118	37,6
Kıdem Yılı	1-10 Yıl	162	51,6
	11-20 Yıl	92	29,3
	21 Yıl ve üzeri	60	19,1
Mezuniyet Durumu	Ön lisans	246	78,3
	+Lisans		
	Lisansüstü	67	21,3
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20 Öğretmen	135	43,0
	21 ve üzeri	179	57,0
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-3 Yıl	135	43,0
	4-6 Yıl	94	29,9
	7 Yıl ve üzeri	85	27,1
TOPLAM		314	100

Tablo 3.1.'de görüldüğü gibi Öğretmenlerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde 146 öğretmenin (%46,5) kadın, 168 öğretmenin (%53,5) erkek olduğu görülmüştür. Araştırmaya toplam 314 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi durum dağılımı incelendiğinde 61 öğretmenin (%19,4) ilkokul, 135 öğretmenin (%43,0) ortaokul, 118 öğretmenin (%37,6) lisede görev yaptıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem dağılımları incelendiğinde; 162 öğretmenin (%51,6) 1-10 yıl, 92 öğretmenin (%29,3) 11-20 yıl, 60 öğretmenin (%19,1) 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin mezuniyet durumu dağılımı incelendiğinde 246 öğretmenin (%78,3) lisans, 67 öğretmenin (%21,3) yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sayısı dağılımı incelendiğinde 135 öğretmenin bulundukları okulda (%43) 1-20 arası öğretmen, 179 öğretmenin bulundukları okulda (%57) 21 ve üzeri öğretmenin olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri dağılımları incelendiğinde; 135 öğretmenin (%43) 1-3 yıl, 94 öğretmenin (%29,9) 4-6 yıl, 85 öğretmenin (%27,1) 7 yıl ve üzerinde aynı okulda çalıştıkları görülmektedir.

3.3. Veri toplama araçları

Araştırma, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesi amaçlandığından araştırmada veriler “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Çalışmaya (İşe) Tutkunluk Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiş 26 maddelik ve 6 boyuttan meydana gelen 5’li likert tipinde bir ölçektir. Tablo 2’de ölçeğin özgün hali ve bu araştırmaya yönelik güvenirlik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Madde Numaraları	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Tösten ve Özgan, 2014)
Öz-yeterlik	1-2-3-4	4	.90	.79
İyimserlik	5-6-7-8-9	5	.91	.80
Güven	10-11-12-13	4	.89	.83
Dışadönüklük	14-15-16-17-18	5	.91	.79
Psikolojik Dayanıklılık	19-20-21-22-23	5	.91	.76
Umut	24-25-26	3	.90	.73
Psikolojik Sermaye (Toplam)		26	.97	.85

Tablo 3.2. verilerine bakıldığında, ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları özyeterlilik boyutu için $\alpha = 0,90$; iyimserlik boyutu için $\alpha = 0,91$; güven boyutu için $\alpha = 0,89$; dışadönüklük boyutu için $\alpha = 0,90$ psikolojik dayanıklılık boyutu için $\alpha = 0,91$ umut boyutu için $\alpha = 0,90$ ve toplamı için ise $\alpha = 0,96$ olarak bulunmuştur. Alfa iç tutarlılık kat sayısının 90 ve üzeri değer olması mükemmel, 80 ile 90 arasında bir değer olması çok iyi, 70 ile 80 arasında bir değer olması yeterli olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2018). Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının literatürde kabul gören .70 değerinde istenilen düzeyde ve ölçeğin özgün haline yakın olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2018; Tösten ve Özgan, 2014).

İşe Tutkunluk Ölçeği, Turgut, (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek; *dinçlik*, *adanmışlık* ve *yoğunlaşma* boyutlarından oluşmaktadır. Üç boyutlu ölçek toplam 17 maddedir. Ölçek beşli Likert tipinde bir ölçektir.

Tablo 3.3. İşe Tutkunluk Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İşe Tutkunluk	Madde Numaraları	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Turgut, 2011)
Dinçlik	1-2-3-4-5-6	6	.93	.68
Adanmışlık	7-8-9-10-11	5	.95	.89
Yoğunlaşma	12-13-14-15-16-17	6	.94	.86
İşe Tutkunluk (Toplam)		17	.97	.85

Tablo 3.3'teki bulgular incelendiğinde ölçeğe ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının literatürde kabul gören. 70 (Büyüköztürk, 2012) değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma için İşe Tutkunluk Ölçeği'nin güvenirliğinin, Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenirlik katsayıları ile yakın değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında, Öğretmenlerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği'nin güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Turgut, 2011).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin parametrik testlerden hangisi ile analiz yapılmasının gerektiğini tespit edebilmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İşe Tutkunluk Ölçeği ile toplanan veriler +3 ile -3 arasında değer aldığından çarpıklık ve basıklık katsayılarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Seçer, 2013). Çarpıklık basıklık değerlerine yönelik veriler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4. Verilerin Çarpıklık Basıklık Testi Sonuçları

Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Öz yeterlik	-1.102	1.651
İyimserlik	-.565	-.223
Güven	-1.264	2.599
Dışadönüklük	-.867	.582
Psikolojik Dayanıklılık	-.926	1.366
Umut	-.957	.927
Psikolojik Sermaye (Genel)	-.903	1.384
Dinçlik	-.311	-.799
Adanmışlık	-.943	.387
Yogunlaşma	-.515	-.447
İşe tutkunluk (Genel)	-.559	-.402

Tablo 3.4'e göre elde edilen çarpıklık basıklık değerlerinin alan yazında kabul gören değer aralığında olmasından dolayı verilerin analizine yönelik bağımsız örneklem t-Testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ve Çoklu Regresyon Analizi uygulamalarına başvurulmuştur. Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algıları ile işe tutkunlukları arasındaki ilişkinin öğretmenlerin cinsiyeti ve mezuniyet durumları açısından anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla 'bağımsız örneklem t-Testi' tekniği, görev yaptıkları okul düzeyi, mesleki kıdemleri, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla da 'tek yönlü varyans analizi (ANOVA)' kullanılmıştır. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, varyanslar homojen olduğu için anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla TUKEY HSD testi uygulanmış ve anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye yönelik algıları ile işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığının tanımlanması ve saptanması amacıyla '*Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu*' kullanılmış, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Ayrıca, yapılan analizler sonucunda yordayıcı değişkenlerin VIF ve tolerans değer aralıkları incelenerek, değişkenler arasındaki çoklu bağlantılık

probleminin var olup olmadığı belirlenmiştir. Tolerans değerlerinin .02' den fazla, VIF değerlerinin de 10'dan az olduğunun tespit edilmesi neticesinde çoklu bağlantılılık probleminin olmadığı görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Öğretmenlerin, psikolojik sermayeye ilişkin algılarının işe tutkunluklarını yordayıp yordamadığını tespit etmek için '*çoklu regresyon analizi*' uygulanmıştır.



4.BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölüm; örneklem tarafından sağlanan veriler üzerinden araştırmanın temel problemini ve alt problemlerini şekillendiren sorulara yönelik cevaplara ulaşmak amacıyla yapılan analiz sonuçlarını, elde edilen bulguları ve yorumları kapsamaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algıları ile işe tutkunluklarını belirleyebilmek için ölçeği oluşturan alt boyutların aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Elde edilen ortalama ve standart sapma puanlarının yorumlanmasında, psikolojik sermaye ve işe tutkunluk ölçeği için Tablo 5’de ki puan aralık değerleri kullanılmıştır. Seçeneklere verilen en düşük değer olan 1 puan ile en yüksek değer olan 5 puan arasında ki seri genişliğinin seçenek sayısına bölünmesi $4/5=0.80$ ile düzey aralıklarına ulaşılmıştır (Turgut & Baykul, 1992). Psikolojik sermaye ölçeği ile işe tutkunluk ölçeği alt boyutlarına ve geneline ilişkin öğretmenlerin algı ortalamaları, aşağıdaki tabloya göre yorumlanmıştır.

Tablo 4.1. Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu

Ölçek Ortalama Puanı	Düzy
1.00 – 1.80	Çok Düşük
1.81 – 2.60	Düşük
2.61 – 3.40	Orta
3.41 – 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek

4.1. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYEYE YÖNELİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, öğretmenlerin, psikolojik sermaye davranışları ölçeğine verdikleri yanıtlardan elde edilen verilerin betimsel analizi yapılarak, öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algıları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye Yönelik Algı Düzeyleri

Psikolojik Sermaye	Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma(SS)	Düzyey
Öz yeterlik	4.33	. 63	Çok Yüksek
İyimserlik	4.06	. 77	Yüksek
Güven	4.44	. 58	Çok Yüksek
Dışadönüklük	4.27	. 67	Çok Yüksek
Psikolojik Dayanıklılık	4.24	. 67	Çok Yüksek
Umut	4.25	. 69	Çok Yüksek
Psikolojik Sermaye (Genel)	4.26	. 58	Çok Yüksek

Tablo 4.2. incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin algı düzeyleri öz yeterlilik ($\bar{x} = 4.33$), iyimserlik ($\bar{x} = 4.06$), güven ($\bar{x} = 4.44$), dışadönüklük ($\bar{x} = 4.27$), psikolojik dayanıklılık ($\bar{x} = 4.24$), umut ($\bar{x} = 4.25$), ve genel algı düzeylerinin de ($\bar{x} = 4.26$) benzer şekilde çok yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin, psikolojik sermaye davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, görev yapılan okul düzeyi, kıdem yılı, mezuniyet durumu, görev yaptıkları okuldaki toplam öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini saptamak için uygulanan bağımsız örneklem t-Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına ve sonuçlardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

a.Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışlarına yönelik algıların kadın ve erkek öğretmenler açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğine ilişkin bir yargıya ulaşabilmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi yöntemi kullanılmış, gerçekleştirilen analizin sonuçları Tablo 7 'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Özyeterlilik	Kadın	146	4.31	.63	-.537	.592
	Erkek	168	4.35	.64		
İyimserlik	Kadın	146	4.00	.72	-1.324	.186
	Erkek	168	4.11	.80		
Güven	Kadın	146	4.41	.55	-.796	.427
	Erkek	168	4.47	.60		
Disadonukluk	Kadın	146	4.22	.66	-1.346	.179
	Erkek	168	4.32	.67		
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	146	4.20	.69	-.931	.353
	Erkek	168	4.27	.65		
Umut	Kadın	146	4.20	.69	-1.141	.255
	Erkek	168	4.29	.70		
Psikolojik sermaye(toplam)	Kadın	146	4.21	.56	-1.212	.226
	Erkek	168	4.29	.59		

Tablo 4.3’de, öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyleri arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, öğretmenlerin genel anlamda psikolojik sermaye düzeylerinde, [$t_{(312)} = -1.212$, $p > .05$] kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.21$) ile erkek öğretmenlerin ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.29$) anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

“Öz yeterlilik” [$t_{(312)} = -.537$, $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.31$) ile erkek öğretmenlerin ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.35$) anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

“İyimserlik” [$t_{(312)} = -1.324$, $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde, kadın öğretmenler ($\bar{x} = 4.00$) ile erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.11$) ortalama puanlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

“Güven ” [$t_{(312)} = .796, p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde ise, kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.41$) ortalama puanları ile erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.47$) ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

“Dışadönüklük” [$t_{(312)} = -1.346, p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.22$) ile erkek öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.32$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

“Psikolojik Dayanıklılık” [$t_{(312)} = -.931, p<.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.20$) ile erkek öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.27$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

“Umut” [$t_{(312)} = -1.141, p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde ise, kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.20$) ortalama puanları ile erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.29$) ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

b.Görev Yapılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine yönelik algılarının görev yapılan okul düzeyi değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonuçları Tablo 8' de verilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre saptanan anlamlı farkın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirleyebilmek için uygulanan TUKEY HSD testine ait sonuçlar da aynı tabloda gösterilmiştir. Görev yapılan okul düzeyleri; ‘ilkokul’, ‘ortaokul’ ve ‘lise’ olarak 3 kategoride ele alınmıştır.

Tablo 4.4. Görev Yapılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Okul türü	N	$\bar{x}$	SS	Varyans	Kar. Top. Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark	
Öz yeterlilik	İlkokul(1)	61	4.42	.69	G.arası	3.463	2	1.731	4.329	.014	2-3
	Ortaokul(2)	135	4.21	.67	G.içi	124.379	311	.400			
	Lise(3)	118	4.43	.54	Toplam	127.842	313				
İyimserlik	İlkokul(1)	314	4.33	.63	G. arası	1.719	2	.860	1.452	.236	Yok
	Ortaokul(2)	61	4.10	.76	G. içi	184.112	311	.592			
	Lise(3)	135	3.97	.80	Toplam	185.831	313				
Güven	İlkokul(1)	118	4.13	.72	G.arası	1.710	2	.855	2.547	.080	Yok
	Ortaokul(2)	314	4.06	.77	G. içi	104.370	311	.336			
	Lise(3)	61	4.50	.62	Toplam	106.080	313				
Dışadönüklük	İlkokul(1)	135	4.36	.64	G.arası	1.604	2	.802	1.795	.168	Yok
	Ortaokul(2)	118	4.51	.46	G. içi	138.962	311	.447			
	Lise(3)	314	4.44	.58	Toplam	140.566	313				
Psikolojik Dayanıklılık	İlkokul(1)	61	4.30	.72	G. arası	1.859	2	.930	2.056	.130	Yok
	Ortaokul(2)	135	4.19	.71	G. içi	140.659	311	.452			
	Lise(3)	118	4.35	.57	Toplam	142.518	313				
Umut	İlkokul(1)	314	4.27	.67	G.arası	.472	2	.236	.482	.618	Yok
	Ortaokul(2)	61	4.32	.67	G. içi	152.315	311	.490			
	Lise(3)	135	4.15	.72	Toplam	152.787	313				
Psikolojik Sermaye (Genel)	İlkokul(1)	118	4.30	.60	G. arası	1.726	2	.863	2.567	.078	Yok
	Ortaokul(2)	314	4.24	.67	G. içi	104.562	311	.336			
	Lise(3)	61	4.27	.64	Toplam	106.288	313				

Tablo 4.4.'de, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının görev yapılan okul düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algılarında tabloda yer alan bulgular doğrultusunda, [$F_{(2,311)} = 2,567$; $p > .05$] görev yapılan okul düzeyine göre incelendiğinde, ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenler ($\bar{x} = 4.30$), ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenler ($\bar{x} = 4.24$) ile lisede görev yapmakta olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.27$) toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

“Öz yeterlilik” [$F_{(2,311)} = 4,329$, $p < .05$] algılarına ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.42$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4.21$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.43$) ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Lise’ de görev yapan öğretmenlerin öz yeterliliğe yönelik algıları ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir ($p < .05$).

“İyimserlik” [$F_{(2,311)} = 1,452, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.33$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4,10$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3.97$) ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

“Güven ” [$F_{(2,311)} = 2,547, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.13$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4,06$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,50$) ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

“Dışadönüklük” [$F_{(2,311)} = 1,795, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.36$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4.51$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.44$) ortalama puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

“Psikolojik Dayanıklılık” [$F_{(2,311)} = 2,056, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.30$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4.19$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.35$) ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Umut” [$F_{(2,311)} = ,482, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.27$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4.32$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.15$) ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

c.Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim örgütlerinde psikolojik sermaye davranışlarına yönelik algılarının mesleki kıdemine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analizin sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Bunun yanında, öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için gerçekleştirilen TUKEY HSD testine ait sonuçlar da aynı tabloda verilmiştir. Öğretmen mesleki kıdemleri; ‘1-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri’ olarak 3 kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.5. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Kıdem (Yıl)	N	$\bar{x}$	Ss	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Öz yeterlilik	1-10 (1)	162	3.92	.64	G.arası	5.939	2	2.969	7.575	.001	1-3
	11-20(2)	92	4.13	.68	G.ıçı	121.903	311	.392			
	21 +(3)	60	4.31	.47	Toplam	127.842	313				
İyimserlik	1-10(1)	162	4.36	.75	G.arası	7.188	2	3.594	6.257	.002	1-3
	11-20(2)	92	4.46	.78	G.ıçı	178.643	311	.574			
	21+(3)	60	4.62	.71	Toplam	185.831	313				
Güven	1-10(1)	162	4.18	.57	G.arası	3.001	2	1.501	4.528	.012	1-3
	11-20(2)	92	4.29	.62	G.ıçı	103.078	311	.331			
	21+(3)	60	4.48	.47	Toplam	106.080	313				
Dışadönüklük	1-10(1)	162	4.11	.65	G.arası	3.887	2	1.944	4.423	.013	1-3
	11-20(2)	92	4.27	.72	G.ıçı	136.678	311	.439			
	21+(3)	60	4.52	.58	Toplam	140.566	313				
Psikolojik Dayanıklılık	1-10(1)	162	4.13	.63	G.arası	7.654	2	3.827	8.825	.000	1-3
	11-20(2)	92	4.26	.75	G.ıçı	134.864	311	.434			
	21+(3)	60	4.53	.55	Toplam	142.518	313				
Umut	1-10(1)	162	4.15	.66	G.arası	6.996	2	3.498	7.462	.001	1-3
	11-20(2)	92	4.29	.75	G.ıçı	145.791	311	.469			
	21 +(3)	60	4.50	.63	Toplam	152.787	313				
Psikolojik Sermaye (Genel)	1-10(1)	162	3.92	.56	G.arası	5,599	2	2.799	8.646	.000	1-3
	11-20(2)	92	4.13	.63	G.ıçı	100.690	311	.324			
	21+(3)	61	4.27	.47	Toplam	106.288	313				

Tablo 4.5.’de, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algılarında Tabloda yer alan bulgular doğrultusunda, [$F_{(2,311)} = 8.646; p < .05$]

kıdem değişkenine göre incelendiğinde, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.15$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.29$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.50$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye genel algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Öz yeterlilik” [$F_{(2,311)} = 7.575, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.22$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.36$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.59$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin öz yeterlilik algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“İyimserlik” [$F_{(2,311)} = 6.257, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3.92$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.13$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.31$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin iyimserlik algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Güven ” [$F_{(2,311)} = 4.528, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.36$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.46$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.62$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin güven algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Dışadönüklük” [$F_{(2,311)} = 4.423, p < .05$] algılarına ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.18$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.29$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.48$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin dışadönüklük algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Psikolojik Dayanıklılık” [$F_{(2,311)} = 8.825, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.11$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.27$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.52$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Umut” [$F_{(2,311)} = 7.462, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.13$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.26$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.53$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin umut algıları 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

d.Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışlarına yönelik algılarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ‘bağımsız örneklem t-Testi’ uygulanmıştır. Öğretmenlerin mezuniyet düzeyleri; ‘ön lisans + lisans’ ve ‘lisansüstü’ olmak üzere 2 kategoride ele alınmıştır.

Tablo 4.6. Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Mezuniyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Özyeterlilik	ÖnLisans+ Lisans	246	4.30	.66	-1.578	.116
	Lisansüstü	68	4.44	.53		
İyimserlik	Önlisans+ Lisans	246	4.02	.78	-1.777	.076
	Lisansüstü	68	4.21	.68		
Güven	Önlisans+ Lisans	246	4.41	.61	-2.089	.038
	Lisansüstü	68	4.57	.42		
Dışadönüklük	Önlisans+ Lisans	246	4.23	.68	-2.490	.013
	Lisansüstü	68	4.45	.56		
Psikolojik dayanıklılık	Önlisans+ Lisans	246	4.20	.69	-1.699	.090
	Lisansüstü	68	4.36	.56		
Umut	Önlisans+ Lisans	246	4.21	.71	-1.968	.050
	Lisansüstü	68	4.40	.60		
Psikolojik sermaye (toplam)	Önlisans+ Lisans	246	4.22	.60	-2.243	.026
	Lisansüstü	68	4.40	.46		

Tablo 4.6.'da, öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin lisans-lisansüstü öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, öğretmenlerin genel anlamda psikolojik sermaye düzeylerinde, [$t_{(311)} = -2,243, p < .05$] lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.22$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.40$) anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p < .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye genel algıları önlisans+lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Öz yeterlilik” [$t_{(311)} = -1,578, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.30$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.44$) anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

“İyimserlik” [$t_{(311)} = -1.777, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumu göre incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4,02$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.21$) ortalama puanlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

“Güven ” [$t_{(311)} = 2,089, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde ise, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.41$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.57$) anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p < .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin güven davranışı öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. . Lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin güven boyutuna yönelik algıları önlisans+lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Dışadönüklük” [$t_{(311)} = -2,490, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.23$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.45$) arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p < .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin dışadönüklük davranışı öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin dışadönüklük boyutuna yönelik algıları önlisans+lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Psikolojik Dayanıklılık” [$t_{(311)} = -1,699, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.20$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.36$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmemektedir.

“Umut” [$t_{(311)} = -1.968, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumuna göre incelendiğinde ise, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.21$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.30$) ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin umut davranışı öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin umut boyutuna yönelik algıları önlisans+lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

e.Okulda Çalışan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin psikolojik sermaye-düzeylerine yönelik öğretmen algılarında okulda çalışan öğretmen sayısına göre anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonuçları Tablo 11' de sunulmuştur. Bununla birlikte, okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY HSD testi gerçekleştirilmiş, testin sonuçları da aynı tabloda gösterilmiştir. Okulda çalışan öğretmen sayısı değişkeni; '1-10', '11-20', '21-30' ve '31 öğretmen ve üzeri' olarak 4 kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.7. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Öğretmen sayısı	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Özyeterlilik	1-20	135	4.28	.69	-1.218	.224
	21+	179	4.37	.59		
İyimserlik	1-20	135	4.09	.76	.545	.586
	21+	179	4.04	.77		
Güven	1-20	135	4.44	.65	.060	.952
	21 +	179	4.44	.52		
Dışadonukluk	1-20	135	4.29	.69	.456	.649
	21+	179	4.26	.65		
Psikolojik dayanıklılık	1-20	135	4.27	.65	.827	.409
	21 +	179	4.21	.69		
Umut	1-20	135	4.28	.66	.720	.472
	21+	179	4.22	.72		
Psikolojik sermaye (toplam)	1-20	135	4.27	.61	.327	.744
	21 +	179	4.25	.55		

Tablo 4.7'de, öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin 1-20 arası ve 21 üzeri öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, öğretmenlerin genel anlamda psikolojik sermaye düzeylerinde, [$t_{(312)} = -.327, p > .05$] 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.27$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.25$) anlamlı bir farkın oluşmadığı

görülmektedir ($p>.05$).Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

“Öz yeterlilik” [$t_{(312)} = -.545$, $p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiğinde, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.28$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.37$) arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

“İyimserlik” [$t_{(312)} = -1.324$, $p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısı göre incelendiğinde, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4,09$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.04$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

“Güven ” [$t_{(312)} = .060$, $p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısına göre incelendiğinde ise, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.44$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.44$) arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

“Dışadönüklük” [$t_{(312)} = -.456$, $p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiğinde, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.29$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.26$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

“Psikolojik Dayanıklılık” [$t_{(312)} = -.827$, $p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiğinde, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.27$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.21$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

“Umut” [$t_{(312)} = -1.141$, $p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısına göre incelendiğinde ise, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.28$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.22$) arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

f. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Davranışlarına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine yönelik algılarının aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analizin sonuçları Tablo 12' de sunulmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre algılarında ki anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığının saptanması için TUKEY HSD gerçekleştirilmiş, sonuçları ise aynı tabloda gösterilmiştir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; '1-3', '4-6', '7-9' ve '10 yıl ve üzeri' olarak dört kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.8. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Aynı okulda çalışma (Yıl)	N	$\bar{x}$	Ss	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Öz yeterlilik	1-3 (1)	135	4.26	.67	G.arası	2.002	2	1.001	2.474	.086	Yok
	4-6(2)	94	4.33	.58	G.içi	125.840	311	.405			
	7 +(3)	85	4.45	.62	Toplam	127.842	313				
İyimserlik	1-3(1)	135	4.00	.77	G.arası	1.755	2	.878	1.483	.229	Yok
	4-6(2)	94	4.03	.76	G.içi	184.076	311	.592			
	7 +(3)	85	4.18	.76	Toplam	185.831	313				
Güven	1-3(1)	135	4.38	.59	G.arası	1.224	2	.612	1.814	.165	Yok
	4-6(2)	94	4.44	.56	G.içi	104.856	311	.337			
	7+(3)	85	4.58	.56	Toplam	106.080	313				
Dışadönüklük	1-3(1)	135	4.24	.68	G.arası	.267	2	.134	.296	.744	Yok
	4-6(2)	94	4.28	.63	G.içi	140.298	311	.451			
	7+(3)	85	4.31	.68	Toplam	140.566	313				
Psikolojik Dayanıklılık	1-3(1)	135	4.19	.68	G.arası	.664	2	.332	.728	.484	Yok
	4-6(2)	94	4.24	.63	G.içi	141.854	311	.456			
	7+(3)	85	4.30	.70	Toplam	142.518	313				
Umut	1-3(1)	135	4.20	.72	G.arası	.917	2	.459	.939	.392	Yok
	4-6(2)	94	4.24	.65	G.içi	151.870	311	.488			
	7+(3)	85	4.33	.70	Toplam	152.787	313				
Psikolojik Sermaye (Genel)	1-3(1)	135	4.20	.61	G.arası	.997	2	.499	1.473	.231	Yok
	4-6(2)	94	4.25	.53	G.içi	105.291	311	.339			
	7 +(3)	85	4.34	.58	Toplam	106.288	313				

Tablo 4.8.'de, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin

genel psikolojik sermaye algılarında tabloda yer alan bulgular doğrultusunda, [$F_{(2,311)} = 1,473$; $p > .05$] aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.20$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.25$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.34$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Öz yeterlilik” [$F_{(2,311)} = 2,474$; $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları, aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.26$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.33$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.45$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“İyimserlik” [$F_{(2,311)} = 1,483$; $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.00$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.03$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.18$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Güven ” [$F_{(2,311)} = 1,814$; $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.38$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.44$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.53$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Dışadönüklük” [$F_{(2,311)} = .296$; $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.24$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.28$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.31$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Psikolojik Dayanıklılık” [$F_{(2,311)} = ,728, p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.19$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.24$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.30$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>.05$).

“Umut” [$F_{(2,311)} = ,939, p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.20$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.24$) ortalama puanları ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.33$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>.05$).

4.2. ÖĞRETMENLERİN İŞE TUTKUNLUK DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, öğretmenlerin, işe tutkunluk ölçeğine verdikleri yanıtlardan elde edilen verilerin betimsel analizi yapılarak, algıları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Ölçeğine Yönelik Algı Düzeyleri

İşe Tutkunluk Boyutları	Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma(SS)	Düzy
Dinçlik	4.58	. 98	Yüksek
Adanmışlık	4.99	. 99	Yüksek
Yogunlaşma	4.62	1.06	Yüksek
İşe tutkunluk (Genel)	4.71	. 94	Yüksek

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin işe tutkunluğa ilişkin algı düzeyleri dinçlik ($\bar{x} = 4.33$), adanmışlık ($\bar{x} = 4,44$), yoğunlaşma ($\bar{x} = 4.24$) ve genel algı düzeylerinin de ($\bar{x} = 4.26$) benzer şekilde çok yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.1. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının cinsiyetlerine, görev yaptıkları okul düzeyine, mesleki kıdemlerine, mezuniyet durumlarına, görev yaptıkları okuldaki toplam öğretmen sayısına ve aynı okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini saptamak için uygulanan bağımsız örneklem t-Testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına, sonuçlardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

a. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin işe tutkunluğa yönelik algıların kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ile ilgili bir sonuca ulaşabilmek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 14 'de sunulmuştur.

Tablo 4.10. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

İşe Tutkunluk	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Dinçlik	Kadın	146	4.45	.95	-2.166	.031
	Erkek	168	4.69	.99		
Adanmışlık	Kadın	146	4.98	.98	-.090	.929
	Erkek	168	4.99	1.01		
Yoğunlaşma	Kadın	146	4.49	1.06	-1.966	.050
	Erkek	168	4.73	1.05		
İşe tutkunluk	Kadın	146	4.62	.92	-1.610	.108
	Erkek	168	4.79	.95		

Tablo 4.10'da, öğretmenlerin işe tutkunluk algı düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, öğretmenlerin genel anlamda işe tutkunluk düzeylerinde, [$t_{(312)} = -1.610, p > .05$] kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.62$) ile erkek öğretmenlerin ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.79$) anlamlı bir farkın

oluşmadığı görülmektedir ($p>.05$).Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

“Dinçlik” [$t_{(312)} = -2,166; p<.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.45$) ile erkek öğretmenlerin ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.69$) anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir. Erkek öğretmenler işe tutkunluğun dinçlik boyutunu kadın öğretmenlere göre daha yüksek algılamaktadırlar.

“Adanmışlık” [$t_{(312)} = -.090, p>.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde, kadın öğretmenler ($\bar{x} = 4,98$) ile erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.99$) ortalama puanlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

“Yoğunlaşma ” [$t_{(312)} = 1.966, p<.05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde ise, kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.49$) ortalama puanları ile erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.73$) ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenler işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutunu kadın öğretmenlere göre daha yüksek algılamaktadırlar.

b.Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin işe tutkunluk algı düzeylerinin görev yaptıkları okul düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini saptamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonuçları Tablo 15' de sunulmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeylerine göre anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla TUKEY HSD testi gerçekleştirilmiş, testin sonuçları ise aynı tabloda verilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyleri; ‘ilkokul’, ‘ortaokul’ ve ‘lise’ olarak üç kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.11. Görev Yapılan Okul Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Okul türü	N	$\bar{x}$	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Dinçlik	İlkokul(1)	61	4.76	.96	G.arası	8.727	2	4.364	4.598	.011	1-2 2-3
	Ortaokul(2)	135	4.39	.95	G.içi	295.175	311	.949			
	Lise(3)	118	4.70	.99	Toplam	303.903	313				
Adanmışlık	İlkokul(1)	314	5.12	.92	G.arası	4.151	2	2.075	2.108	.123	Yok
	Ortaokul(2)	61	4.86	.98	G.içi	306.108	311	.984			
	Lise(3)	135	5.07	.10	Toplam	310.258	313				
Yoğunlaşma	İlkokul(1)	118	4.76	.97	G.arası	4.357	2	2.178	1.938	.146	Yok
	Ortaokul(2)	314	4.49	.10	G.içi	349.535	311	1.124			
	Lise(3)	61	4.70	.11	Toplam	353.892	313				
İşe tutkunluk	İlkokul(1)	135	4.86	.90	G.arası	5.656	2	2.828	3.245	.040	1-2 3-2
	Ortaokul(2)	118	4.56	.91	G.içi	271.042	311	.872			
	Lise(3)	314	4.81	.96	Toplam	276.698	313				

Tablo 4.11’de, öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının görev yapılan okul düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin genel işe tutkunluk algılarında tabloda yer alan bulgular doğrultusunda, [$F_{(2,311)} = 3,245$; $p < .05$] görev yapılan okul düzeyine göre incelendiğinde, ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenler ($\bar{x} = 4.86$), ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenler ($\bar{x} = 4.56$) ile lisede görev yapmakta olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.81$) toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

“Dinçlik” [$F_{(2,311)} = 4,598$, $p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.76$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4.39$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.70$) ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu fark ortaokulda çalışan öğretmenler ile ilkokul ve lise’ de çalışan öğretmenler arasındadır. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin dinçlik boyutundaki işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

“Adanmışlık” [$F_{(2,311)} = 2,108, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5,12$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4,86$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5,07$) ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

“Yoğunlaşma” [$F_{(2,311)} = 1,938, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları görev yapılan okul düzeyi açısından incelendiğinde ise, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,76$) ortalama puanları, ortaokul ($\bar{x} = 4,49$) ve lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,70$) ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

c.Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmada öğretmenlerin işe tutkunluğa yönelik algılarının kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiş, analiz sonuçları Tablo 16' da verilmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için gerçekleştirilen TUKEY HSD testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Öğretmen mesleki kıdemleri; ‘1-10’, ‘11-20’, ‘21 ve üzeri yıl’ olarak üç kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.12. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

İşe Tutkunluk	Kıdem (Yıl)	N	$\bar{x}$	Ss	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Dinçlik	1-10(1)	16	4.35	.93	G.arası	30.300	2	15.150	17.221	.000	1-3
	11-20(2)	92	4.59	1.02	G.içi	273.603	311	.880			2-3
	21+(3)	60	5.18	.78	Toplam	303.903	313				
Adanmışlık	1-10(1)	16	4.86	.96	G.arası	11.643	2	5.822	6.063	.003	1-3
	11-20(2)	92	4.95	1.11	G.içi	298.615	311	.960			2-3
	21+(3)	60	5.38	.77	Toplam	310.258	313				
Yoğunlaşma	1-10(1)	16	4.38	1.06	G.arası	34.170	2	17.085	16.619	.000	1-3
	11-20(2)	92	4.63	1.05	G.içi	319.722	311	1.028			2-3
	21+(3)	60	5.26	.75	Toplam	353.892	313				
İşe tutkunluk	1-10(1)	16	4.51	.90	G.arası	25.012	2	12.506	15.453	.000	1-3
	11-20(2)	92	4.71	.98	G.içi	251.686	311	.809			2-3
	21+(3)	60	5.26	.71	Toplam	30.300	313				

Tablo 4.12.'de, öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin genel işe tutkunluk algılarında Tabloda yer alan bulgular doğrultusunda, $[F_{(2,311)} = 15.453; p < .05]$ kıdem değişkenine göre incelendiğinde, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.51$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.71$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5.26$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu fark 11- 20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındadır. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

“Dinçlik” $[F_{(2,311)} = 16.619, p < .05]$ boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.35$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.59$) ortalama puanları ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5.18$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu fark 11- 20 yıl kıdeme sahip

öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındadır. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin dinçlik boyutundaki işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

“Adanmışlık” [$F_{(2,311)} = 6.063, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,86$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.95$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5.38$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu fark 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındadır. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin adanmışlık boyutundaki işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

“Yoğunlaşma” [$F_{(2,311)} = 17.221, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise, 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.38$) ortalama puanları, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.63$) ortalama puanları, ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5.26$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu fark 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındadır. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yoğunlaşma boyutundaki işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

d.Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin işe tutkunluğa yönelik algılarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmış, sonuçlar Tablo 17' de sunulmuştur. Öğretmenlerin mezuniyet düzeyleri; ‘ön lisans + lisans’ ve ‘lisansüstü’ olarak iki kategoride ele alınmıştır.

Tablo 4.13. Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

İşe Tutkunluk	Mezuniyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Dinçlik	Önlisans+ Lisans	246	4.52	1.00	-2.102	.036
	Lisansüstü	68	4.80	.89		
Adanmışlık	Önlisans+ Lisans	246	4.97	1.00	-.529	.597
	Lisansüstü	68	5.05	.95		
Yoğunlaşma	Önlisans+ Lisans	246	4.54	1.08	-2.789	.006
	Lisansüstü	68	4.94	.90		
İşe tutkunluk	Önlisans+ Lisans	246	4.66	.95	-2.049	.041
	Lisansüstü	68	4.92	.84		

Tablo 4.13.'de, öğretmenlerin işe tutkunluk algı düzeylerinin lisans-lisansüstü öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, öğretmenlerin genel anlamda işe tutkunluk düzeylerinde, [$t_{(311)} = -2.049, p < .05$] lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.66$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.92$) anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p < .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

“Dinçlik” [$t_{(311)} = 2.102, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.52$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.80$) anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin dinçlik boyutuna algıları önlisans+lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

“Adanmışlık” [$t_{(311)} = .529, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğrenim durumu göre incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.97$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 5.05$) ortalama puanlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmemiştir.

“Yoğunlaşma” [$t_{(311)} = 2,789, p < .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre incelendiğinde ise, lisans mezunlarının ortalama puanları ($\bar{x} = 4.54$) ile lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.94$) anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p < .05$). Lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin yoğunlaşma boyutuna algıları önlisans+lisans mezunu öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

e.Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Okulda Çalışan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin işe tutkunluğa yönelik algılarının okulda çalışan öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiş, analiz sonuçları Tablo 18' de verilmiştir. Bununla birlikte, okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak için uygulanan TUKEY HSD testinin sonuçları da aynı tabloda sunulmuştur. Okulda çalışan öğretmen sayısı değişkeni; ‘1-10’, ‘11-20’, ‘21-30’ ve ‘31 ve üzeri’ olarak dört kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.14. Okulda Çalışan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algılarına Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

İşe Tutkunluk	Öğretmen sayısı	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Dinçlik	1-20	135	4.58	.97	.018	.986
	21 +	179	4.58	.99		
Adanmışlık	1-20	135	5.02	.97	.471	.638
	21 +	179	4.96	1.01		
Yoğunlaşma	1-20	135	4.63	1.08	.140	.889
	21+	179	4.61	1.04		
İşe tutkunluk	1-20	135	4.73	.93	.209	.835
	21 +	179	4.70	.94		

Tablo 4.14.’de, öğretmenlerin işe tutkunluk algı düzeylerinin 1-20 arası ve 21 üzeri öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, öğretmenlerin genel anlamda işe tutkunluk düzeylerinde, [$t_{(312)} = -.209, p > .05$] 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.73$) ile 21 ve üzeri öğretmen

olan kurum ortalama puanlarında ($\bar{x} = 4.70$) anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

“Dinçlik” [$t_{(312)} = -.018, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiğinde, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.58$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.58$) arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

“Adanmışlık” [$t_{(312)} = -.471, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısı göre incelendiğinde, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 5.02$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.96$) arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

“Yoğunlaşma” [$t_{(312)} = .140, p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları öğretmen sayısına göre incelendiğinde ise, 1-20 arası öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.63$) ile 21 ve üzeri öğretmen olan kurum ortalama puanları ($\bar{x} = 4.61$) arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

f.Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin işe tutkunluğa yönelik algılarının aynı okulda çalışma süresi açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiş, analizin sonuçları Tablo 19' da sunulmuştur. Bununla birlikte, aynı okulda çalışma süresi değişkenine ilişkin öğretmen algılarında ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının saptanması için gerçekleştirilen TUKEY HSD testinin sonuçlarına da aynı tabloda yer verilmiştir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; ‘1-3’, ‘4-6’, ‘7-9’ ve ‘10 yıl ve üzeri’ olarak dört kategoride sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.15. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

İşe Tutkunluk	Aynı okulda çalışma (Yıl)	N	$\bar{x}$	Ss	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Dinçlik	1-3(1)	135	4.50	1.00	G.arası	3.496	2	1.748	1.809	.165	Yok
	4-6(2)	94	4.53	.96	G.İç	300.407	311	.966			
	7 +(3)	85	4.75	.97	Toplam	303.903	313				
Adanmışlık	1-3(1)	135	4.95	1.05	G.arası	.364	2	.182	.183	.833	Yok
	4-6(2)	94	4.99	.98	G.İç	309.894	311	.996			
	7 +(3)	85	5.00	.90	Toplam	310.258	313				
Yoğunlaşma	1-3(1)	135	4.54	1.10	G.arası	4.587	2	2.293	2.042	.132	Yok
	4-6(2)	94	4.56	1.02	G.İç	349.305	311	1.123			
	7+(3)	85	4.82	1.03	Toplam	353.892	313				
İşe tutkunluk	1-3(1)	135	4.65	.97	G.arası	2.490	2	1.245	1.412	.245	Yok
	4-6(2)	94	4.68	.91	G.İç	274.208	311	.882			
	7+(3)	85	4.86	.91	Toplam	276.698	313				

Tablo 4.15.'de, öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin genel işe tutkunluk algılarında tabloda yer alan bulgular doğrultusunda, $[F_{(2,311)} = 1.412; p > .05]$ aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.65$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.68$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.86$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Dinçlik” $[F_{(2,311)} = 1.809; p > .05]$ boyutuna ilişkin öğretmen algıları, aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.50$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.53$) ortalama

puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.75$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Adanmışlık” [$F_{(2,311)} = .183$; $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.95$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.99$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 5.04$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

“Yoğunlaşma” [$F_{(2,311)} = 2.042$; $p > .05$] boyutuna ilişkin öğretmen algıları aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.54$) ortalama puanları, 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.56$) ortalama puanları, ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.82$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

4.3. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN İŞE TUTKUNLUKLARINDAKİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

Bu kısımda öğretmenlerin, psikolojik sermaye düzeylerine yönelik algıları ile işe tutkunlukları arasında ki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizinin sonuçlarına ait bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.3.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılan istatistiki bir yöntemdir. 1.00 ile -1.00 arasında değişen korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkinin varlığının, -1.00 olması ise mükemmel negatif bir ilişkinin varlığının göstergesidir. Korelasyon katsayısı değerinin mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması

yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması ise değişkenler arasında düşük düzeyde ilişkinin olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 4.16. Psikolojik Sermaye ve İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

		Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	İşe tutkunluk
Psikolojik sermaye					
Öz yeterlilik	r	.534**	.553**	.487**	.564**
	p	.000	.000	.000	.000
İyimserlik	r	.506**	.491**	.449**	.520**
	p	.000	.000	.000	.000
Güven	r	.503**	.567**	.518**	.569**
	p	.000	.000	.000	.000
Dışadönüklük	r	.521**	.518**	.496**	.552**
	p	.000	.000	.000	.000
Psikolojik Dayanıklılık	r	.562**	.569**	.524**	.594**
	p	.000	.200	.000	.000
Umut	r	.566**	.551**	.522**	.590**
	p	.000	.000	.000	.000
Psikolojik Sermaye	r	.615**	.623**	.575**	.651**
	p	.000	.000	.000	.000

*0,05 düzeyinde anlamlıdır. **0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.16.'da görüleceği üzere, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarından öz yeterlilik ($r=.564$, $p<.01$), iyimserlik ($r=.520$, $p<.01$), güven ($r=.569$, $p<.01$), dışadönüklük ($r=.552$, $p<.01$), psikolojik dayanıklılık ($r=.594$, $p<.01$) ve umut ($r=.590$, $p<.01$) davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasında anlamlı, pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişkiler vardır. Yine öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışları ile ($r=.651$, $p<.01$) taktiğine öğretmenlerin işe tutkunlukları arasında anlamlı, pozitif yönlü, yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışları arttıkça, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri de artmaktadır.

4.3.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeye İlişkin Algılarının İşe Tutkunluk Düzeylerini Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi, aralarında daha önceden bir ilişki tespit edilen iki ya da daha çok değişkenden en az birini yordanan, bir ya da daha fazlasını ise yordayan değişken olarak tanımlayan analiz yöntemidir. Yordayan değişkenlerin (bağımsız değişken), yordanan değişkenleri (bağımlı değişken) anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını inceleyen, eğer anlamlı bir şekilde yorduyorsa, bağımlı değişkende ki

değişimin ne kadarını açıkladığını bulmak için gerçekleştirilen analiz uygulamasıdır (Büyüköztürk, 2012).

Bu kısımda, öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışlarına ilişkin algılarının işe tutkunluk düzeylerini yordayıp yordamadığına yönelik gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Öğretmenlerin İşe Tutkunluklarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: İşe Tutkunluk							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Kısmi	İkili
Sabit	.095	.319		.296	.767		
Öz yeterlilik	.209	.107	.142	1.953	.052	.106	.099
İyimserlik	.188	.071	.154	2.654	.008	-.021	-.019
Güven	.281	.126	.174	2.220	.027	-.050	-.047
Dışadönüklük	-.082	.127	-.059	-.644	.520	-.020	-.019
Psikolojik Dayanıklılık	.210	.138	.150	1.519	.130	-.003	-.003
Umut	.275	.111	.204	2.482	.014	.095	.089
R= .661	R²= .437						
F(6-307)=39,637	P=.000						

Tablo 4.17. incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ait boyutlardan, iyimserlik, güven ve umut algılarının öğretmenlerin işe tutkunluklarını anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır ($R = .661$, $R^2 = .437$, $p < .05$). Aynı zamanda öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut alt boyutlarının öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yaklaşık %43'nü anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($R^2 = .437$).

Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ait boyutlardan, iyimserlik algılarındaki bir birimlik artışın, öğretmenlerin işe tutkunluklarında, 188'lik bir artmaya, güven algılarındaki bir birimlik artışın, öğretmenlerin işe tutkunluklarında, 281'lik bir artmaya, umut algılarındaki bir birimlik artışın, öğretmenlerin işe tutkunluklarında, 275'lik bir artmaya neden olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin; özyeterlilik, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık algılarının öğretmenlerin işe tutkunlukları üzerinde bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

5.BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma öğretmenlerin psikolojik sermaye ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik ilişkisel modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evreni, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Uşak ilinde görev yapan 2798 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, çalışma evreninden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilen 314 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlar alan yazındaki diğer araştırmalar ile karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin okul içindeki psikolojik sermaye düzeyine ilişkin algıları; bütün boyutlarında ve toplamında çok yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre psikolojik sermaye düzeylerini yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Ancak sonuçlarda kadın öğretmenler ve erkek öğretmenlerin psikolojik sermayenin bütün boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde Uluten ve Bostancı (2023) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin “öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, umut alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma olmazken, psikolojik dayanıklılık boyutunda kadın öğretmenlerin algıları erkek öğretmenlerin algılarından daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Yalçın (2019) araştırmasında, öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin cinsiyetine göre “öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik” alt boyutlarında farklılık tespit edilememiştir. Bu bağlamda Zenginoğlu (2021) ve Dilsiz (2018) çalışmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre psikolojik sermaye algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algılarının görev yapılan okul düzeyi değişkeni bağlamında öz yeterlilik boyutunda Lise’ de görev yapan öğretmenlerin algıları ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir diğer boyutlarında herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir. Fakat Uluten ve Bostancı (2023), çalışmalarında psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, güven, psikolojik dayanıklılık, umut boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. İlkokulda çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinin lisede çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erbaş

(2018), ilkökulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını, alt boyutları bakımından görev yapılan okul kademesinin anlamlı bir farklılık yaratmadığı rapor edilmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algılarının kıdem değişkeni açısından bütün boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Demirtaş ve Küçük (2019), çalışmasında aynı şekilde farklılaşma tespit etmişlerdir. Yalçın (2017) çalışmasında öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının kıdemlere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Tösten ve Özgan (2017) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin kıdem değişkenlerinin psikolojik sermaye düzeylerine etki ettiğini belirlemişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin maksimum seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algılarının mezuniyet durumu değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlerin önlisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre güven, dışadönüklük ve umut davranışlarının ortalama puanlarının lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin önlisans+lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülürken lisansüstü mezunu öğretmenlerin, ön lisans + lisans mezunu öğretmenlere göre psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik ve dışadönüklük boyutuna ilişkin algılarının anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilememiştir. Bunun sebebi lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin aldıkları eğitim sayesinde akademik ve sorgulayıcı bir bakış açısı edinmiş olmaları ve böylece algılama yeteneklerinin artmış olması olabilir Kelekçi (2015) ise yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine yönelik mezuniyet durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulamamıştır. Büyükgöze ve Kavak (2017) tarafından yapılan araştırmada iyimserlik alt boyutu bu değişkenine göre farklılaşma gösterdiği için bu araştırma sonucu ile tutarlılık göstermemiştir. İşçimen (2019) lisansüstü mezunu öğretmenlerin dışa dönük ve güven bakımından, lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir

Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algılarının okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının bütün

boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yüksel (2015) tarafından yapılan çalışma sonucunda psikolojik sermaye düzeylerinin okullardaki öğretmen sayısı değişkeni bakımından öğretmen algılarının farklılaşmadığı görülmüştür. Dilsiz (2018) araştırma sonucunda öğretmen sayısına göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin boyutlarına baktığımızda; özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında bu farklılık anlamlı bulunmuş; umut boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

Öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının bütün boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Çimen (2015) mevcut araştırmayla benzer sonuca ulaşmışlardır. Akgün (2015) çalışmasında psikolojik sermayenin tüm boyutlarında aynı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık bulmuştur. Çalışmaya göre aynı okuldaki çalışma süresinin artması, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmaktadır.

Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyine ilişkin algıları; bütün boyutlarında ve toplamında yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin işe tutkunluğu yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Bostancı ve Kahraman (2019) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin yüksek çıktığı görülmüştür. Bülbül (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmen algılarının işe tutkunluğun dinçlik ve azim boyutlarına orta, yoğunlaşma boyutunda yüksek olduğu bulunmuştur. Sarıca (2019) da çalışmasında da işe tutkunluğun dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık alt boyutların da işe tutkunluk algılarının yüksek olduğu görülmüştür

Cinsiyet değişkenine bakıldığında, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında erkek öğretmenlerin algıları kadın öğretmenler göre daha yüksek olduğu görülürken adanmışlık boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Lise düzeyinde görev yapan öğretmenler öğrencilerin daha olgun olmasından dolayı onlarla daha anlamlı ilişkiler kuruyor olabilirler. Ayrıca lise, öğrencilerin üniversite ve iş hayatına hazırlandığı okul düzeyi olmasından dolayı öğretmenler kendilerini öğrencilere karşı daha fazla sorumlu hissediyor olabilir. Benzer şekilde Koçer ve Bostancı (2021)'nin çalışmasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Öz (2016) de çalışma sonucunda erkek çalışanların kadınlara göre işe

tutkunluk düzeylerinin daha fazla olduğunu bulmuştur. Kaplanseren (2018) çalışmasında da kadın çalışanların işe adanma ve yoğunlaşma durumları erkek çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır.

Okul düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin dinçlik boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ortaokulda çalışan öğretmenler ile ilkokul ve lise’ de çalışan öğretmenler arasındadır. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin dinçlik boyutundaki işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir. Bunun nedeni ise; öğrenci yaş grubu, ortaokul öğrencileri, ilkokul ve lise öğrencilerine göre genellikle daha bağımsız ve etkileşime daha açık olabilirler. Bu, ortaokul öğretmenlerinin işlerini daha tatmin edici ve heyecan verici bulmalarına neden olabilir. Öğrenci ihtiyaçları da etkili olabilir ortaokul öğrencileri, akademik ve sosyal gelişimlerinin kritik bir döneminde bulunurlar. Öğretmenler, bu dönemde öğrencilere rehberlik etme ve destek sağlama fırsatına sahip olabilirler, bu da işlerini daha anlamlı kılabilir. Adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında herhangi bir fark tespit edilememiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak Yörük (2022) çalışmasında işe tutkunluk düzeylerinin adanmışlık boyutunda anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir.

Kıdem yılı değişkenine göre, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin bütün boyutlarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu fark 11- 20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındadır. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işe tutkunluk algısı diğer öğretmenlerden daha yüksektir. Aynı şekilde Koçer ve B. Bostancı (2021) çalışmasında 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyinin kıdemi daha fazla olan öğretmenlere göre düşük olduğunu tespit etmiştir. . Tunacan ve Çetin (2009) ve Bülbül (2019) yaptıkları çalışmalarda mesleki kıdem arttıkça işe tutkunluğun arttığı görülmüştür. Yazıcıoğlu (2010) çalışmasında da konaklama işletmelerinde kıdem yılı iş tatmin düzeyinin oluşmasında etkili olan faktörlerden biri olduğu görülmüştür.

Mezuniyet durumu değişkenine göre, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinin lisanüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere yönelik algılarında dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında anlamlı farklılaşma görülmüştür. Lisansüstü mezunu öğretmenler dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarını önlisans+lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek algılamaktadırlar. Adanmışlık boyutunda herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Soyer ve arkadaşları (2009), Sarıca (2019) araştırmalardan elde edilen sonuçlardan farklı olarak yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre işe tutkunlukları arasında anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmişlerdir.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinde farklılaşma görülmemiştir. Aynı okulda çalışma süresi değişkeni bakımından, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeylerinde farklılaşma görülmemiştir. Öztürk (2019), Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu (2015) nun çalışmalarında görev yapılan okulda yaklaşık çalışma süresinin, işe tutkunluk düzeyleri bakımından anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür. Özdemir (2016) ve Bülbül (2019) yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, aynı okulda öğretmen sayısı değişkeni ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirlemişlerdir

Yine çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algıları işe tutkunluğa yönelik algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin okul içerisindeki psikolojik sermaye algıları ile işe tutkunluk rolüne yönelik algıların anlamlı, pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki vardır. Bununla birlikte araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik iyimserlik, güven ve umut algıları işe tutkunluklarını yordarken; öz yeterlilik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık algıları yordamadığı görülmüştür.

Araştırmaya dayalı olarak aşağıdaki öneriler sunulabilmektedir.

1.Lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının ve işe tutkunluklarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu yönde öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik çalışmaları desteklenebilir ve okul içerisinde psikolojik sermayeye işe tutkunluğu artırmaya yönelik uygulamalar yapılabilir.

2.Görev yapılan okul düzeyine göre öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki farklılıklara yönelik yol açan durumların ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

3. Kıdemi az olan öğretmenlerle görüşmeler yapılarak psikolojik sermaye düşüklüğüne ve işlerine karşı olumlu duyguları hissetmesine engel olan etkenler ortaya konulabilir.

4 Bu araştırma ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalarda üniversitelerde veya özel-devlet okulları olarak sınıflandırılacak örneklerle çalışılması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management* , 40(7), 1813–1830
- Akçay H.V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *KSÜ İİBF Dergisi*, 2(1),123-140
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-294.
- Akduru, H. E. (2019). *Farklılık ikliminin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü: bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi* 4(25),25-41.
- Akkaya, R. (2021). *Girişimci liderlik, öğretmen girişimciliği ve pozitif psikolojik sermaye: eğitim örgütlerinde bir karma desen araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Akman, Y. & Korkut, F. (1993).Umut ölçeği üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9).124-146
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Sage.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Siirt

- Atış, D. (2020). *Okul etkililiği ve pozitif psikolojik sermaye ilişkilerine ilişkin öğretmen görüşleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Averill, J.R., Catlin, G., & Chon, K.K. (1990). *Rules of hope*. New York: Springer-Verlag.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. & Palmer, N.F. (2010) Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1).
- Aydın, A., Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223
- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: the impact of work engagement*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entstitüsü, İstanbul.
- Bal, E. A. (2009). *Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi*. Eskişehir Osmangazi

Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, 546-552.

Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change-
Psychological Review. 34 (2),191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.

Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 91(17), 71-98.

Bayram, L. (2005). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 9(62), 47-65.

Beal, D. J., & Trougakos, J. P. (2011). Episodic intrapersonal emotion regulation. A. Grandey, J. M. Diefendorff, D. E. Rupp, & (Ed.), *Emotional labor in the 21st century: diverse perspectives on emotion regulation at work* (s. 31-55). New York: Routledge.

Bolelli, M. (2019). İşe tutkunluk ile öznel iyi olma ilişkisinde kuşakların etkilerinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 247- 272.

Bostancı, A. B., & Şarbay, B. (2018). Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Ajeli-Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 6(2), 1-21.

Bostancı, A.B. & Kahraman, Ü. (2019). *Öğretmenlerin işe tutkunluklarını etkileyen etkenlere yönelik görüşleri*. III. International Teacher Education and Accreditation Congress (ITEAC 2019). (30.11. 2019 -01.12.2019). TED Üniversitesi. Ankara.

Bülbül, S. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). A Conception Of Personality For A Psychology Of Human Strengths: Personality As An Agentic, SelfRegulating System. *American Psychological Association*, 3(5), 61-74.
- Carvajal, R. R., Bernardo M. J., Hermosilla, S. D. R., Bejarano, A. Á., & Vergel, A. I. S. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2002). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
- Cziraki K, Read E, Laschinger HKS, & Wong C. (2017). Nurses' leadership selfefficacy, motivation, and career aspirations. *Leadership in Health Services* 31(1), 47-61.
- Çalışkan, A., & Pekkan N.Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda pozitif ses çıkartma davranışı nasıl oluşur? Örgütsel güven, psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimi ile pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-12.
- Çankır, B., & Çelik, D. S. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67

- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2013). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 197-211.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O., & Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Çetinkaya, U.(2021).*Öğretmenlerin psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi: Sandıklı ilçesi örnekleme*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir
- Çimen, İ., (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi* .(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirtaş, Z. & Küçük, Ö. (2019).Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizliği arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47(12), 41-58.

- Doğan, S. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolü, *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 16(1), 219-232
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: the importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive* 4(10), 41-52
- Eranil, A. K., & Ersozlu, A. (2016). Relationship between administrators' visionary leadership and teachers' job satisfaction in Turkey. *International Journal of Academic Research*, 3(4 (1)), 11-21.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318
- Fidan, E. & Çetinkaya, F. F. (2022). Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 53-75.
- Gıcı, A. & Tabancalı, E. (2011). İstanbul'daki vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(11), 39-50.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., & Veum, J. R.. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *Review of Black Political Economy*, 26(2), 13-22.
- Goldsmith, H. A., J. R. Veum & W. Darty (1997). The impact of psychological and human capital on wages, *Economic Inquiry*, 45(23), 815- 829.
- Göçen, G. (2019). The effect of creative writing activities on elementary school students' creative writing achievement, writing attitude and motivation. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(3), 1032-1044

- Göktepe, E. A. (2016). *Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Güloğlu, B. & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık, *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 10(4), 408-431.
- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Development of the job diagnostic survey, *Journal Of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. (2006). Same samel but different?, Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–27
- Harzer, C. & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205
- İyem, C., & Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü: Sakarya Üniversitesi işletme bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83- 106.

- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplanseren, S. & Örüçü, E. (2018).İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İİB E-Dergi*, 7(1), 1-19.
- Karakaya, H. (2015), *İşe tutkunluk ve okul iklimi arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel
- Karslı, M. D.(2004). *Yönetimsel etkililik*. Ankara: Pegem A
- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Kavgacı, H. & T. Çalık, Öğretmenlerin ile bütünleşme düzeylerinin örgütsel ve bireysel değişkenlerle ilişkisi: bir çoklu aracılık modeli, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 23(2),223-248.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Kütahya.
- Keleş, H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, A. & Yılmaz, G. (2009). *İşe bağlanma (engagement), çalışma yaşamında davranış, güncel yaklaşımlar*, Kocaeli, Umuttepe
- Keser, A., (2013), *Çalışma yaşamında motivasyon*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Kılıç, F. (2019). *Çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarında psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ve maneviyat arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kızıl, Ş. (2014). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Koçer, M.C. & Bostancı, A.B. (2021).Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)* 8(2),119-143
- Korkmaz, O. (2014). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kümbül Güler, B. (2009). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (Ed.). *Çalışma yaşamında davranış: güncel yaklaşımlar içinde* (ss.119-146). Kocaeli: Umuttepe
- Leiter, Michael P. & Maslach, C.(2003). Burnout and quality in a sped-up World, *The Journal for Quality and Participation* 24(2), 48-51.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). *Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage*, Organizational Dynamics,
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(3), 695–706.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review* 1(2), 304-322.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393.

- 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* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 3-30
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173-185.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(13), 397-422
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211- 228.
- Mengüç, B., Auh, S., Fisher, M. & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: the antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163-2170.
- Met, Ö. L. (2010). *Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve 'psikolojik sermaye' kavramı*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı.
- Norman, S. M. (2006). *The role of trust: implications for psychological capital and authentic leadership*. San Francisco.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on

- employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Öngöre, Ö. (2016). Çalışma yaşamında duygusal emeğin yeri ve değeri üzerine kuramsal bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30 (5) 1161- 1177.
- Öz, H. (2016). Veri temelli okul yöneticisi seçme, yetiştirme ve görevlendirme modeli. *Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 2(2), 311-334
- Özarallı, N., (2017). İşe tutkunluğun, yapısal güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve hedeflerin içselleştirilmesi yoluyla geliştirilmesi, *International Journal Of Social Sciences And Education Research*, 3(4), 1258- 1273.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.

- Özsoy, E., Filiz, B. & Semiz, T., (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Parveen, I., Nisa, R. U., & Hassan, M. U. U. (2016). Schools' leadership and employees' work-engagement: evidences from secondary schools. *Pakistan Journal of Education*, 31(2), 67-84.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Polatcı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115.
- Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29.
- Robertson, I. T. & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-336
- Sağlam Arı, G. (2011). Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: Varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 105-120.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology* 21 (7), 600-619
- Salanova, M., Perio, J., & Agut, J., (2010). Linking organizational resources and work engagement employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate, *Journal Of Applied Psychology*, 90(6), 1217- 1227.

- Sarıca, H., (2019). *Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği)*. .(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010), The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonz'alez-Rom'A, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli,W. & Bakker, A., (2004). Work Engagement Scale, *Uwes Manual*, 1(1), 1-60.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). *Optimism, pessimism, and psychological well-being*. New York: Vintage Books.
- Schermerhorn, J. R. Hunt, G. & Osborn, R. N. (1995). *Managing organizational behavior*. NewYork: John & Sons Publishing
- Seligman, M. E. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. (2002). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.

- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216-217.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B., (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees, *Industrial Health*, 47(23), 495–502.
- Snyder, C. R. (2000), *Handbook of hope*, San Diego: Academic
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T. et al. (1996). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(24), 570– 585.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.
- Şahin, G. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile atılabilirlikleri arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayelerinin aracı rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Şişman, M.& Turan, S. (2005).Eğitim ve okul yönetimi, (Ed. Yüksel Özden.), *Eğitim ve okul yöneticiliği El Kitabı* (ss. 99-145), Ankara: Pegem A
- Tan, İ. H. (2015). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Taris T. W., Shimazu A., & Schaufeli W. B., (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping, *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156-171.

- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk, (Ed. G. İslamoğlu), *Kurumlarda iyilik de var*, Ankara: Nobel
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *Istanbul University Journal of The School of Business*, 42(1), 1- 25.
- Turhan, M., Demirli, C. & Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerini mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 180-195.
- Türk Dil Kurumu. (2023). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: TDK
- Ulutun, A.G. & Bostancı, A.B.(2023). Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 7(1), 1-13.
- Ulutun, A.G. (2023). *Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Uşak.
- Wefald, A. & Downey, R. G. (2009). Job engagement in organizations: fad,fashion, or folderol?, *Journal of Organizational Behavior* , 30(7),141-145

- Wellins, R. & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. Workforce Performance Solutions
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384
- Wright, T. A. (2009). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Xanthopoulou, D., Arnold, B. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Yalçın, D. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zengin, H. B. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-228.

EK-3. Uygulamanın Gerçekleştirildiği Okulların Listesi

OKULLAR LİSTESİ

UŞAK	MERKEZ	AHMET ALİ AŞÇI ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	AKŞEMSETTİN İMAM HATİP ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ALANYURT ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ALPER GÜNBA YRAM ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ALPER GÜNBA YRAM ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	ATATÜRK ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ATATÜRK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	AYŞE ANA İMAM HATİP ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	AYŞE ANA MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	BEDRİYE VE KADİR UYSAL ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	BOZKUŞ ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	BÖLME ÖĞRETMEN HÜSEYİN CAHİT ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	DERBENT ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ELMALIDERE ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ERGENEKON ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ERTUĞRUL GAZİ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	FATİH ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	FATİH ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	FATİH SULTAN MEHMET MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	UŞAK FEN LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	FEVZİ ÇAKMAK KIZ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	HALİT ZİYA UŞAKLIGİL ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	HASAN HİLMİ ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	HASAN- ZEKİ BOZ ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	İLYASLI ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	İZZETTİN ÇALIŞLAR ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	KARAAĞAÇ ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	KARACAHİSAR ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	KARAKUYU ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	KAŞBELEN ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	MALKOÇOĞLU ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	MEHMET AKİF İNAN İMAM HATİP ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	MEHMET EMİN HOŞGÖR ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	MEHMET SESLİ ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	MÜJDE ORTAOKULU

UŞAK	MERKEZ	MUHARREMŞAH ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	NECATİ ÖZEN ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	ORHAN DENGİZ ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	OSMAN GAZİ İMAM HATİP ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ÖMER BEDRETTİN UŞAKLI ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ÖMER-DÖNMEZ ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	S. HALİL YİĞİT MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	SAİME SEFA ERDOĞAN ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	SAİT- SABRİ AĞAOĞLU ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	SUSUZÖREN ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ŞEFKAT ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	ŞEHİT ABDÜLKADİR KILAVUZ ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	ŞEHİT MEHMET ÇETİN İMAM HATİP ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	TOKİ ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	TÜPRAG ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	UŞAK BORSA İSTANBUL ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	UŞAK İMAM HATİP ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	UŞAK LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	UŞAK MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	UŞAK SPOR LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	UŞAK TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	VALA GEDİK ANADOLU LİSESİ
UŞAK	MERKEZ	VALA GEDİK ÖZEL EĞİTİM ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	YAPAĞILAR ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	YENİŞEHİR ORTAOKULU
UŞAK	MERKEZ	23 NİSAN ORTAOKULU

EK-4.Ölçek Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerindeki rolünün belirlenmesidir.

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, bireyin psikolojik kaynakları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık durumlarının gelişimi olarak açıklanabilmektedir. Öğretmenlerin işe tutkunlukları ise, bireyin işini yaparken kendisini ne kadar işine verebildiği şeklinde ifade edilebilir.

Ölçeğin ilk bölümünde kişisel bilgileriniz, takip eden ikinci bölümde psikolojik sermaye ölçeği ve üçüncü bölümde öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerine ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

Bu ölçek sonucu elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için sizlerin, ifadeleri değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

Mehmet DAĞ
Uşak Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi

1. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

- 1. Cinsiyetiniz** : () Kadın () Erkek
- 2. Görev yapılan okul düzeyi** : () ilkokul () Ortaokul () Lise
- 3. Kıdeminiz :** () 1–10 yıl () 11–20 yıl () 21–30 yıl () 31 yıl ve üzeri
- 4. Mezuniyet Durumunuz** : () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
- 5.Okulunuzdaki öğretmen sayısı:** () 1–10 () 11–20 () 21–30 () 31 ve üzeri
- 6.Aynı okulda çalışma süreniz :** () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 Yıl () 10 yıl üzeri

2. BÖLÜM

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

3. BÖLÜM

İŞE TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık	Her zaman
1. Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.						
2. İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
3. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
4. Çok uzun saatler çalışabilirim.						
5. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.						
7. İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.						
8. İşim bana ilham verir.						
9. İşimi hevesle yaparım.						
10. Yaptığım işle gurur duyarım.						
11. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
12. Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.						
13. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
14. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
15. Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
16. Çalışırken işime dalıp giderim.						
17. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.						