



ORTAÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ)

INVESTIGATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVELS (SAMPLE OF SANLIURFA)

Ahmet KAYA¹
Refik BALAY²
Zeynep DEMİRCİ³

Öz

Bu araştırmada, Şanlıurfa İli merkezindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri; cinsiyet, mezuniyet düzeyi, branş alanı, kıdem, aylık okunan insan ilişkileri ve kişisel gelişim kitabı sayısı değişkenlerine göre incelenmiştir. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği araştırmada, betimsel-ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezinde görev yapmakta olan 1932 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma evrenden alınan ve 325 kişiden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında "orta düzeyde" olduğu, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet ve branş değişkenine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği ancak kıdemlerine göre incelendiğinde kıdem yılı 0-5 olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdem yılı 20 ve üzeri olan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, önlisans ve lisans mezuniyet derecesine sahip olan meslektaşlarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve aylık 3-5 kitap okuyan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, 1-2 kitap okuyanlardan ve kitap okumayanlardan (0) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, öğretmen, özyeterlik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık.

Abstract

this study aims to show the psychological capital levels of teachers working in secondary schools in Şanlıurfa by carefully taking their gender, graduation level, subject, seniority as well as the number of books of human relations and personal development into consideration. Research, quantitative research method is adopted; the descriptive-relational model was used. The study population in 1932 serving in 2012-2013 academic year middle school teachers in the center of the province of Şanlıurfa. The research was conducted on a sample of 325 people and the worldwide examples. Teachers in the study of psychological capital levels, self-efficacy, hope, and optimism size "medium-level", which is based on the variable gender and branch levels of teachers' psychological capital is a significant difference in the way, but according to seniority of teachers with 0-5 years of seniority analyzed 20 years of seniority and level of psychological capital was significantly higher in the older teachers, teachers who graduate with a degree of psychological capital of graduation, associate degree and bachelor's degree graduation is significantly higher with colleagues and teachers read books psychological capital levels in 3-5 months, 1-2 who read books and don't read (0) was significantly higher than that obtained.

Key Words: Psychological capital, teacher, self-efficacy, hope, optimism, resilience.

¹ Yrd.Doç.Dr., Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, ahmetkaya@harran.edu.tr

² Doç.Dr., Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, refikbalay@harran.edu.tr

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Harran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, zeynep_demirci_18@hotmail.com

1. GİRİŞ

Örgütün temel unsuru insandır. Örgütler insanların eylemleri doğrultusunda hedeflerine ulaşabilirler. Bütün örgütler için, kaynakların optimum kullanımı ve maliyetlerin düşürülerek verimliliğin artırılması sürekli gündem konusudur. Bu kaynakların en başında da yetişmiş işgücü gelir. İşgücünün kendisi kaynak durumunda olmakla beraber hem kendinde var olan potansiyeli, hem de diğer kaynakları kullanacak bir güçtür (Çetin, 2004: 93).

Örgütsel psikolojik sermaye kavramı, çoğunlukla örgütsel alanda uygulanan pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya çıkan bir kavramdır. Pozitif psikolojiyi örgütsel alana taşıyan pozitif örgütsel davranış, kişilerin zayıflıkları veya aksaklıklarından daha çok, özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 4), insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır. Bu yeni yaklaşım, performansın artırılması ve örgütsel başarının elde edilmesinde, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynaklarının pozitif biçimde yönlendirilmiş güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Turner, Barling & Zaharatos, 2002: 718).

Örgütlerde Psikolojik Sermaye

Örgüt ortamına pozitif psikoloji akımının yansıması, iki ana yaklaşımlardır. Bunlardan biri Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya atılan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship)'dur. Bu yaklaşım, kriz ve olumsuz şartlarda örgütün yaşamını ve etkinliğini sürdürebilmesi için pozitif örgütsel özellikleri ön plana çıkarmaktadır. İkinci yaklaşım ise, Luthans başta olmak üzere Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmalarıyla ortaya atılmış olan Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)'tır. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu daha çok makro ve örgütsel bir bakış açısı ortaya koyarken, Pozitif Örgütsel Davranış daha mikro ve bireysel açıdan pozitif çalışma psikolojisi araştırmalarından oluşmaktadır (Luthans, 2007: 9-10).

2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle, Fred Luthans ve arkadaşları; ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz ederek ve bu kavramların özelliklerini ortaya koyarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao & Hou, 2009: 35). Böylece psikolojik sermayenin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu tespit etmişlerdir. 2005 yılında, psikolojik sermayenin, bireylerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı elde edebilmelerine ilişkin, ekonomik, sosyal sermayenin ve insan sermayesinin ötesinde bir

kavram olduğunu ortaya koydular. 2007 yılında ise psikolojik sermayenin kapsamlı tanımını yapmışlardır (Zhao & Hou, 2009: 36). Bu kapsamlı tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut (hope), iyimserlik (optimism), özyeterlilik (self-efficacy), dayanıklı olma (resilience) olarak ifade edilmekte (Gooty, Gavin, Johnson & Frazier, 2009: 354) ve bu durum pozitif psikolojik sermaye olarak açıklanmaktadır (Avey, Wernsing & Luthans, 2008: 50).

Psikolojik Sermayenin Unsurları

Psikolojik sermaye ‘Ben Kimim?’ sorusuna cevap arar ve unsurları; özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık (sorunların üstesinden çabuk gelebilme-esneklik), iyimserlik olmak üzere sıralanabilir (Hazır-Bıkmaz, 2004: 246). Bu unsurlar kapsamlı olarak aşağıda açıklanmaktadır:

Özyeterlilik

Özyeterlilik, ilk olarak Bandura’nın 1977 yılında yayımladığı “Özyeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru” adlı makalesinde öne çıkan kavramlarından biridir. (Hazır-Bıkmaz, 2004: 247). Bandura (1995: 151) özyeterliliği, bireylerin belirli eylemleri yapmak veya özel bazı işleri başarmak için, yeteneklerine duydukları güven düzeyleri olarak tanımlar (Eli, 2007: 45).

Özyeterlilik, bir tür yetenek değildir. Yetenekler, insanların nasıl yapacaklarını bildikleri şeylerdir. Yetenek, bireysel kapasiteyi içine alır. Özyeterlilik ise inançlardır ve belli alanlarda, durumlardaki bireyin yeteneklerini deneyerek yapabilecekleridir. Donald’a göre özyeterliliği ifade etmede kullanılan anahtar kelime “Bu işi başarabilir miyim?” sorusu ile başlayan cümlelerdir. Öyle ki özyeterliliği güçlü olan bireyler zor bir görevle karşı karşıya kaldıklarında bu durumdan kaçmak yerine üstesinden gelinmesi gereken bir iş olarak yaklaşmaktadırlar (Hazır-Bıkmaz, 2004: 311).

Umut

Umut kavramı ile ilgili kuramsal çalışmaların geçmişi 13.yy.’ a kadar uzanmaktadır. Bu yüzyılda din bilimcisi Aquinas, sonraki yüzyıllarda Hume ve Kant gibi düşünürler umudu, insan doğasında var olan temel duygulardan biri olarak ele almaktadırlar (Synder, 2000: 98).

Umut, bireyin hedeflere ulaşma yolunda gösterdiği çaba ve kararlılık, bu hedeflere ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolları belirlemesidir (Jensen & Luthans; 2006: 261). Pozitif psikolog Rick Snyder’in çalışmaları sonucunda önem kazanan bu kavram hedefler,

temsilcilik yetkisi ve yolların etkileşimine dayanan bir güdüleyici durumu ifade eder (Harter, 2000: 383).

Snyder, umut kavramını iki boyutlu tanımlayarak pozitif örgütsel davranışta kullanmıştır. Snyder ve çalışma arkadaşlarına göre umut; olumlu bir motivasyon durumu olup, bireyin başarı duygusuna ulaşmasında onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmaktadır (Snyder, Urwing & Anderson, 1991: 287). Kısaca umut etmenin, biri istek gücü diğeri ise onu buna ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 66).

Oregon Üniversitesi'nden Paul Slovic beynimizde bir umut devresi olduğunu savunmakta ve bu devrenin harekete geçirilebileceğini, harekete geçmesi ile birlikte de sabır ve çalışkanlıkla uzun vadeli hedeflerimizi gerçekleştirebileceğimizi ileri sürmektedir. Japonya'daki Toyoma Tıp ve Eczacılık Fakültesinden Taketoshi Ono liderliğindeki bir araştırma ekibi Paul Slovic'in varsayımına dayanarak fareler üzerinde umudun etkisi üzerine bir deney gerçekleştirmişlerdir.

Bu deneyde su, sukroz ve elektiriksel şok beklentisi ile fare beynindeki duyumsal talamusun uyarıldığını ve farelerin bu uyarı ile umut etmeyi aktive ettiklerini ispatlamışlardır. Deneyde farelerin beynine bir işaret gönderilmiş ve bu işaret beyinde gelecekte bir ödül alabileceklerinin işaretini taşımış ve fare bu ödül işaretini aldığı anda beynindeki nöronlar birbiri ile iletişime geçmiş, ödül ne kadar büyük ise nöronlar da o kadar hızlı hareket etmeye başlamışlar. Umut devresi bir ödülle harekete geçtiğinde fareler ödülün iyi olacağı beklentisine girmiş ve sonunda da iyi bir ödülle (büyük bir parça peynir gibi) ödüllendirilince, beyinleri bu hareketi geçmiş haline getirmiş ve gelecekte de bu işareti aldıklarında büyük bir ödül beklentilerini korumuş ve umut devresini harekete geçirmişlerdir. Taketoshi ve ekibi bu deneyde de yetinmemiş ve umut devresi devre dışı kaldığında neler olacağını görebilmek için araştırmalara başlamışlar. Bazı farelerin beyninde umut devresinin bulunduğu alana zarar vererek o bölgeyi devre dışı bırakmışlar ve her iki fare grubunu içlerinde pençeleriyle basabilecekleri iki kol bulunan odacıklara yerleştirmişler. Kollardan birine bastıklarında sadece bir şeker gelmiş, diğerkolda ilk önce hiç şeker gelmemiş ama on saniye sonra 4 şeker gelmeye başlamış. Beyni hasara uğramamış fareler umut devreleri yerinde olduğu için dört şekerin gelmesini beklerken, beyni hasara uğramış olan fareler sadece bir şekerin geldiği kola basmışlar. Diğerbir değışle umut devreleri olmadığı için iradelerini kaybetmiş ve sadece kısa vadeli ödüle odaklanmışlar (<http://www.kariyeyolum.com>).

İyimserlik

İyimserlik bireylerin yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır. İyimser kişiler kötü olayları dışsal (benim hatam değil), değişken (bu yalnızca şimdi oldu) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak görürken; kötümser kişiler tam tersine içsel (benim hatam), sabit (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) olarak görmektedirler (Peterson, 2000: 48; Seligman, 1998: 96). Karamsar insanlar ise, iyimserlerin aksine, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; negatif olayları ise içsel kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlarlar (Luthans, Youssef & Avolio, 2007:91; Seligman, 1998:43).

İyimser bireylerin olumsuz olaylara da pozitif yaklaşımları ve ders çıkarımı için aslında faydalı olabileceklerini düşünmeleri, örgüt üyelerinde iyimserliğin başarı yolunda etkili olacağını göstermektedir.

Psikolojik Dayanıklılık (Sorunların Üstesinden Çabuk Gelebilmeye-Esneklik)

Psikolojik dayanıklılık kişinin birçok olumsuz durumla (engel, belirsizlik) baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006: 390). Hayat boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009: 495). Aslında, psikolojik dayanıklılık stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında kendini toplama gücünün en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, stresli bir çevrede iyi olma özelliklerini devam ettirirler. Aynı zamanda bu bireyler, kendilerini değiştirmek durumunda kaldıklarında da, duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak kendilerini gerçekleştirmeye çabalarlar (Terzi, 2008: 2).

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri

Öğretmenlik, insanlığın en kadim ve en vazgeçilemez meslekleri arasında ve ilk sırada yer almaktadır. Sönmez' in (2003: 281) de vurguladığı gibi, öğretmen sistemin dinamosu, bütün iyileştirme ve kalkınma hamlelerinin baş aktörüdür. Öğretmeni yanına almayan hiçbir reform hareketinin başarı şansı yoktur. Atatürk "Ulusları kurtaran yalnız ve ancak öğretmenlerdir." derken bu gerçeği dile getirmiştir. Günümüzde milletlerin gelişmişlik yarışında, bağımsızlık klasmanında öğretmenleriyle temsil edilip yarıştıklarını söylemek yanlış olmaz. Bismark'ın "Bir millete bir savaşı ancak ilkökul öğretmenleri kazandırabilir." demesi anlamsız değildir. Nitekim De Gaulle "Bize II. Dünya Savaşını öğretmenler

kaybettirdi.” demiş, öğretmenin ulusal ve evrensel değişimdeki rolünü Lenin “Bana yeteri kadar ve kalitede öğretmen verin size yeni bir dünya yaratayım.” diyerek vurgulamıştır. William Stakel, “İnsanlığın kaderi öğretimin ve öğretmenin elindedir.” demiş, fakat öğretmen ile son sözü Sokrates söylemiş olmalıdır. “Dünyada her şeye bir değer biçilebilir, ama öğretmenin eserine değer biçilemez. Çünkü onun eseri hem her şeydir hem de hiçbir şeydir.” (Sönmez, 2003: 281).

Özyeterlik kavramı öğretmen açısından değerlendirildiğinde, öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlar vurgulanır. Öğretmen özyeterliği, öğretmen etkililiği ya da başarılı öğretim ile ilişkili bir kavramdır. Ancak öğretmen özyeterliğinin, öğretmen etkililiği ya da başarılı öğretim ile aynı anlama geldiğini söylemek yanlış olacaktır (Goddard, Hoy & Woolfolk-Hoy, 2000: 481). Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy (2005: 353), öğretmen özyeterliğini; bir öğretmenin sahip olduğu becerilerle, öğrencide bağlılık ve öğrenme gibi istenen sonuçları oluşturup oluşturamayacağına ilişkin yargısı olarak tanımlamaktadır. Bir diğer ifadeyle öğretmen özyeterliği bir öğretmenin “Görevlerimi yerine getirmek için gerekli düşünceleri ve eylemleri planlayıp uygulayabilir miyim?” sorusuna verdiği cevaptır (Goddard & Hoy, 2000: 479).

Umut, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ve meslekleri gereği meydana gelen ürünlere dayalı olarak değişebilecek bir duygudur. Umut düzeyi yüksek olan öğretmenler, bireysel olarak kendilerini daha yeterli hissettikleri gibi örgütsel olarak da daha verimli olmaktadır.

Tüm insanlarda olduğu gibi, öğretmenlerin iyimserliği de psikolojilerinde olumlu etkiler meydana getirecek ve çevrelerine de bunu sirayet ettirmelerine sebep olacaktır. Anadolu'dan Mevlana'nın yazdığı "Kardeşim sen düşünceden ibaretsin / Geriye kalan et ve kemiksin / Gül düşünürsün gülistan olursun / Diken düşünürsün dikenlik olursun" dizeleri ile, Hintli politikacı ve düşünür Mahatma Gandhi'nin ünlü satırları da iyimserliğin ve pozitif bakış açısına sahip olmanın önemini vurgulamaktadır: "Düşünceleriniz pozitif olsun, çünkü düşünceleriniz sözleriniz olur. Sözleriniz pozitif olsun, çünkü sözleriniz davranışlarınız olur. Davranışlarınız pozitif olsun, çünkü davranışlarınız alışkanlıklarınız olur. Alışkanlıklarınız pozitif olsun, çünkü alışkanlıklarınız değerleriniz olur. Değerleriniz pozitif olsun, çünkü değerleriniz kaderiniz olur." (<http://www.cvyolla.com>).

Öğretmenlerin özyeterlik, umut ve iyimserlikleri; kaos teorisindeki kelebek etkisi şeklinde kendini göstermekte, birbirine domino taşları gibi zincirleme bağlı bir hal

almaktadır. Bu durum öğretmenin kendisinden sınıfındaki öğrencisine, sınıfındaki öğrencilerinin her birinden, herbirinin çevresine ayrı ayrı etkiler şeklinde devam etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 2012- 2013 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında örgütsel psikolojik sermaye düzeylerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ;
 - Cinsiyet,
 - Kıdem,
 - Branş alanı,
 - Mezuniyet derecesi,
 - İnsan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili aylık okudukları kitap sayılarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, betimsel-ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Betimsel araştırmalar, herhangi bir olay ya da olguyu mevcut haliyle betimlemeyi amaçlarken, ilişkisel araştırmalar ise iki ve yada daha fazla olgu arasındaki ilişkiyi incelemeyi esas alan araştırmalardır (Karasar, 2005: 77). Bu bağlamda bu araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında, Şanlıurfa ili merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ilgili görüşlerini betimlemeyi amaçlarken; aynı zamanda bazı değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermayeleri ile ilişkisini saptamayı amaçladığından ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2012-2013 eğitim öğretim yılında, Şanlıurfa ili merkezindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada zaman kısıtlılığı nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Toplam 1.932 kişilik bu evreni, $\alpha=.05$

anamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde en az 322 kişiden oluşan bir örneklemin temsil edeceği anlaşılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012: 98). Örneklem almada tabakalı-basit tesadüfi örneklem alma tekniği uygulanmıştır. Örnekleme girecek okulların tespiti amacıyla öncelikle Milli Eğitim Müdürlüğü'nden okulların sosyo-ekonomik durumuna ilişkin bilgiler istenmiştir. Ancak, Milli Eğitim Müdürlüğü, okullara ait böyle bir bilginin olmadığını ifade etmiştir. Bunun üzerine Şanlıurfa ili merkezindeki tüm resmi ilköğretim okulların genel listesi alınmış ve bu okulların buldukları semtler ve bu semtlerdeki ev kira ücretleri ölçüt alınarak, okullar evreni kendi içerisinde benzeşik olan alt, orta ve üst sosyo-ekonomik çevredeki okullar şeklinde üç ayrı tabakaya ayrılmıştır. Buna göre aylık kira ücreti 300 TL' ye kadar olan çevredeki okullar alt sosyo-ekonomik tabaka, 300- 500 TL'ye kadar kira ücreti olan çevredeki okullar, orta-sosyo ekonomik tabaka, 500 TL ve üzerinde kira ücretleri olan çevrede bulunan okullar ise üst sosyo-ekonomik tabakaya ait sayılmıştır. Örnekleme yer alan okullarla ilgili bilgiler Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Örnekleminde Yer Alan Okullara İlişkin Bilgiler

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Evreni Temsiliyet Yüzdesi(%)
1. Yavuz Selim Ortaokulu	46	2.38
2. Gazi Ortaokulu	21	1.08
3. Cengiz Topel Ortaokulu	40	2.07
4. Şehitlik İlkokulu	31	1.60
5. Tatlises Ortaokulu	28	1.44
6. Yunus Emre İMKB Ortaokulu	45	2.32
7. Bahçelievler Ortaokulu	31	1.60
8. 2002 Vakıflar Ortaokulu	44	2.27
9. Ziyaeddin Akbulut Ortaokulu	37	1.91
10. Profilo Ortaokulu	37	1.91
Toplam	360	18.63

Tablo 1' de görüldüğü üzere, araştırmanın örneklemine alt sosyo- ekonomik tabakadan 4 (1., 2., 3. ve 4. okullar), orta sosyo-ekonomik tabakadan 3 (4., 6. ve 7. okullar), üst sosyo-ekonomik tabakadan ise 3 (8., 9. ve 10. okullar) okul olmak üzere toplam 10 okul ve bu okullarda görev yapan 380 öğretmen dahil edilmiştir. Bu amaçla okullara gönderilen 380 anketin 360 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönme oranı % 94'tür. Geri dönen anketlerden araştırmanın amcına hizmet etmeyeceği düşünülen 35 anket araştırma kapsamı dışında bırakılmış, araştırma verilerine ilişkin analizler 325 öğretmenden elde edilen öğretmen grubu üzerinde yapılmıştır. Analize alınan anket oranı % 85'tir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel nitelikleri ve meslekleriyle ilgili bilgiler için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Formda öğretmenlerin cinsiyeti, kıdem, branş alanları, mezuniyet dereceleri ve insan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili okudukları aylık kitap sayılarına ilişkin maddeler yer almaktadır. Diğer yandan ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel psikolojik sermayeleriyle ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Erkmén ve Esen (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan uyarlama çalışması sonucu psikolojik Sermaye Ölçeği’nin iç tutarlık değerinin ,886 olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte faktörlerin iç tutarlık değerleri sırasıyla, ,894 (özyeterlik); ,881 (umut); ,806 (iyimserlik) dir. Bu veriler iç tutarlık değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu ve uyarlaması yapılan ölçeğin güvenilir bir ölçek kabul edilebileceğini göstermiştir. Veri toplama araçları birleştirilerek tek form haline getirilmiş ve birlikte uygulanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma bulgularının analizi ve değerlendirilmesinde SPSS 21 (Statistical Package for Social Science) istatistik paket programından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın alt amaçları doğrultusunda, öğretmenlerin; özyeterlik, umut, iyimserlik boyutlarında örgütsel psikolojik sermaye algı düzeylerini belirlemek için öğretmen algılarının “aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapmalarına (Ss)” bakılmıştır. Öğretmenlerin; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında psikolojik sermaye algı düzeylerinin; cinsiyetlerine, kıdemlerine, branş alanlarına, mezuniyet düzeylerine ve insan ilişkileri ve kişisel gelişimle ilgili okudukları aylık kitap göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Tukey HSD testlerinden” yararlanılmıştır. Analizlerde $\alpha=.05$ düzeyi esas alınmıştır. Verilerin çözümlemesinde öğretmenlerin verdikleri yanıtların puanlarını hesaplamak amacıyla ankette yer alan maddelere “tam katılıyorum” için 5, “çok katılıyorum” için 4, “orta derecede katılıyorum” için 3, “az katılıyorum” için 2 ve “hiç katılmıyorum” için 1 puan verilmiştir. Anketteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir.

Daha sonra, öğretmenlerin; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin verilerin ortalamalara göre yorumlanması ve ortalamaların hangi

düzelere girdiğinin belirlenmesi amacıyla bu dereceler araştırmacı tarafından üç düzeyde toplanmıştır. Bu düzeyler; ölçme aracındaki her bir seçenek dikkate alınarak tam katılıyorum ve çok katılıyorum “Yeterli düzey”, orta derecede katılıyorum “Orta düzey” ve az katılıyorum ve hiç katılmıyorum “Yetersiz düzey” olarak belirlenmiştir.

3. BULGULAR

Bu başlık altında, araştırmaya katılan öğretmenlerin; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında örgütsel psikolojik sermaye düzeylerini belirlemeye yönelik ölçme aracı ile elde edilen verilerin istatistiksel analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Özyeterlik Boyutundaki Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin özyeterlik boyutundaki örgütsel psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3’ te gösterilmektedir:

Tablo 3. Öğretmenlerin Özyeterlik Boyutundaki Psikolojik Sermaye Düzeyleri

	\bar{X}	Ss
1. Yönetim kademesi ile ilgili olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparım.	3.16	.84
2. Daha önce işimde tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.	3.25	.88
3. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.	3.18	.83
4. Çalışma arkadaşlarımla ilgili bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.	3.27	.86
5. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	3.28	.97
6. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güveniyorum.	3.20	1.01
7. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.	3.11	1.01
8. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.	3.23	.92
9. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	3.27	.88
Toplam	3.22	.69

Tablo 3’ te görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri özyeterlik boyutunda “orta düzey” ($\bar{X} = 3.20$) ile “yeterli düzey” ($\bar{X} = 4.23$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta en yüksek psikolojik sermaye düzeyi, *işimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim*, ifadesi ile 5. Maddede ($\bar{X} = 3.28$) ortaya çıkmıştır. Bunu 4. Madde: *Çalışma arkadaşlarımla ilgili bilgi sunarken kendimden eminimdir* ($\bar{X} = 3.27$) ve 9. Madde: *İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim* ($\bar{X} = 3.27$) izlemektedir. Daha sonra sırasıyla 2. Madde: *Daha önce işimde tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim* ($\bar{X} = 3.25$), 8. Madde: *Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir* ($\bar{X} = 3.23$), 6. Madde: *Çalışma alanımda hedef*

belirlemede kendime güvenirim ($\bar{X} = 3.20$), 3. Madde: Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir ($\bar{X} = 3.18$), 1. Madde: Yönetim kademesi ile ilgili olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparım ($\bar{X} = 3.16$) izlemektedir. Bu boyutta en düşük psikolojik sermaye düzeyi, sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim, ile 7. Maddede ($\bar{X} = 3.11$) ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin öz-yeterlik boyutunda ise genel olarak “orta düzeyde” ($\bar{X} = 3.22$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Umut Boyutundaki Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin umut boyutundaki psikolojik sermaye düzeyleri Tablo 4’ de verilmektedir:

Tablo 4. Öğretmenlerin Umut Boyutundaki Psikolojik Sermaye Düzeyleri

	\bar{X}	Ss
10. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.	3.31	.95
11. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.	3.31	1.01
12. Her problem ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	3.27	1.07
13. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.	3.35	1.10
14. Şu aralar enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim.	3.39	1.09
15. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	3.41	1.11
16. Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime çalışabilirim.	3.51	1.04
Toplam	3.36	.88

Tablo 4’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri umut boyutunda “orta düzey” ($\bar{X} = 3.20$) ile “yeterli düzey” ($\bar{X} = 4.23$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta en yüksek psikolojik sermaye düzeyi, şayet zorunlu kalırsam kendi kendime çalışabilirim, ifadesi ile 16. Maddede ($\bar{X} = 3.51$) ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla 15. Madde: Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum ($\bar{X} = 3.41$), 14. Madde: Şu aralar kendimi enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim ($\bar{X} = 3.39$), 13. Madde: Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim ($\bar{X} = 3.35$), 10. Madde: İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir ($\bar{X} = 3.31$) ve 11. Madde: Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim ($\bar{X} = 3.31$) izlemektedir. Bu boyutta en düşük psikolojik sermaye düzeyi, her problem ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır, ifadesi ile 12. Maddede ($\bar{X} = 3.27$) gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin umut boyutunda ise genel olarak “orta düzeyde “ ($\bar{X} = 3.36$) olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin İyimserlik Boyutundaki Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin iyimserlik boyutundaki psikolojik sermaye düzeyleri Tablo 5’ de verilmektedir:

Tablo 5. Öğretmenlerin İyimserlik Boyutundaki Psikolojik Sermaye Düzeyleri

	\bar{X}	Ss
17. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	3.64	1.00
18. İşim konusundaki durumlarda her zaman olumlu yandan bakarım.	3.65	.99
Toplam	3.65	.95

Tablo 5’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri iyimserlik boyutunda “orta düzey” ($\bar{X} = 3.20$) ile “yeterli düzey” ($\bar{X} = 4.23$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta en yüksek psikolojik sermaye düzeyi, *işim konusundaki durumlarda her zaman olumlu yandan bakarım* ifadesi ile 18. Maddede ($\bar{X} = 3.65$) gözlemlenmiştir. Bu boyutta en düşük psikolojik sermaye düzeyi, *işimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir* ifadesi ile 17. Maddede ($\bar{X} = 3.64$) gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri iyimserlik boyutunda genel olarak “orta düzeyde” ($\bar{X} = 3.65$) olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre bulguları Tablo 6’ da verilmektedir:

Tablo 6. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre t- Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Kadın	205	3.47	.73			
Erkek	119	3.30	.69	322	1.355	.177

$p > .05$

Tablo 6’ ya göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği [$t(322) = 1.355, p > .05$] bulunmuştur. Bu bulgulara göre, erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile kadın öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Tablo 7’ de, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemlerine göre bulguları verilmektedir. Tabloya göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı [$F(3; 321) = 2,680, p < .05$] görülmüştür. Farkın hangi gruplar

arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın, kıdem yılı 0-5 arasında olan öğretmenlerle, 20 ve üzeri yıl olan öğretmenler arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur. Bulgulara göre kıdem yılı 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ($\bar{X} = 3.65$), kıdem yılı 0-5 yıl arasında ($\bar{X} = 3.08$) olan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark Tukey HSD
0-5	59	3.08	.78	Gruplararası	5,075	3				0-5- 20 ve üzeri
6-10	158	3.35	.71	Gruplarıçi	167,930	321	1,741	2.680	.048	
11-19	98	3.40	.70	Toplam	173,005	324	.515			
20 ve üzeri	10	3.65	.57							20 ve üzeri- 0-5

$p < .05$

Öğretmenlerin Branş Alanlarına Göre Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin brans alanlarına göre bulguları Tablo 8' de verilmektedir:

Tablo 8. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Branş Alanlarına Göre t- Testi

Branş Alanı	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Fen Bilimleri	152	3,39	.75			
Sosyal Bilimler	169	3,27	.71	319	1.326	.218

$p > .05$

Tablo 8' e göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin branş alanlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği [$t(319) = 1.326, p > .05$] bulunmuştur. Bu bulgulara göre, branş alanı fen bilimleri olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile branş alanları sosyal bilimler olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretmenlerin Mezuniyet Derecesine Göre Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin mezuniyet dercelerine göre bulguları Tablo 9' da verilmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Mezuniyet Derecelerine Göre Tek Yönü Varyans Analizi Sonuçları

Mezuniyet Derecesi	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark Tukey HSD
Önlisans	23	3.37	.63	Gruplararası	1,450	2	1,446	2,743	.066	Önlisans- Lisansüstü
Lisans	242	3.25	.75	Gruplarıçi	171,556	322	.527			Önlisans-Lisans
Lisansüstü	60	3.51	.66	Toplam	173,005	324				Lisansüstü-Önlisans-Lisans

p<.05

Tablo 9' a göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin mezuniyet derecesine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği [F (2; 322) = 2.743, p < .05] saptanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın Önlisans mezunu olanlar, Lisansüstü mezunu olanlar ve Lisans mezunu olanlar arasında olduğunu göstermiştir. Bulgulara göre Lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri (\bar{X} = 3.51), sırasıyla Önlisans mezunu (\bar{X} = 3.37) ve Lisans mezunu (\bar{X} = 3.25) olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin İnsan İlişkileri ve Kişisel Gelişim ile İlgili Okudukları Aylık Kitap Sayısına Göre Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Öğretmenlerin insan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili okudukları kitap sayısına göre psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 10' da verilmiştir:

Tablo 10. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İnsan İlişkileri ve Kişisel Gelişim ile İlgili Okudukları Aylık Kitap Sayısına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kitap Sayısı	n	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark Tukey HSD
0	105	3.16	.69	Gruplararası	12,793	3	4,264	6,075	.001	0 / 1-2
1-2	146	3.26	.74	Grupıçi	160,212	321	.499			1-2 / 3-5
3-5	56	3.58	.66	Toplam	173,005	324				3-5 / 1-2 / 0
5 ve üzeri	18	3.32	.62							

p<.05

Tablo 10' a göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin insan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili okudukları aylık kitap sayısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği [F (3; 321) = 6,075, p < .05] saptanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın 0 kitap okuyanlar, 1-2 kitap okuyanlar ve 3-5 kitap okuyanlar arasında olduğunu göstermiştir. Bulgulara göre aylık 3-5 kitap okuyan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (\bar{X} = 3.58), sırasıyla aylık 1-2 kitap okuyarlardan (\bar{X} = 3.26), ve aylık 0 kitap okuyarlardan (\bar{X} = 3.16) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin; özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek; ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin; cinsiyetlerine, kıdemlerine, mezuniyet düzeylerine, branş alanlarına ve insan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili okudukları aylık kitap sayısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Araştırma sonunda önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlardan birincisi, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında “orta düzeyde” çıkmasıdır. Bu sonuç, iyimserlik ve umudun birbiriyle ilişkili olması ve bu durumun bireylerdeki özyeterlik algısını etkileyecek olması ile açıklanabilir. Psikolojik sermaye, birçok pozitif örgütsel davranış kriterini bir araya getiren ve bütünleştiren üst seviyede çekirdek bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin tüm faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelinmesi konusunda daha güdülenmiştir ve bu sebeple dirençlidir. Özyeterlikleri veya özgüvenleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını kolaylıkla hayatlarına transfer eder ve uygularlar (Luthans, Youssef & Avolio, 2006: 19). Öte yandan bireylerin psikolojilerinin parçalanamayacak bir bütün olduğu ve umutlu olan bir insanın iyimser olma durumunun düşük olamayacağını düşünülmesi ile bu bulgunun desteklediği söylenebilmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutunda “yüksek düzeyde” değil “orta düzeyde” çıkmasının bir nedeni olarak da son zamanlarda mesleki imaj algısında meydana gelmekte olan düşüş olduğu söylenebilmektedir. Mesleki imaj iç ve dış paydaşların örgüt ile ilgili algılamalarından teşekkül etmektedir. Mesleki imaj meslek çalışanları ile mesleğin hizmet sunduğu kesimin mesleğe ilişkin düşünce, bilgi ve duygusal tepkileridir. İmaj iç paydaşlar (çalışanlar), dış paydaşlar medya toplum sivil toplum örgütleri ve kanaat önderlerinin meslek hakkında düşünceleridir. Olumlu bir mesleki imaj mesleğe güvenirlilik ve yeterlilik kazandırırken çalışanlara da özgüven ve mesleki doyum sağlar (Karaköse, 2007: 1694). Öğretmenlik mesleği denilince öğretmenin geçimini sağlamak için yaptığı, sürekli öğretme işi veya öğretmen görevi anlaşılmaktadır (Saylan, 2007: 3). Bu durum dış paydaşlarda öğretmenlere karşı mesleki imajda düşük bir algı oluştururken, öğretmenlerin kendilerinde de düşük motivasyon ve yeterliğe neden olup, psikolojik sermayelerinde düşüşe neden olabilmektedir. Öğretmenin, sistemin en kritik ögesi olduğu gerçeği dikkate alındığında, kendisini “orta” düzeyde yeterli olarak değerlendiren bir

öğretmenin mesleğini etkili ve verimli biçimde yapmasını beklemek doğru olmayacaktır (Üstüner, Demirtaş, Cömert & Özer, 2009: 11).

Özyeterlik boyutunda ortaya çıkan “orta düzeyde” sonucunun, umut boyutunda ortaya çıkan “orta düzeyde” sonucu için bir haberci görevi üstlendiği söylenebilmektedir. Sarı ve Şahin’in (2013: 105) lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme özyeterliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolüne ilişkin yapmış olduğu araştırmada da umut düzeyinin artmasına paralel olarak özyeterliğin yükselmesine yönelik bulgular, araştırmada ortaya çıkan bulguları desteklemektedir. Bunun yanısıra, Betz (2006: 98) ve Multon, Heppner ve Lapan’ ın (1995: 82) yapmış oldukları araştırmalarda da özyeterlik ve umut arasında pozitif bir korelasyon gözlemlenmiştir.

Başka bir açıdan bakılacak olursa özyeterlik ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları, öğretmen özyeterliği ile bazı öğretmen davranışları ve öğrencilerde meydana gelen öğrenme ürünleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin bazı araştırma sonuçları öğretmen özyeterliği ile öğrenci başarısının (Caprara & Cervone, 2003: 67; Ross, 1992: 58) ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde öğretmenlerin özyeterlik algısı ile öğretimsel yenilikleri uygulamaya çalışma, öğretime daha fazla zaman ayırma (Czerniak & Lumpe, 1996: 249; Stein & Wang, 1988: 180), sınıfta istenmeyen öğrenci davranışlarını önleme, sınıf yönetimi becerilerine sahip olma (Enochs, Scharmann & Riggs, 1995: 67; Henson, 2001: 23), mesleki bağlılık (Colodarci, 1992: 336) gibi etkili öğretmen özelliklerinin ilişkili olduğunu gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır.

Özyeterliği yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında sınıf düzeni, yeni yöntemler kullanma, öğrenme zorluğu çeken öğrencilere dönütler verme gibi konularda davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğrenci motivasyonu ve başarısını etkilediği ortaya çıkmıştır (Yılmaz, Köse & Korkut, 2007: 256).

İyimserlik boyutunda ortaya çıkan “orta düzeyde” sonucu, öğretmenlerin mesleklerine karşı iyimserlik algılamalarının geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sadece öğretmenlik mesleğinde değil tüm meslek alanlarında iyimser olan bireylerin daha başarılı olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya koyulmuştur. Geçtiğimiz yüzyıl içinde Amerikan başkanlık seçimlerinde yüzde seksen beş iyimser adayların kazanması, tıbbi olumsuz durumlarda (by-pass kalp damar operasyonları, göğüs kanseri, kemik iliği nakli ve AIDS gibi durumlar araştırılmış) iyimser olan hastaların tedaviye daha çabuk ve olumlu cevap vermesi bu sonucu desteklemektedir (<http://www.cvyolla.com>). Ancak öğretmenler kitleyi etkileyen bireyler olduğundan onların psikolojisinin daha iyimser olması gerekmektedir.

Öğretmenlerin iyimserlik düzeyinin orta düzeyde olması başka bir açıdan, mesleğin yüksek olmayan maddi getirisi ile de ilişkilendirilebilir. Öğretmenin kendisini normal ve insanca, hatta müreffeh şekilde yaşatacak bir ücrete hakkı vardır. Çünkü, belki de bir çok meslek mensubundan fazla kendini durmadan yenilemesi yetiştirmesi gerekmektedir. O, iyi yiyip iyi giyinebilmeli, kitap, gazete alabilmeli, yurtiçi ve yurtdışına geziler yapabilmelidir. Öğretmene iyi maddi olanaklar sağlanırsa meslek yetenekli kişileri çeker, güç ve prestij kazanır. Ama öğretmen maaşı ile aç kalırsa garsonluk, inşaat işçiliği ... yapar ve görevinden soğuduğu gibi zamanını mesleğine aykırı işlerde çarçur ettiği için verimi de düşer. Toplumda mesleğe karşı olumsuz değerler oluşur veya köklenir, yetenekliler bu mesleğe girmez, girenler ayrılır. Elinden hiçbir iş gelmeyen, herhangi bir ücrete razı kişiler mesleği doldurur (Akyüz, 1978: 13). Bu durum öğretmenlerin iyimserlik düzeyini azaltacak bir etken olarak değerlendirilebileceğinden, öğretmenlerin maaşlarında yapılacak iyileştirmelerin psikolojik sermayelerini iyimserlik boyutunda yükselteceği söylenebilmektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin umut boyutunda psikolojik sermaye düzeylerinin orta düzeyde çıkması, diğer iki boyutta olduğu gibi geliştirici çalışmalar yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin umut boyutunda psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde çıkmaması, iyimserlik ve özyeterlik boyutunda vurgulanan sebeplere dayandırılabilir. Öte yandan bu durum özyeterlik ve iyimserlik boyutunda orta düzeyde görülen psikolojik sermayenin bir sonucu olarak da düşünülebilmektedir. Bu noktada umut düzeyi yüksek olan öğretmenlerin kendilerini, hedefe götüren süreçte planlanma yapma, strateji belirleme ve gerekli motivasyonu sağlamada daha yeterli göreceği düşünülmektedir. Böylece umut düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, mesleğe ve kendine yönelik doğru değerlendirmeler yapabileceği, mesleğe ilişkin gerçekçi planlar oluşturabileceği ve meslek seçimine ilişkin doğru stratejiyi geliştirebileceği söylenebilir (Sarı & Şahin, 2013: 104).

Araştırmada ortaya çıkan ikinci sonuç öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermemesidir. Araştırma öncesinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı fark çıkması beklenirken, araştırma sonucunda anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Bu durumun zaman ve ulaşılan öğretmen sayısı arttırılarak tekrar incelenebilecek bir durum olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan üçüncü sonuca göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği, buna göre, kıdem yılı 0-5 olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdem yılı 20 ve üzeri olan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum göreve yeni

başlayan ya da göreve başlama süresi çok fazla olmayan öğretmenlerin yaşadığı gerçeklik şoku ile açıklanabilir. Öğretmenlik mesleğinde ilk yıl, öğretmenlik kariyerindeki en kritik ve en güç dönemdir. Bu geçiş döneminde öğretmenler, kendilerinin gelecekteki başarılarının temelini şekillendirecek beceri ve alışkanlıkları kazanmaya başlarlar. Bu geçiş döneminde pek çok öğretmen ya mesleğinden vazgeçer ya da en azından cesareti kırılır. Bu duruma gerçeklik şoku ya da geçiş şoku denilmektedir (Güçlü, 2004: 31).

Gerçeklik şoku, öğretmenin eğitimi boyunca bir ideali, misyonu yüklenerek göreve başlaması ancak sonradan sınıf ortamında şok hali yaşamasıdır (Veenman, 1984: 145). Göreve yeni başlayan öğretmenler, yeni ve zor sorumluluklarla karşı karşıya kalırlar. Kendilerine girdikleri örgüt içinde yer bulmaları gerekir. Yeni öğretmenler, sınıf içinde öğrencilerle etkileşim ve ders işlemenin getirdiği güçlüklerin yanı sıra, okulun politik sistemine uymada sorunlar yaşamaktadırlar. Onlar, öğrenciler, diğer meslektaşlar ve yöneticiler tarafından kabul görmek ve içinde buldukları yalnızlık, korku, endişe, karasızlık duygularını yok etmek isterler (Güçlü, 2004: 30). Aynı anda hem yetişkinler dünyasına girme hem de öğretme mesleğine başlama, yeni öğretmenler için oldukça karmaşık ve zor bir durumdur. Göreve yani başlayan pek çok öğretmen, sadece bu mesleğin taleplerine değil, aynı zamanda yetişkinler dünyasının yeni taleplerine de uyum sağlamak zorundadır (Güçlü, 1996: 55). Buna dayanarak gerçeklik şokunun bir sebebinin de yeni gelen öğretmenlerin, hem yöneticilerinden, hem de öğretmen arkadaşlarından gerekli desteği alamamalarıdır sonucuna ulaşılabilmektedir (Balcı, 2003: 56).

Araştırmada ortaya çıkan dördüncü sonuca göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin branş alanlarına göre de anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. Buna göre, branş alanı sosyal bilimler olan öğretmenler ile branş alanı fen bilimleri olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında fark bulunamamıştır. Araştırmaya başlarken beklenen sonuç, branş alanı sosyal bilimler olan öğretmenlerin sosyal yönlerinin daha kuvvetli olabileceği düşüncesiyle psikolojik sermaye düzeylerinin de daha yüksek olması iken, bu düşüncüyü araştırma sonuçları desteklememiştir.

Araştırmada ortaya çıkan beşinci sonuca göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin mezuniyet derecelerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan analizler sonunda, söz konusu farkın, önlisans, lisans ve lisanüstü mezunu olanlar arasında meydana geldiği görülmüştür. Bu bulgulara göre lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, önlisans ve lisans mezuniyet derecesine sahip olan meslektaşlarından anlamlı

şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu bulguların ortaya çıkmasında önlisans mezunu olup öğretmen olanların aslında en az lisans düzeyinde mezuniyet derecesine sahip olarak öğretmenlik yapmaları gerekirken, mevcut önlisans mezuniyetleriyle öğretmen olmayı şans olarak değerlendirmeleri etkili olmuş olabilir. Öte yandan lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlerin kariyer basamaklarına dair daha yüksek motivasyona sahip olabileceği düşünülerek, ortaya çıkan bulgu desteklenebilmektedir.

Araştırmada son olarak öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin insan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili okudukları aylık kitap sayısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan analizler sonunda söz konusu farkın insan ilişkileri ve kişisel gelişim ile ilgili aylık 0 kitap okuyanlar, 1-2 kitap okuyanlar ve 3-5 kitap okuyanlar arasında meydana geldiği görülmüştür. Bulgulara göre aylık 3-5 kitap okuyanların psikolojik sermaye düzeyleri, 1-2 kitap okuyarlardan kitap okumayanlardan (0) anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin, okuma alışkanlığı konusundaki olumlu tutumlarının, kişisel ve mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemeleri beklenir.

Ancak, Yılmaz' ın (2004: 139) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu bir araştırma, hiç okumayan ve zayıf okuma alışkanlığına sahip olan öğretmenlerin oranının %68.5' e ulaştığını göstermektedir. Yani yüz öğretmenden yaklaşık yetmiş, ya okuma alışkanlığına sahip değil, ya da bu konuda model olamayacak kadar zayıf okuyucu konumundadır. Aynı şekilde, öğretmen adayları üzerinde yapılan araştırmalarda (Sağlamtuñç, 1990: 19; Dökmen, 1994: 56; Balcı, 2003: 45; Filiz, 2004: 236; Saraçaloğlu, Yenice & Karasakalolu, 2006: 19; Yalınkılıç, 2007: 227; Kurulgan & Çekerol, 2008: 256; Yılmaz, Köse & Korkut, 2009: 50; Mavi & Çetin, 2009: 9; Aslantürk & Saraçaloğlu, 2010: 157) öğrencilerin okuma ilgi ve alışkanlıklarının yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İnsan ne kadar çok kitap okursa o kadar çok ufku açılır. Ufku açılan insanda yaşadığı hayata anlam vermekte zorlanmaz, karşılaştığı olay ve durumları çok iyi değerlendirerek onlardan etkilenip zarar görmeyi en aza indirir. Böylece daha anlamlı bir hayat sürmüş olur (Arı & Demir, 2013: 124). Hayatı anlamlı hale gelen tüm bireyler gibi öğretmenlerin de psikolojik sermayelerinin yüksek olması beklenir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, aylık kitap okuma düzeyinin artışına paralel olarak psikolojik sermaye düzeyinin de artması bu araştırmaları ve bulguyu desteklemektedir.

Bu araştırmadan da anlaşılacağı üzere psikolojik sermaye, bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durumu ve geleceğe yönelik beklenti ve motivasyonu ortaya koyan bir kavramdır. Psikolojik sermaye kavramının, üzerinde çok fazla araştırma yapılmamış ve çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmemiş bir kavram olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle, psikolojik

sermayenin, ilköğretim, lise ve üniversite kademelerinde; özel ve resmi okul türlerinde veya karşılaştırılmalarıyla; öğretmen ve/veya öğrenciler açısından; eğitimciler açısından önemli bulunan örgütsel bağlılık, yabancılaşma, mobbing, örgütsel sessizlik, presenteeism (işte olmama) gibi konularla ilişkilendirilerek araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (1978). *Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Arı, E. & Demir, M. K. (2013). İlköğretim Bölümü Öğretmen Adaylarının Kitap Okuma Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 1(1), 116-128.
- Aslantürk, E. & Saraçalıoğlu, A. S. (2010). Sınıf öğretmenlerinin ve sınıf öğretmeni adaylarının okuma ilgi ve alışkanlıklarının karşılaştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 155-176.
- Avey, J., Wernsing, T. & 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.
- Balcı, V. (2003). Ankara’daki Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Etkinliklerine Katılımlarının Araştırılması, *Milli Eğitim Dergisi*, 158. http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/158/balci.htm, 01.04.2013.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*, New York, NY: Cambridge University Press.
- Betz, N. (2006). *Career Self Efficacy*. Frederic T. Leong & Azy Barak (Ed), Contemporary Models in Vocational Psychology, In First Edition (98- 102), Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). *A Conception of Personality for a Psychology* http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=122858of_Human_Strengths:Personality_as_an_Agentic,_Self_Regulating_System, in : L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (Ed), A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology. Washington: DC American Psychological Association, 61-74.
- Colodarci, T. (1992). Teachers’ Sense of Efficacy and Commitment to Teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(3), 323-337.
- Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Czerniak, C. M. & Lumpe, A. T. (1996). Relationship Between Teacher Beliefs and Science Education Reform. *Journal of Science Teacher Education*, 7(4), 247-266.
- Dökmen, Ü. (1994). *Okuma Becerisi, İlgisi ve Alışkanlığı Üzerine Psikososyal Bir Araştırma*, İstanbul: MEB Yay.
- Eli, Israel (2007). *Özdüzenleme Eğitimi Fen Başarısı ve Özyeterlilik*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Enochs, L. G., Scharmann, L. C. & Riggs, I. M. (1995). The Relationship of Pupil Control to Preservice Elementary Science Teacher Self-efficacy and Outcome Expectancy. *Science Education*, 79(3), 63-75.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72.

- Filiz, K. (2004). Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Okuyan Öğrencilerin Meslekle İlgili Okuma ve Araştırma Alışkanlıkları, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 231-242.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K. & Woolfolk-Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479- 507.
- Gooty, J. M., Gavin, P., Johnson, M. & Lance F. D. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.
- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*. . İlk Günden Başöğretmenliğe. (Ed. Erçetin, Ş.) Ankara: Asil Dağıtım. 17-39.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Harter, S. (2002). Authenticity, (In: C.R. Synder & S. Lopez- Ed., Handbook of Positive Psychology) *Oxford University Press*, 382-394.
- Hazır-Bıkmaz, F. (2004). *Özyeterlilik İnançları*, (Ed.: Kuzgun, Y. & Deryakulu, D. *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 289-314.
- Henson, R. K. (2001). Relationships Between Preservice Teachers' Self-Efficacy, Task Analysis, and Classroom Management Beliefs. *Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association*, New Orleans, LA.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2002). *Hope: A New Positive Strengthfor Human Resource Development*, *Human Resource Development Review*, 1(1), 260-322.
- Karaköse, T. (2007). *Örgütlerde İtibar Yönetimi*. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergi, 11, Issn: 1694-528x.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kurulgan, M. & Çekerol, G. S. (2008). Öğrencilerin Okuma ve Kütüphane Kullanma Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 237-258.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Microintervention, *Journal of Organizational Behavior*, 27(1) , 387-393.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developingthe Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mavi, H. F. & Çetin, B. (2009). Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Kitap Okumaya İlişkin Görüş ve Tutumlarının Değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-11.
- Multon, K. D., Heppner, M. J. & Lapan, R. T. (1985). An Empirical Derivation of Career Decision Subtypes in a High School Sample , *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 76-92.
- Özkalp, E., (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 491-498.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. & Özer, N. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Özyeterlilik Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(12), 1-16.
- Peterson, C. (2000). Tie Future of Optimism, *American Psychologist*, 55(2), 44-55.
- Ross, J. A. (1992). Teacher Efficacy and the Effect of Coaching on Student Achievement. *Canadian Journal of Education*, 17(1), 51-65.

- Sağlamtuñ, T. (1990). Türkiye’de Üniversite Kütüphanecilik Bölümlerinin 4. Sınıf Öğrencilerinin Özgür (Boş) Zaman Ders Dışı Okuma Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Kütüphaneciliği*, 4(2), 3-21.
- Saraçaloğlu, A. S., Yenice, N. & Karasakaloğlu, N. (2006). *Öğretmen Adaylarının İletişim Ve Problem Çözme Becerileri İle Okuma İlgisi Ve Alışkanlıkları Arasındaki İlişki*, III. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, 4-5 Mayıs 2006, Çanakkale, 1- 23.
- Sarı, S. V. & Şahin, M. (2013). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Karar Verme Özyeterliklerini Yordamada Umut ve Kontrol Odağının Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 97-10.
- Saylan, N. (2007). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology, *American Psychologist*, 55(3), 5-14.
- Snyder, C. R. (2000). *Genesis: The Birth and Growth of Hope*, C.R. Snyder (Ed), The Hand Book of Hope: Theories, Measurements and Applications. New York: Academic Pres.
- Snyder, C. R., Urwing, L. & Anderson, R. J. (1991). *Hope and Health: Measuring the Will and the Ways*, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). Handbook of Social and Clinical Psychology, New York: Pergamon.
- Sönmez, S. (2003). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Kısası Tarihiçesi Ve Yeniden Yapılanma. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi Eğitim Bilimleri Özel Sayısı*, 7(2), 280-290.
- Stein, M. K. & Wang, M. C. (1988). Teacher Development and School Improvement: The Process of Teacher Change. *Teaching and Teacher Education*, 4(3), 171-187.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.
- Turner, N., Barling, J. & Zaharatos, A. (2002). *Positive Psychology at Work*, C. RirkSnyder - Lopez, Shane (Ed.), Handbook of positive psychology, Oxford, UK: Oxford University Pres, 715-728.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(19), 783-805.
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems Of Beginning Teachers. *Review Of Educational Research*. 54 (2), 143-178.
- Yalınkılıç, K. (2007). Türkçe Öğretmen Adaylarının Okumaya İlişkin Tutum ve Görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 225-241.
- Yılmaz, M., Köse, E. & Korkut, S. (2007). Akademik Özyeterlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 253-259.
- Yılmaz, B. (2004). Öğrencilerin Okuma ve Kütüphane Kullanma Alışkanlıklarında Ebeveynlerin Duyarlılığı. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 115-139.
- Zhao, Z & Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team, *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.
- http://www.cvyolla.com/uzman_gorusu.php?id=111, 12.05.2013.
- <http://www.kariyeryolum.com/2012/12/umut-etmeyi-umut-etmek/>, 12.04.2013.