

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK
SERMAYE ALGILARI İLE PROAKTİF DAVRANIŞ DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ayşe Yelda HATİPOĞLU

BOLU-2019

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK
SERMAYE ALGILARI İLE PROAKTİF DAVRANIŞ DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Ayşe Yelda HATİPOĞLU

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

BOLU, AĞUSTOS-2019

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Ayşe Yelda HATİPOĞLU tarafından hazırlanan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Algıları İle Proaktif Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (07.08.2019)

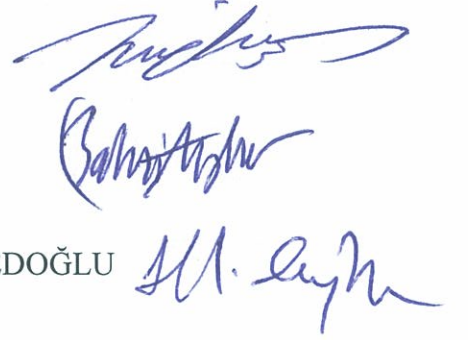
Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

Üye : Doç. Dr. Bahri AYDIN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali HAMEDOĞLU



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasındaki ilişki” baŐlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 03/08/2019

Ayşe Yelda HATIPOĞLU



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimime başladığım ilk dersten itibaren desteğini esirgemeyen, araştırmamın her aşamasında bana yardımcı olan, öneri ve katkılarını esirgemeyen, yönlendirmeleriyle bana bilimsel ışık tutan, sabır ve hoşgörüsünü her zaman hissettiğim, içtenlikle çalışmamı inceleyen ve bu zorlu süreci kolaylaştıran çok değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN' e teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitim döneminde dersleriyle bilgi birikimimi arttıran Prof. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN' e, Prof. Dr. Türkan ARGON 'a, Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU' na, Doç. Dr. Bahri AYDIN' a, istatistik çalışmasında ve eksiklerimi tamamlamamda bana fazlasıyla yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Türker SEZER' e ve diğer hocalarıma, tezimde emeği geçen herkese ve araştırmamda bana yardımcı olan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Bu yolculuğa çıkmam için bana cesaret veren, ders döneminde ve tez döneminde bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen, desteğini ve anlayışını her zaman hissettiren sevgili eşim Hüseyin HATİPOĞLU'na, hayatım boyunca eğitimim için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, sevgi ve desteklerini her zaman hissettiğim, babam Sadık YIILDIRIM'a, annem Zeynep YILDIRIM'a ve kardeşim GÖKSU YILDIRIM'a sonsuz teşekkür ederim..

Ayşe Yelda HATİPOĞLU

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
TABLolar DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER.....	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT.....	xi
I.BÖLÜM.....	1
1.Giriş.....	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Problem Cümlesi	3
1.3.Araştırmanın Amacı	3
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Araştırmanın Sayıltıları	5
1.6.Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.7. Tanımlar	5
II.BÖLÜM	7
2.Kuramsal Çerçeve ve İlgili Literatür.....	7
2.1.Psikolojik Sermaye (Psychological Capital)	7
2.1.1.İnsan Sermayesi	9
2.1.2.Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermaye	10
2.1.3.Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	11
2.1.4.Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar	15
2.1.5.Yapılmış Araştırmalara İlişkin Genel Bir Değerlendirme	17
2.2. Proaktif Davranış.....	17
2.2.1 Proaktif Davranış ile İlgili Yapılan Çalışmalar	20
III. BÖLÜM.....	22
3. Yöntem.....	22
3.1. Araştırma Modeli.....	22

3.2. Evren.....	22
3.2.1. Örneklem	23
3.3. Veri Toplama Araçları.....	25
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	25
3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	25
3.3.3. Proaktif Davranışlar Ölçeği	26
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	27
IV. BÖLÜM.....	30
4. Bulgular ve Yorumlar	30
4.1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşlerine yönelik bulgular.....	30
4.2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi değişkenlerine yönelik bulgular ...	31
4.3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasında ilişkiye yönelik bulgular.....	46
4.4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları, proaktif davranış düzeylerini ne kadar yordadığına yönelik sonuçlar.....	48
V.BÖLÜM.....	50
5. Sonuçlar ve Öneriler	50
5.1. Sonuçlar.....	50
5.1.1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin sonuçlar.....	50
5.1.2. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre psikolojik sermaye algıları ve proaktif davranış düzeylerine ilişkin sonuçlar	51
5.1.4. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin proaktif davranış düzeylerini yordamasına ilişkin sonuçlar	54
5.2. Öneriler	54
5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler	54
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	55
KAYNAKÇA.....	56
EKLER.....	63

EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	63
EK-2: PROAKTİF DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ	64
EK-3: PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ.....	65
EK-4: ETİK KURUL RAPORU	66
EK-5: ARAŞTIRMA İZİNİ	67
EK-6: PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ	68
EK-7: PROAKTİF DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ.....	69
EK-8: ÖZGEÇMİŞ.....	70



TABLULAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Örnekleme ait demografik bilgiler

Tablo 3.2. 6'lı Likert ölçeğine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları

Tablo 3.3. 5'li Likert ölçeğine göre öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerine göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları

Tablo 3.4. Verilerin dağılımına yönelik yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri

Tablo 4.1. Psikolojik sermaye ölçeği ve proaktif davranış ölçeği puanlarına ait tanımlayıcı değerler

Tablo 4.2. Cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.3. Cinsiyet değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.4. Yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Tablo 4.5. Yaş değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Tablo 4.6. Kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Tablo 4.7. Kıdem değişkenine göre özyeterlik puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.8. Kıdem değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Tablo 4.9. Branş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.10. Branş değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.11. Öğrenim düzeyi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.12. Öğrenim düzeyi değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.13. Okulda görev yapma süresi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.14. Okulda görev yapma süresi değişkenine göre iyimserlik puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.15. Okulda görev yapma süresi değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Tablo 4.16. Psikolojik sermaye puanları ve proaktif davranış puanları arasında yapılan ilişki analizi

Tablo 4.17. Psikolojik sermaye puanları ve proaktif davranış puanları arasında yapılan regresyon analizi

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. Sermaye türleri

Şekil 2.2. Örgütsel psikolojik sermaye boyutları

Şekil 2.3. Proaktif Davranışın Öncülleri



ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE PROAKTİF DAVRANIŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hatipoğlu, Ayşe Yelda

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

Ağustos-2019, xii + 70 sayfa

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır.

Araştırmada Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 dereceli Likert tipinde “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile Cerit ve Akgün (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 5 dereceli Likert tipinde hazırlanmış olan “Proaktif Davranış Ölçeği” uygulanmıştır.

Araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın modeli ilişkisel tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Araştırmada verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis H testi, Spearman sıra farkları korelasyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen bulgularda; öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları alt boyutlarından iyimserlik ile proaktif davranış, psikolojik dayanıklılık ile proaktif davranış, umut ile proaktif davranış, özyeterlilik ile proaktif davranış arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Psikolojik sermaye algıları alt boyutlarından iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile proaktif davranış düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Proaktif Davranış, İlköğretim Okulu Öğretmenleri



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY SCHOOL TEACHERS PERCEPTIONS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND PROACTIVE BEHAVIOR LEVELS

Hatipoglu, Ayşe Yelda

M. Sc. Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Administration and Inspection Sciences

Thesis Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

August-2019, xii + 70 Pages

The purpose of the study is to reveal the relationship between perceptions of psychological capital and proactive behavior levels of the teachers in the primary schools.

In the study, 6-point Likert type “Psychological Capital Scale adapted to Turkish by Çetin and Basim (2012) and 5-point Likert type Proactive Behavior Scale adapted to Turkish by Cerit and Akgün(2015).

A data collection tool consisting of three parts was used in the study. In the first part, personal information of the participants was given. The research model is a descriptive study based on relational survey model. Arithmetic mean, standard deviation, percentage, frequency, the Mann Whitney U test, the Kruksal Wallis H test, and the Spearman order difference correlation techniques were used in the analysis of the data.

In the results obtained from the analysis, it was found that there is a positive statistically significant relationships between optimism and proactive behavior, psychological endurance and proactive behavior, hope and proactive behavior, self-efficacy and proactive behavior which are sub-dimensions of teachers perceptions of

psychological capital. Statistically significant difference between the sub-dimensions of perceptions of psychological capital, optimism and psychological durability and proactive behavior levels could not be found.

Keywords: psychological capital, proactive behavior, primary school teacher.



I.BÖLÜM

1.Giriş

Bu bölümde, araştırmayla ilgili problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar bulunmaktadır.

1.1.Problem Durumu

Küreselleşen dünyada iş yerlerinde rekabet ortamında performansı arttırmak giderek zorlaşmaktadır. Psikoloji alanının refaha katkıları, genel olarak ilişkiler, eğitim, sağlık, spor, askeri, iş ve yaşam dahil olmak üzere geniş bir alanda yaygın olarak tanınmaktadır. Eğitim hizmeti veren örgütler olarak okullarda toplumu şekillendiren nesilleri yetiştiren çalışanlar olarak öğretmenlerin performanslarını sağlıklı ve daha da önemlisi onları mutlu, üretken, yaratıcı ve yaşama, çalışma ve sevmeye yeteneğine sahip kılan şey büyük ölçüde anektodsalsal kanıtlara bırakılmıştır. İnsan gücünün geliştirilmesi, üretilmesi gibi olağanüstü bireysel ve kurumsal performansa yol açan maddelere odaklanan bir organizasyon bilimi hareketi olan psikolojik sermaye kavramı; çalışanların kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı ile ilgili, çalışanlara hak ettikleri değerin verilmesi ve gerçek potansiyellerinin ortaya çıkarılması öğretmenlerin de okullardaki rekabet ortamında üst düzey performanslarını devam ettirebilmeleri için büyük önem taşımaktadır.

Hayatımızın önemli bir kısmı okul örgütlerinde geçmektedir. Bireylerin yetiştirilmesi, sahip oldukları yeteneklerinin farkına varmalarının sağlanması ve yeteneklerini geliştirmeleri, toplum değerlerinin bireylere aktarılması gibi önemli işlevleri vardır. Ancak okulların belirledikleri hedeflere ulaşım gelişebilmesi için okul

örgütlerinde pozitif bir örgüt ikliminin oluşturulması gerekmektedir. Pozitif bir okul iklimi oluşturulması için birçok değişken mevcuttur. Bu doğrultuda okul yöneticilerine ve öğretmenlere en büyük görev düşmektedir. Maslow tarafından ilk defa ele alınan psikolojik sermaye kavramı, Daha sonra psikolog Seligman tarafından ilk kez ele alınıp detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Seligman ve arkadaşları bireylerin, daha mutlu ve üretken olmaları ve kendilerini gerçekleştirmeleri için pozitif psikoloji yaklaşımına her zaman ihtiyaç duyduklarını ortaya çıkarmıştır(Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Olumlu düşünen pozitif hissedilen bireyler, iş hayatının her alanında daha mutlu ve başarılı olma eğilimindedir.

Psikolojik sermaye, öğretmen performansının çok önemli bir öncüsüdür. Örneğin, öğretmen için önemli değişkenler olan stres, tükenmişlik ve kaygıları ile ilgili performans ve refah etkisi inceleyen bireysel çalışmalar olmasına rağmen onların iş tatmini ve işe katılım ile olumlu yönde ilişkili öğretmenlerin psikolojik sermayelerini çeşitli tutum çıktıları ile ilgili çok az çalışma vardır. Öğretmenlerin psikolojik sermayesinin proaktif davranışları üzerindeki etkisini göstermek bu çalışmanın hedefidir.

İnsan sermayesinin de ötesinde bir kaynak olan psikolojik sermaye kavramı, performans iyileştirmesi adına etkin bir şekilde yönetilebilmek için ölçülebilir, geliştirilebilir. Pozitif psikolojik sermaye performans ile iç içedir. Performans ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin ilişkisi araştırmalar tarafından kanıtlanmışken; araştırmanın diğer değişkeni olan proaktif çalışma davranışı Crant (2000) tarafından “mevcut durumu geliştirmek için inisiyatif alma ya da yeni dinamikler ortaya çıkarma; pasif bir şekilde belirlenen şartlara uymak yerine statüko ile başa çıkma” olarak tanımlanmıştır. Kendiliğinden başlayabilme özelliği gösteren ve proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler uzun dönem odaklı, eylem odaklı ve amaca yöneliktirler. Dolayısı ile eğitim örgütlerinde bu özelliğe sahip çalışanlara ihtiyaç vardır. Proaktif kişilik, psikolojik güçlendirmenin proaktif çalışma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve önemli etkileri olduğunun ortaya konulmasını önem taşımaktadır.

1.2.Araştırmanın Problem Cümlesi

İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır.

Alt Problemler:

1.İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

2.İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık var mıdır?

3.İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

4.İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları, proaktif davranışlarının bir yordayıcısı mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Psikolojik sermaye, entelektüel sermayenin en önemli temelini oluşturan insan figürünün duygu ve davranışlarının belirleyici etkenlerinden biridir. Bu kavramın örgütsel anlamdaki önemi ise organizasyonların işleyişinde, karar alma, süreç yönetimi ve tüm aşamalarında insan davranışlarının etkili olmasıdır. Bu doğrultuda kurum içi

iletişim de sağlıklı bir işleyiş ortaya konulması ve süreçlerin devamlılığı anlamında önemli bir unsurdur.

Psikolojik sermaye kavramı son zamanlarda literatürde yer verilen ve önemi gün geçtikçe artmakta olan bir kavramdır. Çatı olarak ifade edilebilecek pozitif psikoloji; olumlu kişilik özellikleri, pozitif duygular ve bir pozitif organizasyon bilimi olarak nitelendirilmektedir. Psikolojik sermaye ise konunun örgütsel durumu ile ilgilenmektedir ve organizasyonların devamlılığı açısından olumlu davranış ve duyguların önemi büyüktür. Organizasyonlardaki iletişim ve bunun sağlıklı işleyişi de çalışanların uyumu ve olumlu duygular içerisinde sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

Milli Eğitim Sistemimize baktığımızda birçok problemin öğretmenleri etkilediğini görülmektedir. Problemleri ortadan kaldırmak için çeşitli çabalar gösterilmesine rağmen öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının davranışlarını nasıl etkilediğine fazla değinilmemektedir. Etkili bir eğitim öğretimin gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin verimliliğinin artırılması, çalıştıkları okullara yönelik olumlu duygu, düşünce ve davranış sergilemeleri, ortak hedeflere ulaşmada motivasyonlarının üst seviyede olması okul başarısını etkilemektedir. Bireyin olumlu yönleri harekete geçirilerek performans artışının sağlanabileceği düşünülerek bu araştırma konusu ortaya konulmuş ve yararlı olacağı düşünülmüştür. Literatürde geçen söz konusu çalışmalarına bulguları neticesinde, çalışanın kendisi ile algıladığı psikolojik sermayesini yüksek olması birey-örgüt uyumunu hızlandırdığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini arttırdığı, tükenmişliği ve örgütsel sessizliği azalttığı görülmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın ortaya koymaya çalıştığı etki olan psikolojik sermaye kurum içinde öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerinin araştırılmasını hedeflemektedir.

Bu araştırma, hem iş yaşamı hem de gelecek araştırmalara kaynak olması açısından önemlidir. Çalışmanın alanda yapılan diğer çalışmalara ışık tutması ve bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara kaynak olması bakımından da önemli bir çalışma olacağı öngörülmektedir. Bunun yanında bu çalışma, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda kendilerini ne kadar psikolojik sermaye gördüklerinin ve proaktif davranış

düzeyleri hakkında görüşlerinin incelenip, varsa sorunlara çözüm önerileri getirilecek olması açısından da önem arz etmektedir.

1.5. Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenleri tarafından verilen yanıtların öğretmenlerin gerçek düşüncelerini yansıttığı varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2018-2019 öğretim yılında Sakarya ili Serdivan ilçesindeki resmi ilköğretim okullarındaki (sınıf-branş) öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin algıları ile sınırlıdır. Araştırma resmi ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan 338 öğretmenle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Öğretmen: İlköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmeni.

İlköğretim okulu: İlk 4 yılı ilkokul, ikinci 4 yılı ortaokul olan temel eğitim ve öğretimin sağlandığı kurum.

Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye: Çalışanların olumlu yönlerinin ön planda tutulmasını sağlayan algıdır. Psikolojik sermayenin temelini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye, bireyde bulunan bütün olumlu özellikler olarak ifade edilmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Proaktif Davranış: Proaktif davranış, işgörenlerin çalıştıkları ortamı ve kendilerini etkileyebilecek durumlarla karşılaşmadan önce, çözüm odaklı ve önlem almayı içeren davranışlardır(Grant ve Ashforth, 2008, s.9).



II.BÖLÜM

2.Kuramsal Çerçeve ve İlgili Literatür

Bu bölümde psikolojik sermaye ve proaktif davranış hakkında yurt içinde ve yurt dışında bu alanlarda yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.Psikolojik Sermaye (Psychological Capital)

Psikolojik sermayeye ilişkin psikolojik sermaye kavramının tanımları, alt boyutları ve Psikolojik sermayenin eğitim alanına yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

Bireylerin davranışlarını inceleyen ve bu davranışlara sebep olan nedenleri araştıran bir bilim dalı olan psikolojinin çalışma alanları insan davranışını inceleyerek anlamaya çalışmak, davranışları açıklamak ve kontrol altında tutmaktır (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Wilhelm Wundt tarafından 1879'da kurulan ilk psikoloji laboratuvarı ile Psikoloji bir bilim dalı olarak kabul edilmiştir. (Barut, 2017; Kelekçi, 2015).

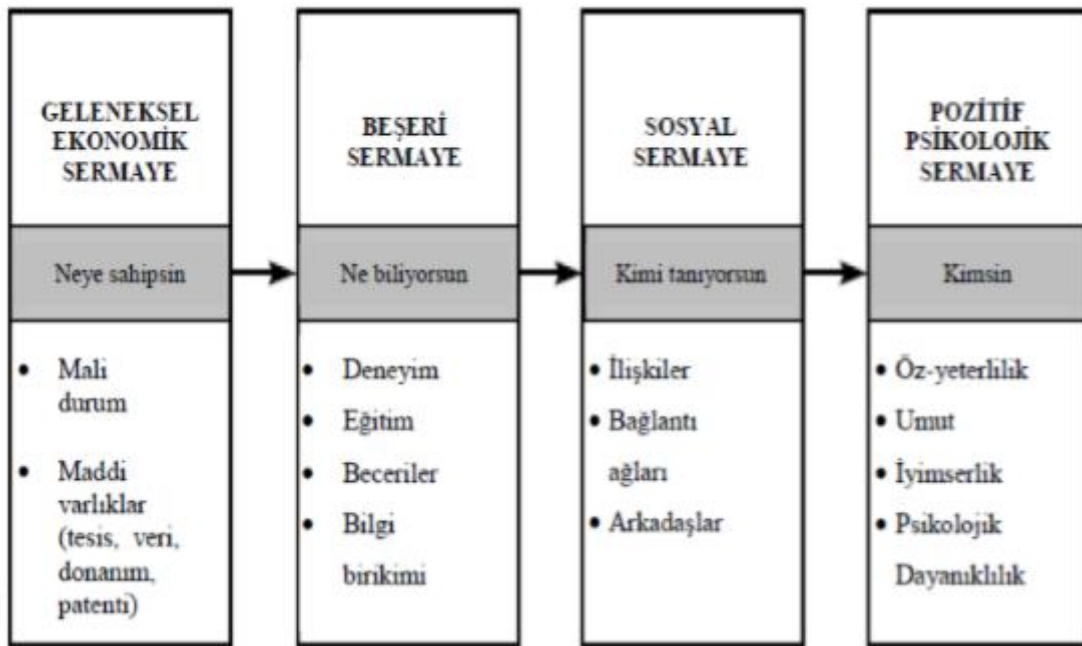
Psikolojinin amacı insanların hayatları boyunca karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarla mücadele etme yetenekleriyle ilgilidir ve yaşadıkları sorunlar bireyleri olduğu kadar bireylerin buldukları ortamları ve dolaylı olarak toplumu etkilemektedir. İnsanların ruhsal sorunlarının nedenini araştırıp çözüm üreterek, bu sorunların yaşam kalitesini etkilemesini önlemek psikolojinin uygulama açısından etkin ve başarılı olduğu bir amacdır. Son zamanlarda yapılan araştırmalarda daha çok ele alınan pozitif psikoloji, araştırmacılara farklı bakış açıları ve önemli bilgiler sunarak araştırmalara konu oluşturmaktadır. Pozitif psikolojinin insanların olumlu duygu, durum, düşünce ve özelliklerini inceleyerek gelişme ve iyileşme eğilimi göstermeleri ve

deneyimlerini anlamalarını sağladığı bilinmektedir (Csikszentmihalyi ve Seligman, 2000, s.6).

Tösten(2015)'e göre sermaye, maddi ve manevi sahip olunan varlıklardır. Sermaye çoğunlukla ekonomik algılansa da aslında bireyin bilgi birikimi, tecrübesi yetenekleri, sosyal çevresi gibi birçok manevi kısmını da kapsamaktadır. Bu sebeple örgütler birbirleriyle rekabet edebilmek için ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin yetersiz kaldığını görmüş ve pozitif psikolojik sermayeye odaklanmıştır(Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve Youssef, 2007; Tösten ve Özgan, 2014).

Maslow 1950 yılında çalışma alanında psikolojinin eksikliğini farkına varmıştır. Maslow, psikoloji biliminin sağlıklı ve yaratıcılığı yüksek bireyler üzerinde çalışarak kendini gerçekleştirmiş kendine güvenen kişilerin hayat tarzlarını açıklarken ilk defa “pozitif psikoloji” kavramını kullanmıştır (Maslow, 1954). Herzberg ve McGregor tarafından 1980’lerde yapılan çalışmalarda psikolojinin pozitif psikolojiye yönelmişlerdir. Psikolojinin hafızalardan silinen iki önemli görevini 1998 yılında tekrar gündeme getiren Psikolog ve Amerikan Psikoloji Birliği Başkanı Martin Seligman, bireylerin hayat standartlarını iyileştirmek, bireylerin güçlü yönlerini geliştirmek ve yeteneklerini ortaya çıkarmak için psikoloji alanında çalışmalar başlatmıştır. Pozitif psikoloji yapılan bu çalışmalar sonucunda doğmuştur. (Güler, 2008;Luthans ve Youssef, 2004;Sheldon ve King, 2001).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı sonucu ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye, çalışanların üretkenliklerini artıracak her türlü sermaye olarak tanımlanmıştır (Oruç, 2015; Tösten, 2015: 10). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların güçlü yönlerinin neler olduğu ve açığa çıkmamış özelliklerinin neler olabileceği ile ilgilenir (Luthans ve Youssef, 2007). Goldsmith, Veum ve Darity(1997)'e göre çalışanların psikolojik sermayeleri kendi özelliklerini nasıl algıladığı ile ilgilidir. Daha çok ekonomik anlamıyla bilinen sermaye kavramı, bu anlamı dışında başka anlamlarda da kullanılmaktadır. Başlıca sermaye çeşitleri ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye ve kültürel sermayedir.



Şekil 2.1. Sermaye türleri

Bu araştırmada insan sermayesi kavramının ne olduğuna da kısaca değinilecektir.

2.1.1. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi, nitelikli çalışanı baz almaktadır. İş gücüne katılan bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri, tecrübeler yetenekler ve enerji gibi olumlu değerlere odaklanmaktadır. Bu niteliklere sahip olan çalışanlar bireysel, sosyal ve ekonomik değerlerin oluşmasına da katkılar yapar(Healy ve Côté, 2001: 18; Koç, 2013). Bireylerin sahip oldukları bilgi ve yetenekler kadar bireylerin öğrenmesini ve değişen koşulları önemseyerek bu durumlara uyum yeteneklerini de ifade etmektedir (Yaylalı ve Lebe, 2011).

İnsan sermayesinin temel özellikleri Schultz'a göre dört maddede toplanmaktadır. (Ertaş, 2010: 5-6).

1. İnsanlara yatırım yapılmasına vurgu yapar.

2. İnsan sermayesi, kişinin kendisinde kalır. Fiziki olarak herhangi bir şekilde istifadeye sunulamaz veya bir şekilde başkasına verilemez. Fiziki sermaye istimlaka açık iken insan sermayesi herhangi şekilde başkasına verilemez.

3. İnsan sermayesi, bireylerin doğuştan getirdikleri ile beraber sonradan kazanılan özellikleri, yetenekleri içermektedir.

4. İnsan sermayesi, fiziki olarak gözlenemez. Ancak insan sermayesi etkileri sayesinde meydana gelen sonuçlar gözlenebilmektedir.

Bu etkiler iki şekilde ifade edilebilirler.

a.İçsel Etkiler: Bireylerin ve birlikte yaşadıkları ailelerinin sahip oldukları refah ve ekonomik verimlilikleri, eğitim durumları, mesleki gelişim ve eğitim düzeyleri gibi bilgileri içermektedir. Bu sayılan niteliklerin etkisi daha çok bireylerin kendileri ile sınırlıdır.

b.Dışsal Etkiler: Dış etkiler, insan sermayesinin yoğunlukla tecrübe edilmesi sonucunda etkilerinin ekonomik büyümeyi sağlaması sonucunda olumlu yönde görülmesini ifade etmektedir.

Psikolojik sermaye örgütlerde büyümeyi sağlayan ve çalışan performansını artırarak psikolojik kaynak oluştururken; örgüt çalışanlarının performansını yükselten ve kurumlarda rekabet ortamı yaratan etkili bir yöntemdir.(Luthans, Avolio, Walumbwa et al. 2005: 253). Diğer sermaye çeşitlerine göre örgütler ve işgörenler bakımından Psikolojik sermaye daha fazla önem taşımaktadır.

2.1.2.Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermaye

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda düşük pozitif psikolojik sermayeye sahip olmalarının iş performanslarını da olumsuz etkilediği birçok araştırmada belirtilmiştir. Bu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler bazı sorunlarla karşılaşılacağı gibi, eğitim kurumları ise istedikleri hedefe ulaşmaya çalışırken sorunlarla karşılaşabilir. Bu nedenle öğretmenlerin işlerine gereken önemi vermelerini sağlamanın, pozitif psikolojilerine

katkı sağlamanın ve etik değerler çerçevesinde davranmalarının önemi ortaya koyulmuştur(Bıyıkbeyi,2015; Topçu ve Ocak,2012; Avey, Wernsing ve Luthans,2008).

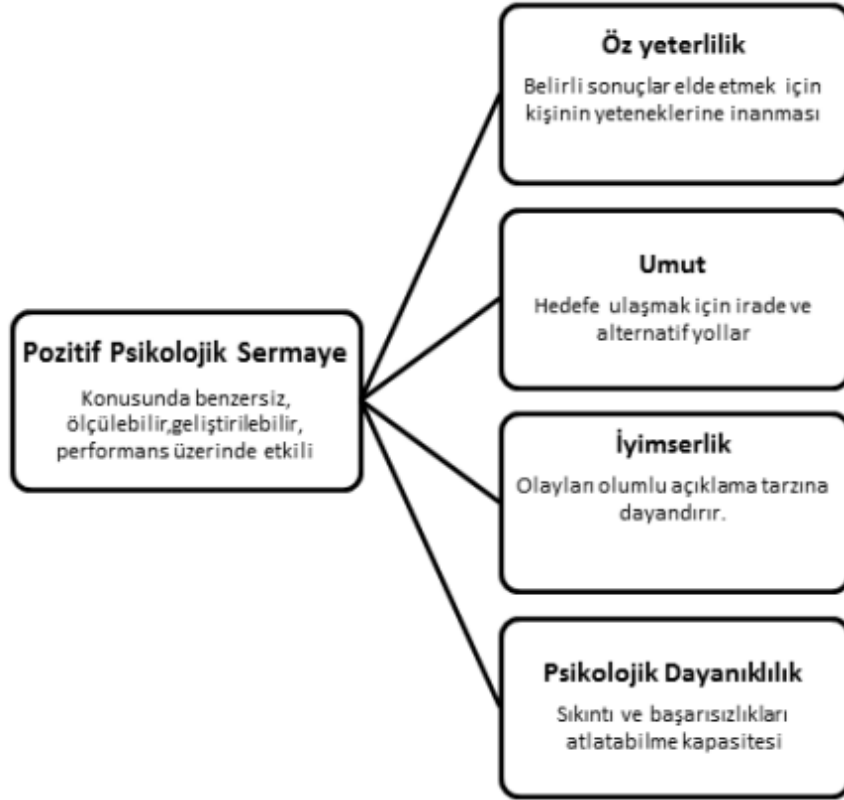
Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve proaktif düzeylerine yönelik yapılan çalışmalara alan yazında rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, eğitim kurumlarında çalışanlarda konuya ilişkin bir farkındalık oluşturması ve araştırmanın sonucunda ortaya çıkarılan bilgilerin uygulayıcılara faydalı olabileceği düşünülmüştür.

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin pozitif yönlerine odaklanıp olumlu özelliklerini ortaya çıkarmak verimliliği artırabilir. Okul yöneticileri, öğretmen ve öğrencilerin pozitif psikolojik sermayelerini ön plana çıkararak, okulun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayabilirler. (Tösten ve Özgan, 2004). Okul yöneticileri öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye durumlarını gözeterek öğretmenlerin güçlü yanlarını ortaya çıkaracak çalışmalara yer vermelidir (Erbaş, 2018). Eğitimin amaçlarından biri de toplumun kalkınmasını sağlamaktır. İyi bir eğitim-öğretim için okul çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin artırılması gereklidir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, iş yerinde mutlu olabilirler ve etkin bir şekilde çalışabilirler.

2.1.3.Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Başarı için mücadele, bilişsel süreçler, insan motivasyonu ve bunların sonucunda çalışma ortamlarında gözlemlenen tutum ve davranışların ortaya çıkmasında önemli bir etken olan psikolojik sermayenin yapısını oluşturan dört temel bileşen vardır.

Bunlar; psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut (Bakker ve Demerouti, 2008; Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004; Zhang, Li, Ma, Hu ve Jiang, 2014)



Şekil 2.2. Örgütsel psikolojik sermaye boyutları (Luthans ve Youssef, 2004:152).

2.1.3.1. İyimserlik (Optimism)

Geleceğe dair iyi şeyler hissetme olarak ele alınan iyimserlik (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2002), kişilerin olumlu bir gelecek beklentileriyle alakalıdır. Synder (2002) ise hedefe yönelik bilişsel bir geçiş dönemi olarak tanımladığı iyimserlik boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir.

İyimserlik, bireyin sahip olduğu olumlu duygularla ilgilidir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 100). Carver ve Scheier (2002)'e göre iyimserler kendileri için iyi şeylerin olacağını düşünen bireyleri, kötümserler ise kendilerine kötü şeylerin olacağını düşünen bireyleri ifade etmektedir. Buna göre iyimserlik duygusuna sahip bireylerin yaşamları hakkında bir öngörü sahibi olabilecekleri söylenebilir. Umut, etkililik,

esneklik ve iyimserlik bileşimi Psikolojik Sermayenin özünü oluşturur (Avey, Luthans ve Youssef, 2010). Pozitif beklenti içerisinde olan bireyler, engeller ile karşılaştıklarında mücadele etmekte ısrarlıdırlar.. Buna karşın negatif beklenti içerisinde olanlar ise pozitif beklenti olanların aksine kendilerini başarıya ulaştıracak bir beklentileri bulunmamaktadır(Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010).

İyimserlik duygusu, bireyin yapmak istediklerine ilişkin algısını yönlendiren bilişsel bir süreçtir. Bireyin tercihlerini ve sosyal avantaj durumunu destekleyerek sosyal ve fiziki açıdan olumlu koşulları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır(Snyder, 2002; akt: Erkuş ve Fındıklı, 2013). Carver ve Scheier (1999) iyimserlik kavramını, motivasyon beklenti-değer modeli üzerinde temellendirmektedir. Kişilerin amaçlara ilişkin algıları farklılaşmakta ve amaçların bireyler açısından taşıdığı anlam kadar değer kazanmaktadır. Değeri oranında da bireyde motivasyon oluşturur. İyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler, geleceğe ilişkin daha olumlu bakış açısına sahiptirler (Akçay, 2012). İyimserlik, bireylerin önüne çıkan engellere rağmen ardından gelecek başarıyı düşleyerek bireyin engellerle daha fazla mücadele etme motivasyonunu sağlar. Başarılı olabileceklerine inanan iyimserler daha fazla çalışarak yaşamları üzerinde daha çok konsantre olabilmektedirler(Akçay, 2011).

2.1.3.2.Psikolojik Dayanıklılık (Resiliency)

Kişilerin olumsuz durumlarla (engel ve belirsizlik gibi) mücadele etme ve başarıya sahip olma gücü olarak açıklanmaktadır.(Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Olumsuz durumlarla karşılaştıklarında (başarısızlık, belirsizlik, güçlük, çatışma, gibi) pes etmeden pozitif yönde gelişim gösterebilme; sorumluluklar karşısında sakin kalabilme olma olarak da tanımlanabilir(Masten,2001). Olumsuz koşullarda bile pes etmeyip kendileri gibi davranabilen ve eski durumlarına geri dönme konusunda problem olmadan sergileyebilecekleri performanslarının daha da üstünde performans sergileyerek yeni değerler ve yeni anlamlar yaratabilen bireylerin dayanıklılık düzeyi yüksektir sonucuna ulaşmıştır(Luthans ve Youssef, 2004). Gerçeklerin her yönüyle kabul görmesi, psikolojik dayanıklılığın başarıya dair iyi bir sonuca inanmak ve

olumsuz veya sürpriz durumlar karşısında bile güçlü kalabilme özelliklerini kapsadığı Coutu(2002)'nin çalışmasında belirtilmiştir.

2.1.3.3.Umut (Hope)

Synder (2002)'in ilk olarak Pozitif psikoloji alanında bilimsel anlamda kullandığı umut kavramı, hedef belirleyebilme ve bu hedeflere ulaşmak için bireyin karşılaştığı sorunlarla mücadele edebilme inancını içeren bir motivasyon kaynağıdır. Umut, belirlenen amaca ulaşmak için hangi yolun izleneceğini de içermektedir. Kişinin belirlediği amaca ulaşmak için gösterdiği çaba ve kararlılık ile hedeflerine ulaşması için geçen zamanda alternatif yollar belirlenebilmesi olarak ele alınmaktadır. Umut düzeyinin yüksek olduğu durumlarda kişilerin de yüksek enerjiye sahip olduğu ve sorunlar karşısında alternatif çözüm yolları bulabilmek için çaba gösterdikleri bilinmektedir. (Jensen ve Luthans, 2006b; Rego, Machado, Leal ve Cunha, 2009).Henüz gerçekleşmemiş gelecekte gerçekleşmesi istenen hedeflere ulaşılacağına olan inanç olarak MacInnis ve Mello (2005) tarafından tanımlanan umut kavramı motivasyon ve başarı odaklı bir süreçtir.

2.1.3.4.Özyeterlik(Self Efficacy)

İlk kez Bandura'nın 1997'de ele aldığı bir kavram olan öz yeterlilik; bireylerin istenilen sonuçları ortaya koymak için elinden geleni yapacağına veya kişinin başarıyı elde etmek için pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerine ve bileşenleri uygulama konusundaki inancıdır. Özyeterlilik gücünün yüksek olması, bireylerin başarılarını, olumlu duygularını ve birçok kişisel özelliği olumlu etkileyecektir.. Öz güveni tam ve yeteneklerinin farkında olanların, zorlayıcı görev ve sorumlulukların üzerine giderek bütün zorluklarla mücadele etmeyi tercih ederler. Böyle bir öz yeterlilik; bireysel başarıyı artırırken stres, olumsuz duyguların (depresyon, stres gibi) etkisini de azaltmaktadır(Bandura ,1997).

Öz yeterlilik, kişilerin sadece sahip olduğu yetenekler ve beceriler değil, özgüvenleriyle de ilgilidir(Özkalp,2009: 491). Kişilerin üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi adına bilişsel kaynak ve davranış şekillerini ihtiyaçları olan motivasyonlarla birleştirerek ortaya çıkarılmasıdır. (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

2.1.4.Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yapılan bir çalışmada “Öğrenci gruplarının üzerinde grup düzeyinde psikolojik sermayenin etkisi” Vanno, Kaemkate ve Wongwanich’in (2015) tarafından araştırılmıştır.10 üniversiteden 1.349 öğrencinin gruplara ayrılarak çalışmaya katılması sağlanmıştır.“Grup etkililiği üzerinde grup seviyesindeki psikolojik sermayenin etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Bir diğer çalışmada Huang ve Luthans (2015) tarafından, psikolojik sermaye ile öğrenme hedef davranışı arasındaki ilişkiye bakılmış ve öğrenme davranışlarının düşük düzeyde olduğu gruplarda daha fazla çıktığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Öğrenme hedef yöneliminin yaratıcılık üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün anlamlı sonucuna varılmıştır.

Farklı değişkenler üzerinde Psikolojik sermayenin etkisinin incelendiğini fakat psikolojik sermayenin boyutlarına ilişkin araştırmaların eksik olduğunu öne süren Avey (2014), mühendis ve teknisyenler üzerine bir çalışma yapmıştır. Hangi sistem ve yapıların örgütsel davranış içerisinde psikolojik sermayenin açıklayıcısı olduğunu ortaya koymak istemiştir. Sonuçlar incelendiğinde psikolojik sermayeyi en iyi açıklayan değişkenlerin bireysel farklılıklar kategorisinde proaktif kişilik ve öz saygı değişkenleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demografik özelliklere bakıldığında (Yaş, cinsiyet ve kıdem gibi) yalnızca yaş değişkeninin bu kavramla ilişkisi anlamlıdır. Yapılan bir çalışmada “İşte çaba göstermenin özgeçişim, iş davranışları, psikolojik sermaye ve yönetici desteği ile ilişkisi” üzerinde çalışan Paterson, Luthans ve Jeung (2014), elde ettikleri sonuçlarda işte çaba gösterme ile psikolojik sermaye ve yönetici desteğinin

ilişkili olduğunu ve işte çaba göstermenin öz-gelişimi olumlu etkilediğini ortaya koymaktadırlar.

İşletme fakültesi öğrencileri üzerinde uygulanan deneysel bir çalışmada Luthans ve Avey'in (2014) psikolojik sermayenin kısa süreli eğitimlerden sonra nasıl değişeceğini test edilmiştir. İşletme fakültesi öğrencilerin psikolojik sermayelerinin akademik psikolojik sermaye olarak tanımlandığı çalışmada sonuçlar incelendiğinde, kısa süreli uygulanan eğitimlerle öğrencilerin akademik psikolojik sermayelerinin pozitif yönde değiştiği sonucu tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayeyi genel iyi oluş alanında inceyen Luthans ve diğerleri (2013), farklı iş alanlarında çalışan bireyler üzerine yapılan çalışma kapsamında, çalışanların çalışma ortamlarında kurdukları ilişkilerin ve psikolojik sermayelerinin yaşam tatminleriyle ilişkili olduğu, çalışanların iyi oluşlarının yaşam tatminleriyle ilişkili olduğu ve genel psikolojik sermayelerinin iyi oluşları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgüt çalışanlarının öznel iyi oluşları ile çalışma süresi ile arasındaki ilişkiyi araştıran, Cole, Daly ve Mak (2009) psikolojik sermayenin aracılık rolüne değinmektedirler. Psikolojik sermaye algısı fazla olan kişilerin öznel iyi oluş düzeyleri de fazla olacaktır. Psikolojik sermaye algısı yüksek olan çalışanların motivasyonu yüksek olacağı için işine karşı daha pozitif tutum sergileyeceği ve üretkenliğinin artacağı belirtilmiştir.

İşletmelerde çalışanlar üzerine yapılan bir çalışmada, Avey, Luthans ve Jensen (2009) psikolojik sermayenin stres, işten ayrılma niyeti ve yeni iş arama davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğunu ortaya koymuşlardır. Psikolojik sermaye düzeylerini iyileştirmek, onların çalışma ortamlarında stresle nasıl mücadele etmeleri gerektiğini sağlayacaktır. Böylece stresle mücadele edebilen çalışanlar yeni iş arama eğilimden uzaklaşacaktır. Ayrıca çalışanların stresle başa çıkamama halinde işten ayrılma niyetlerinin olacağı vurgulanmaktadır.

132 çalışan ile yaptıkları bir çalışmada Avey, Wernsing ve Luthans (2008), bireylerin psikolojik sermayeleri sinizm ve sapma gibi olumsuz tepkiler ile başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır sonucunu ortaya koymuşlardır.

Çin’de üç fabrikada özel ve kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada Luthans ve arkadaşları (2005), çalışanların “psikolojik sermayelerinin” yüksek olmasının performanslarını da arttırmış olduğunu değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkarmıştır.

2.1.5.Yapılmış Araştırmalara İlişkin Genel Bir Değerlendirme

Yapılan çalışmalara bakıldığında, psikolojik sermaye ile ilgili çalışmaların 2000’li yılların başından itibaren yapılmaya başlandığı görülmektedir. Ülkemizde pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar yurt dışında yapılan çalışmalara göre daha azdır. Yapılan çalışmalar pozitif psikolojinin özellikle örgütsel davranış alanına kaymasına neden olmuştur. Birçok alanda, organizasyonda ve yönetim alanında pozitif psikolojinin özellikle performansa etkisi ile pozitif psikolojik sermayeyi arttıran etkenler merak konusu olmuştur.

Ülkemizde de pozitif psikolojik sermaye üzerine bu alandaki çalışmalarda son yıllarda bir artış olduğu görülmektedir. Ancak eğitim örgütlerinde pozitif sermaye üzerine yapılan çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Çalışanların buldukları çalışma ortamı içinde ki psikolojileri ve yöneticilerine karşı olan algıları, onların işe karşı tutumlarında, çalışma ortamında performanslarının artmasında önemli bir etken olabileceği düşünülmekte ve bu alanda yapılan çalışmalarında yetersiz olduğu görülmektedir.

2.2. Proaktif Davranış

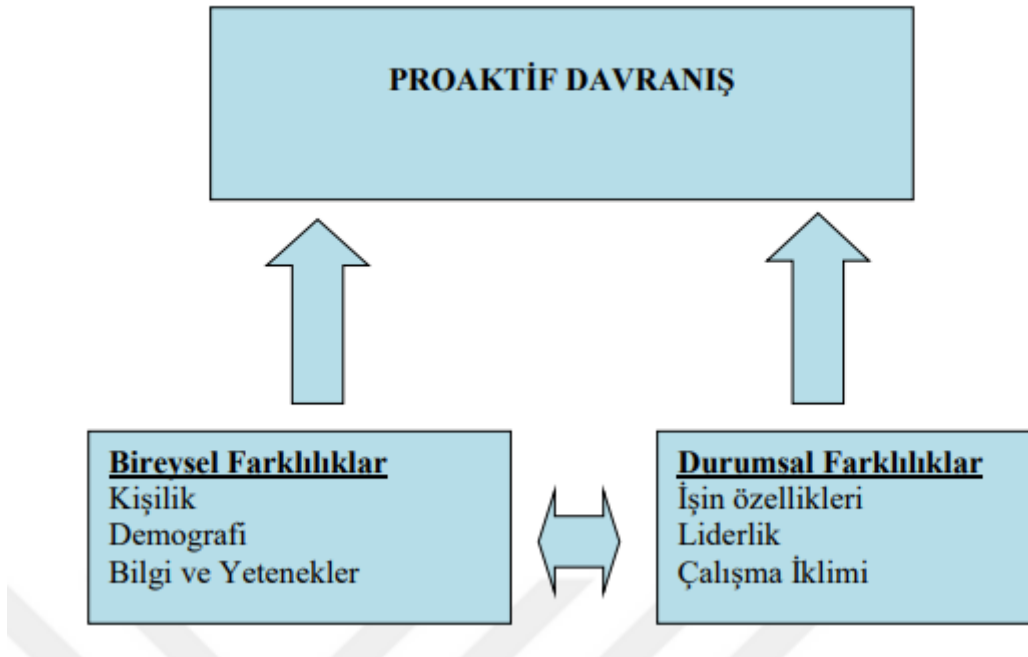
Günümüzde çalıştığı örgütün ana değerleri ve kurallarını kavrayamayan, bulunduğu örgütün içsel dinamiklerine hakim olmayan, kurum içerisindeki hiyerarşiden haberdar olmayan bir çalışanın başarı göstermesi beklenemez. Kurumunun birlikte

çalıştığı veya ilişkisinin bulunduğu diğer dış kuruluşların, çalışma kültürünü tanımayan çalışanların başarılı işler sergilemeleri olanaksız görülmektedir. “Kurumsal farkındalık” da “İnisiyatif kullanmak, proaktif olmak, araştırmacı olmak ve bilgi toplamak, kalite ve düzene özen göstermek, yaratıcılık” özellikleri gibi başarı hedeflerinin bileşenlerindedir. Örgütte bulunan proaktif kişi herhangi bir olay karşısında tedbirini almış her daim hazırlıklı ve planlıdır. Proaktif davranışa sahip bireyler örgütte yakaladıkları fırsatları olumluya çevirmeyi arzularlar. Proaktif olmayan bireylerde proaktif bireylerin tam aksine fırsatları yakalamak güç hale gelir ve fırsatları yanlış belirlerler. Fırsatları yanlış belirledikleri için sonraki aksiyonlarda hatalar yapabilir ve değişim için başarılı olamazlar. Proaktif davranışa sahip olmayan bireyler pasiftirler. Proaktif davranış gösteren bireyler çevrelerinde etki yaratmak amacıyla organizasyonlarının misyonunu değiştiren veya problemleri çözen yol buluculardır (Bateman and Crant, 1993).

Proaktif davranışlar, mevcut çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini amaçlayarak, değişime ve yeniliğe odaklanmaktadır. Proaktif davranışlar, çalışanların örgütsel süreçlerde inisiyatif alabilmelerini, yenilikçi davranabilmelerini, ileriye yönelik bir bakış açısına sahip olmalarını ve üst düzeyde sorumluluk üstlenmelerini gerektirmektedir. Artık günümüz örgütleri için çalışanların iş gereklerini karşılayan özellikleri taşımaları ve örgütsel rolleri kapsamındaki görevleri yerine getirmeleri yeterli olmamaktadır. Mevcut çalışma koşullarında örgütler, çalışanların rollerinin ötesinde davranışlar sergilemelerini, gelecek odaklı düşünmelerini ve yenilikçi olmalarını beklemektedirler. Diğer bir ifade ile örgütler, çalışanların görev tanımları kapsamında veya bu görevlerin ötesinde örgütsel süreçlerde değişimlere ve yeniliklere öncülük ederek, proaktif davranışlar sergilemelerine önem vermektedirler. Çünkü içinde bulunduğumuz hızla değişen ve belirsizliğin oldukça yüksek olduğu koşullar, çalışanların davranışsal özelliklerinin farklı olmasını gerektirmektedir. Günümüzde, örgütlerde rekabet ortamı sağlayabilmeleri ve yaşamlarını devam ettirebilmeleri ancak esnek, ileri görüşlü, girişimci, yenilikçi ve proaktif davranışlar sergileyen çalışanlarla mümkündür.

Proaktif davranışlar çalışanların kendilerini ve çevrelerini pozitif etkileyen, girişim yönlü davranışlardır. Bu nedenle proaktif davranış sergileyen çalışanların örgütsel süreçlere ve kendi bireysel gelişimlerine katkı sağlamaya çalışan, girişken ve istediğini elde eden bireyler olarak görülmektedirler. Bu bağlamda örgütler, çalışanların işlerini yapmalarının ötesinde proaktif davranış sergilemelerini beklemektedirler (Bolino vd., 2010: 330). Çünkü proaktif davranışların çalışma ortamlarında rekabeti sağlayarak, örgütsel başarı ve örgütsel verimlilik açısından önem taşıdığı vurgulanmaktadır (Chiaburu vd., 2007: 2285).

Proaktif davranışların temelini oluşturan süreçler bireysel farklılıklar (kişilik, demografik, bilgi ve yetenekler) ve durumsal farklılıklar (işin özellikleri, liderlik ve çalışma iklimi) birbirlerinden bağımsız olarak proaktif davranışların belirleyicileri olarak tanımlanmıştır (Şekil 2.3) (Spsychala, 2009; Bindl et al., 2011).



Şekil 2.3. Proaktif Davranışın Öncülleri

2.2.1 Proaktif Davranış ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İncelenen kaynaklarda proaktif davranış ile ilgili yapılan çalışmaların bazıları aşağıdadır.

Proaktif davranış konusu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler açısından sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuştur.

Yapılan bir araştırmada matematik öğreniminde ve yenilikçi öğrenme çevresi oluşturmada öğretmenlerin proaktif davranışlar sergilemelerinin öneminin büyük olduğu sonucuna varılmıştır. (Rasmussen ve Marrongella,2006). Türkiye’de öğretmen adayları üzerinde bir araştırma yapılmış ve çoğu öğretmen adayının proaktif davranışları yüksek olan öğretmenlerin olması gereken modeli olduğuna inandıkları ortaya konulmuştur.(Yücel, Koçak ve Cula, 2010). Cerit(2013) bir araştırmasında, sınıf öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerini araştırmış ve ortalamanın üzerinde olduğu bulmuştur. Öğretmenlerin psikolojik sermayesini olumsuz etkileyen etkenleri tespit edilip, ortadan kaldırmak proaktif davranış düzeylerini de etkileyeceği düşünülmektedir.

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin proaktif davranışlarına ilişkin yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Halıcı ve Karabatak (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeylerine ilişkin algıları “katılıyorum” şeklindedir. Cerit ve Akgün (2015) tarafından yapılan araştırma da ise öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri “düşük” düzeydedir. Proaktif davranışlar, mevcut çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini amaçlayarak, değişime ve yeniliğe odaklanmaktadır.

Yapılan bir çalışmada Deluga ve College (1998: 265-291) Amerika başkanlarının proaktivitesi ile karizmatik liderlik ve oy performansları arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedeflemişlerdir. Bu çalışmada karizmatik liderliğin proaktif kişilik ile ilişkili olduğu, ayrıca bu ilişkinin bir çok çalışmada karizmatik lider özellikleri ile de büyük oranda benzediği belirtilmiştir. Bununla beraber bu çalışmada Amerika Birleşik Devletlerinin başkanlık seçimlerinde aldıkları oy oranlarının proaktif kişilikleriyle ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Veldhoven ve Dorenbosch (2008), Proaktif davranışı mesleki yeterlilik ve gelişim olmak üzere iki şekilde değerlendirmişlerdir. 47 departmandan toplam 619

çalışandan anket yoluyla topladıkları verilerin analizi sonucunda yaş ile meslek proaktivitesinin pozitif kariyer fırsatları ile negatif ilişki içerisinde olduğunu, insan kaynakları uygulamalarının her iki proaktivite ile pozitif ilişki, kariyer fırsatlarının proaktivite ve kariyer geliştirme insan kaynakları uygulamaları ile pozitif ilişki içerisinde; bununla birlikte İnsan Kaynakları uygulamaları ve kariyer fırsatları arasındaki ilişkide negatif etki gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Karizmatik liderlikten bahseden Conger ve Kanungo (1987; 1988) üç temel davranıştan bahsetmişlerdir. Çalıştığı kişilerin ihtiyaçlarına yönelik duyarlılık gösterme(etkileyici tavırlar sergileyerek başkalarının saygı duyacakları bir etki yaratmak), çevresel duyarlılık (hedeflere ulaşmak için fırsatları gözetlemek) ve statükoya meydan okuma (var olanı değiştirmeye yönelik eğilim) gibi amaç odaklı bu davranışlar proaktif kişiliğin özelliklerini yansıtmaktadır.

Kirkman ve Rosen (1999)'da “takım çalışmasının performansını etkileyen etmenler” üzerine bir çalışma yapmış ve daha çok proaktif davranış gösterebilen üyelerden oluşan takım performansının diğer takım üyelerine göre daha üstün performans gösterdiği ortaya çıkarmışlardır.Bu çalışmanın sonucunda takım performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve verimliliği takım proaktifliğinin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.(Kirkman & Rosen, 1999).

Crant'ın 131 gayrimenkul satıcısı ile yapmış olduğu bir çalışmada proaktif özelliği fazla olan kişilerin daha iyi satış performansı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır..Bu çalışanlar aynı zamanda buldukları ortamdaki kişilerinde daha iyi performans sergileyebilmesi için başarı odaklı bir ortam oluştururlar. Yapılan çalışmalarda büyük oranla proaktif davranış düzeyi yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha çok performansla çalıştıkları görülmüştür.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçlarının uygulanması ve elde edilen bulguların analizinde kullanılan teknikler ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve proaktif davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırma, tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış, nicel bir çalışmadır. Evren içerisinde seçilen örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada grupların belirlenen özellikleri tanımlanmaya çalışılmıştır ve bunun için en uygun model tarama modelidir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Ayrıca araştırma, iki veya ikiden çok değişken arasında ilişkilerin incelenmesini içerdiği için ilişkisel tarama modelindedir (Karasar, 2014).

3.2. Evren

Araştırmanın evreni Sakarya İli, Serdivan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan toplam 997 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın yapılacağı okullarda görev yapan öğretmenlere ait veriler Sakarya ili Serdivan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırmacı tarafından alınmıştır. Sakarya ili Serdivan merkez ilçesinde 24 ilköğretim okulu bulunmaktadır. Araştırmada önce tabakalı sonra tesadüfi örneklem alma yoluna gidilerek 338 öğretmenden dönüt alınmıştır.

3.2.1. Örneklem

Bu araştırmada örneklem belirlenirken ilçe merkezinde bulunan okullar buldukları çevre koşullarına göre (merkez, kenar mahalleler, ilkokullar, ortaokullar) ayrılmıştır. Burada bir tabakalama yapılmıştır. Burada oluşturulan tabakadan okullar seçilmiş ve daha sonra bu okullarda bulunan öğretmenlere ulaşılmıştır. Dolayısı ile ilk önce tabakalı örneklemeden yararlanılmıştır. Daha sonra öğretmenler basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilerek araştırmaya dahil edilmişlerdir. Öğretmenlerin seçiminde kura yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2011; Yıldırım ve şimşek, 2006). Araştırmada önce tabakalı sonra tesadüfi örneklem alma yoluna gidilerek 338 öğretmen den dönüt alınmıştır.

Örneklem büyüklüğünü saptamak amacıyla öncelikle Serdivan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden 2018-2019 eğitim öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin istatistikî verilerine ulaşılmıştır. Araştırmanın örnekleme alınacak öğretmen sayısını belirlemek için Yamane, (1967; akt., Kasunic, 2005:30) tarafından geliştirilen formül $[n=N/(1+N.e^2)]$ kullanılmıştır. Formül aşağıdaki gibidir.

n = düzeltilmiş örneklem büyüklüğü (corrected sample size)

e = hata payı (margin of error)

$e = 0.05, /0.01, /0.001$ olarak araştırma koşullarına göre seçilir.

N = Evrendeki gözlem sayısı

Yukarıdaki formül uygulandığında aşağıda gerekli olan örneklem büyüklüğü 285,5 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın örnekleme ait tanımlayıcı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, branş, öğrenim düzeyi, okulda çalışma süresine ilişkin bilgiler Tablo 3.1. 'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Örnekleme ait demografik bilgiler

Değişken		f	%
Cinsiyet	Erkek	145	42,9
	Toplam	338	100,0
Yaş	21-30 yaş	47	13,9
	31-40 yaş	147	43,5
	41-50 yaş	103	30,5
	51 ve üzeri	41	12,1
	Toplam	338	100,0
Kıdem	1-5 yıl	49	14,5
	6-10 yıl	61	18,0
	11-15 yıl	80	23,7
	16-20 yıl	47	13,9
	20 yıl ve üzeri	101	29,9
	Toplam	338	100,0
Branş	Sınıf Öğretmeni	169	50,0
	Diğer	169	50,0
	Toplam	338	100,0
Öğrenim düzeyi	Lisans	308	91,1
	Yüksek Lisans	30	8,9
	Toplam	338	100,0
Okulda Çalışma Süreniz	1-2 yıl	84	24,9
	3-4 yıl	88	26,0
	5 yıl ve üzeri	166	49,1
	Total	338	100,0

Tablo 3.1'e göre, örneklemin 193'ü (%57,1) kadın, 145'i (%42,9) erkek öğretmendir. Öğretmenlerin 47'si (%13,9) 21-30 yaş aralığında, 147'si (%43,5) 31-40 yaş aralığında, 103'ü (%30,5) 41-50 yaş aralığında ve 41'i (%12,1) 51 yaş ve üzeridedir. 49'u (%14,5) 1-5 yıl arasında, 61'i (%18,0) 6-10 yıl arasında, 80'i (%23,7) 11-15 yıl arasında, 47'si (%13,9) 16-20 yıl arasında ve 101'i (%29,9) 20 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir. 169'u (%50,0) sınıf öğretmeni, 169'u (%50,0) diğer

branşlardandır. 308'i (% 91,1) lisans, 30'u (%8,9) yüksek lisans derecesine sahiptir. Bunların yanında öğretmenlerin 84'ünün (%24,9) 1-2 yıl arasında, 88'inin (%26,0) 3-4 yıl arasında ve 166'sının (%49,1) 5 yıl ve üzerinde hali hazırdaki okullarında görev yaptıkları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Proaktif Davranışlar Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Hazırlanan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, branşları, öğrenim düzeyleri ve okulda çalışma sürelerinin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği, ‘iyimserlik’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘umut’ ve ‘öz yeterlilik’ alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte, toplam 24 madde yer almakta ve ‘iyimserlik’ boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; ‘umut’ boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; ‘öz yeterlilik’ boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır). 6’lı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekte; “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır.

Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini ortaya koymak için “Kesinlikle katılmıyorum(1)”, “Kısmen katılmıyorum(2)”, “Katılmıyorum(3)”, “Kısmen Katılıyorum (4)” ve “Katılıyorum (5), Kesinlikle katılıyorum (6)” dereceleri kullanılmıştır. Tablo 3.2’de öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları verilmiştir.

Tablo 3.2. 6’lı Likert ölçeğine göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları

Aralık	Puan	Seçenek
1,00-1,83	1	Kesinlikle Katılmıyorum
1,84-2,67	2	Kısmen Katılmıyorum
2,68-3,50	3	Katılmıyorum
3,51-4,33	4	Kısmen Katılıyorum
4,34-5,17	5	Katılıyorum
5,18-6,00	6	Kesinlikle katılıyorum

3.3.3. Proaktif Davranışlar Ölçeği

Griffin ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Cerit ve Akgün (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Proaktif Davranış Ölçeği” 3 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte puanlama için çok az ve oldukça fazla arasında değişen 5’li derecelendirme kullanılmaktadır. Proaktif Davranış Ölçeğinden alınan puanlar yükseldikçe öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeylerinin de yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Proaktif Davranış Ölçeğinin yapı geçerliliği için Griffin ve diğerleri (2007) tarafından faktör analizi yapılmış ve maddelerin faktör yük değerlerinin .90 ile .92 arasında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik çalışması için cronbach alpha katsayısı tespit edilmiştir. Griffin ve diğerlerinin (2007) araştırmasında alfa değeri .94

olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada ise ölçeğin cronbach alpha değeri .80 bulunmuştur. İç tutarlık katsayısına bakıldığında, ölçeğin iç tutarlılığının bulunduğu söylenebilir.

Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini ortaya koymak için “Katılmıyorum (1)”, “Az Katılıyorum (2)”, “Orta Düzeyde Katılıyorum (3)” “ok Katılıyorum (4)” ve “Tamamen Katılıyorum (5)” dereceleri kullanılmıştır. Tablo 3.3’de öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerine göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları verilmiştir.

Tablo 3.3. 5’li Likert ölçeğine göre öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerine göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıkları

Aralık	Puan	Seçenek
1,00-1,80	1	Katılmıyorum
1,81-2,60	2	Az katılıyorum
2,61-3,40	3	Orta düzeyde katılıyorum
3,41-4,20	4	çok Katılıyorum
4,21-5,00	5	Tamamen katılıyorum

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama sürecinde öğretmenlere kişisel bilgiler formu, Psikolojik Semaye ve Proaktif Davranış Ölçeği 11.03.2019 / 29.03.2019 tarihleri arasında bir arada verilmiştir. Ölçekleri kullanmak için gerekli izinler alınmış ve Ek-5 ve Ek-6’da sunulmuştur. Maddeler sayfalara uygun boyutlarda yerleştirilerek öğretmenlerin ölçekleri cevaplariken sıkılmaması ve iten davranmaları amaçlanmıştır. Ölçekler öğretmenlere elden verilerek veri toplama süreci gerçekleşmiştir. Araştırma izin formu ve etik kurul raporu Ek-4 ve Ek-7’de sunulmuştur.

Elde edilen veriler SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciencies) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmelerin psikolojik sermayeleri ile proaktif davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca verilerin değerlendirmesinde öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile proaktif davranışları cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, branşları, öğrenim düzeyleri ve okullarında çalışma süreleri açısından karşılaştırılmıştır. Tüm araştırmada istatistiksel önemlilik düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. Veriler analize hazırlanırken öncelikle parametrik test koşulları aranmıştır. Verilerin dağılımı araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri kullanılarak incelenmiş ve bu incelemeye yönelik sonuçlar Tablo 3.2’te sunulmuştur. 30’dan az sayıda verilerde kullanımları uygun değildir ve büyük örneklerde de (1000’den fazla) çok hassastırlar. Bu durumlarda çizim grafiklerin kullanılması önerilmektedir (Hair, Black, Babin, ve Anderson, 2009:73). Bu araştırmada örneklem sayısı uygun olduğu için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri kullanılmıştır.

Tablo 3.4. Verilerin dağılımına yönelik yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Sd	p	Statistic	sd	p.
Proaktif davranış	,173	338	,000**	,827	338	,000**
İyimserlik	,087	338	,000**	,976	338	,000**
Psikolojik dayanıklılık	,070	338	,000**	,975	338	,000**
Umut	,105	338	,000**	,907	338	,000**
Özyeterlik	,139	338	,000**	,863	338	,000**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere, proaktif davranış ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucunda ($p > .05$) verilerin normal dağılmadığı bulunmuştur. Normal dağılmadığı belirlenen verilerin analizleri için non-parametrik testler kullanılmıştır.

Non parametrik testlerin kullanılması gerektiği belirlendikten sonra yapılan analizlerde bağımsız değişkenin kategori sayısına göre Mann Whitney U testi ve

Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. İki kategorili bağımsız değişkenler için Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla kategoriye sahip değişkenler için ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans analizi tekniklerinden de yararlanılmıştır. Araştırmada incelenen Psikolojik Sermaye Algıları ve Proaktif Davranış Düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman's rho korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Analizlerin tümü için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.



IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ve proaktif davranış ölçeklerine vermiş oldukları cevapların demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan testler, psikolojik sermaye ve proaktif davranış arasındaki ilişkilerin incelenmesi için kullanılan ilişki ve yordama testlerine ait bulgulara yer verilmiştir.

4.1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşlerine yönelik bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine dayalı olarak Tablo 4.1.' de verilmiştir.

Tablo 4.1. Psikolojik sermaye ölçeği ve proaktif davranış ölçeği puanlarına ait tanımlayıcı değerler

Bağımlı D.	N	Min.	Max.	\bar{X}	SH	Ss
İyimserlik	338	2,17	6,00	4,52	,036	,664
Psikolojik dayanıklılık	338	2,33	6,00	4,84	,034	,628
Umut	338	1,00	6,00	5,05	,035	,646
Özyeterlik	338	1,00	6,00	5,05	,035	,646
Proaktif davranış	338	1,00	5,33	4,31	,039	,734

Tablo 4.1’de psikolojik sermaye ölçeği puanlarına bakıldığında; İyimserlik (\bar{X} = 4,52; ss.= ,664), Psikolojik dayanıklılık (\bar{X} = 4,84; ss.= ,628), Umut (\bar{X} = 5,05; ss.= ,646), Özyeterlik (\bar{X} = 5,05; ss.= ,646) boyutlarının tümünün orta noktanın üzerinde ve oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde proaktif davranış (\bar{X} = 4,31; ss.= ,734) puan ortalamalarının da orta noktanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda Erbaş (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015), Tösten (2015), Kelekçi (2015) ve Oruç (2015) pozitif psikolojik sermaye algısının çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anık (2018) tarafından yapılan araştırmada bu araştırmanın sonucuna benzer olarak pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma araştırma bulgularını desteklemektedir. Alt boyutlar incelendiğinde bu araştırmaya benzer olarak Erbaş (2018), Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015) ve Tösten (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye algısının iyimserlik boyutunda en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur.

4.2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi değişkenlerine yönelik bulgular

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi) incelenmesinden elde edilen bulgulara sırayla yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Cinsiyet	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
İyimserlik	Kadın	193	168,42	32506,00	13785,000	-,234	,815
	Erkek	145	170,93	24785,00			
	Toplam	338					
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	193	167,87	32398,00	13677,000	-,356	,722
	Erkek	145	171,68	24893,00			
	Toplam	338					
Umut	Kadın	193	178,42	34436,00	12270,000	-1,946	,052
	Erkek	145	157,62	22855,00			
	Toplam	338					
Özyeterlik	Kadın	193	167,73	32371,00	13650,000	-,387	,698
	Erkek	145	171,86	24920,00			
	Toplam	338					

Tablo 4.2'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik (U=13785,000; p>.05), psikolojik dayanıklılık (U=13677,000; p>.05), umut (U=12270,000; p>.05) ve özyeterlik (U=13650,000;p>.05) alt boyut puanlarının cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde cinsiyetin, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik arasındaki ilişkilerinde p>.05 olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Böylelikle cinsiyetin, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kurumda çalışan kadın ya da erkek cinsiyetinde bulunan kişilerin, cinsiyetlerindeki farklılık psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Örneğin, erkek bir çalışanın öz yeterliliğine ait değerlerinin yükselmesi ile farklı ve alternatif yollar arayarak hedeflere ulaşabilmesi yönündeki hedefi, bir kadın çalışan için de benzerdir, cinsiyetlerdeki değişkenlik psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserliği etkilememektedir. Kadın ve erkeğin psikolojik sermaye üzerindeki algılarının homojen olduğunu söylenebilir.

Avey (2014) yaptığı bir çalışmada demografik özellikler olan yaş, kıdem ve cinsiyetin genel olarak psikolojik sermayeyi en az ortaya koyan değişken olmakla birlikte, sadece yaş değişkeninin psikolojik sermaye kavramını anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye algısı; Erbaş (2018), Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015), Tösten (2015), Kelekçi (2015) ve Oruç (2015) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmada anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu fark kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Literatür incelendiğinde genel olarak özyeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut alt boyutlarında öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir. Buna göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

Tablo 4.3. Cinsiyet değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Cinsiyet	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Proaktif davranış	Kadın	193	174,81	33739,00	12967,000	-1,182	,237
	Erkek	145	162,43	23552,00			
	Toplam	338					

Tablo 4.3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış ölçęęi puanlarının ($U=12967,000$; $p>.05$) cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde cinsiyetin, proaktif davranış düzeyi ilişkisinde $p>.05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Bu nedenle cinsiyetin, proaktif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin proaktif davranış için anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Duygulu, 2008). Cinsiyet proaktif davranışa anlamlı bir etki etmemiştir.

Tablo 4.4. Yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçęęi puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Bağımlı D.	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İyimserlik	21-30 yaş	47	186,60	2,067	3	,559
	31-40 yaş	147	170,07			
	41-50 yaş	103	162,37			
	51 ve üzeri	41	165,78			
	Toplam	338				
Psikolojik dayanıklılık	21-30 yaş	47	177,76	,771	3	,856
	31-40 yaş	147	171,56			
	41-50 yaş	103	164,04			
	51 ve üzeri	41	166,35			
	Toplam	338				
Umut	21-30 yaş	47	172,47	4,186	3	,242
	31-40 yaş	147	175,38			
	41-50 yaş	103	171,18			
	51 ve üzeri	41	140,78			
	Toplam	338				
Özyeterlik	21-30 yaş	47	179,52	1,194	3	,754
	31-40 yaş	147	172,26			
	41-50 yaş	103	163,97			
	51 ve üzeri	41	162,02			
	Toplam	338				

Tablo 4.4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçęęi iyimserlik ($X^2=2,067; p>.05$), psikolojik dayanıklılık ($X^2=,771; p>.05$), umut ($X^2=4,186; p>.05$) ve özyeterlilik ($X^2=1,194; p>.05$) alt boyut puanlarının yaşlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Alan yazındaki araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma durumuna bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunda anlamlı farka rastlanırken Psikolojik sermayenin genelinde ise herhangi bir farka rastlanmadığı görülmektedir. İyimserlik bileşeninde farkın kaynağını 30-39 yaş arası öğretmenler ile 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Buna göre 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin 30-39 yaş arası öğretmenlere nispeten daha yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinde 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin, geçmişte yaşanmış olumsuz duyguların ve başarısızlıkların sorumluluğunu kabullendikleri, bu olumsuz olaylar üzerinde fazla durmadan, pozitif olaylara odaklandıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının ele alındığı bir çalışmada 41 yaş ve üzeri olanların 20-30 yaş arasındakilere göre daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür (Uçar, 2014). Başka bir çalışmada öğretmenlerin yaşları arttıkça psikolojik dayanıklılığının arttığı ifade edilmiştir (Yalçın, 2013).

Öğretmenlerin yaşları ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda mevcuttur (Sezgin, 2010; Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Yalçın, 2013).

Tablo 4.5. Yaş değişkenine göre proaktif davranış ölçęęi puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Bağımlı D.	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Proaktif davranış	21-30 yaş	47	161,19	,424	3	,935
	31-40 yaş	147	171,35			
	41-50 yaş	103	170,50			
	51 ve üzeri	41	169,90			
	Toplam	338				

Tablo 4.5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış ölçęi ($X^2=,424$; $p>.05$) puanlarının yaşlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde yaş değişkeninin, proaktif davranış ile ilişkisine bakıldığında $p>.05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Böylelikle yaşın, proaktif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Literatür incelendiğinde yaş, proaktif davranışla negatif ilişkili olarak görülmüştür. (Bindl et al., 2011). Genç çalışanlar kariyer hedeflerini göz önünde bulundurarak daha hırslı, daha isteklidirler. Daha iyi bir kariyer elde etmek için daha proaktif davranabilirler. Nispeten yaşlı çalışanlar hayat önceliklerinin değişmesi ve kariyer hedeflerinin daha az öncelikli olması sebebiyle daha az proaktif davranış gösterebilirler. Öğretmenlik mesleği her yaşta proaktif davranmayı gerektirmektedir.

Tablo 4.6. Kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Bağımlı D.	Kıdem	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İyimserlik	1-5 yıl	49	182,01	1,932	4	,748
	6-10 yıl	61	174,11			
	11-15 yıl	80	165,58			
	16-20 yıl	47	156,37			
	20 yıl ve üzeri	101	169,87			
	Toplam	338				
Psikolojik dayanıklılık	1-5 yıl	49	177,23	4,099	4	,393
	6-10 yıl	61	185,13			
	11-15 yıl	80	153,91			
	16-20 yıl	47	164,22			
	20 yıl ve üzeri	101	171,11			
	Toplam	338				
Umut	1-5 yıl	49	176,86	7,553	4	,109
	6-10 yıl	61	196,09			
	11-15 yıl	80	156,51			
	16-20 yıl	47	153,67			
	20 yıl ve üzeri	101	167,53			
	Toplam	338				
Özyeterlik	1-5 yıl	49	182,08	12,297	4	,015*
	6-10 yıl	61	201,74			
	11-15 yıl	80	151,36			
	16-20 yıl	47	149,82			
	20 yıl ve üzeri	101	167,45			
	Toplam	338				

* $p < .05$

Tablo 4.6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik ($X^2=1,932;p>.05$), psikolojik dayanıklılık ($X^2=4,099;p>.05$) ve umut ($X^2=7,553;p>.05$) alt boyut puanlarının kıdemlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu bulgunun aksine özyeterlik ($X^2=12,297;p<.05$) alt boyut puanlarının kıdemlerine göre istatistiksel, anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 4.7'**de sunulmuştur.

Literatür'e bakıldığında, çalışanların kıdemleri ilerledikçe psikolojik dayanıklılığın yükseldiğini ifade eden çalışmalar mevcuttur (Harrisson vd., 2002; Sezgin, 2012). Bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin kıdemleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında ilişki anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Kılınç, 2014).

Tablo 4.7. Kıdem değişkenine göre özyeterlilik puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Kıdem	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
	6-10 yıl	61	83,15	5072,00	1699,000	-3,101	,002**
	11-15 yıl	80	61,74	4939,00			
	Toplam	141					
Özyeterlilik	6-10 yıl	61	61,60	3757,50	1000,500	-2,701	,007**
	16-20 yıl	47	45,29	2128,50			
	Toplam	108					
	6-10 yıl	61	91,49	5581,00	2471,000	-2,127	,033*
	20 yıl ve üzeri	101	75,47	7622,00			
	Toplam	162					

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 4.7' de özyeterlilik alt boyut puanları incelendiğinde, anlamlı farklılığın 6-10 yıl ile 11-15 yıl ($U=1699,000$; $p < .05$), 6-10 yıl ile 16-20 yıl ($U=1000,500$; $p < .05$) ve 6-10 yıl ile 20 yıl ve üzerinde deneyimi olanlar arasında ($U=1000,500$; $p < .05$) olduğu belirlenmiştir. Tabloda sıra ortalamaları incelendiğinde özyeterlilik puanlarının 6-10 yıl arasında deneyimi olan öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik boyutu kıdem değişkeninin en önemli yordayıcısıdır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin, özellikle hedeflere ulaşmada, olumsuz durumlarda bile birçok çözüm bulabilme inancına sahip olmalarında ve onların beklenenin üzerinde bir iş performansı sergilemelerinde olumlu yönde etkileyen önemli bir etken olduğu söylenebilir. Öz yeterliliğinin yüksek olduğuna dair inanca sahip 6-10 yıl arası iş deneyimine sahip

öğretmenlerin işine karşı pozitif bakış açısına sahip çalışanlar olduğu ve işleri ile daha fazla bütünleşmekte olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Erbaş (2018), Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Tösten (2015) ve Kelekçi (2015) tarafından yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye algısının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığının olmadığı bulunmuştur.

Tablo 4.8. Kıdem değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları

Bağımlı D.	Kıdem	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Proaktif davranış	1-5 yıl	49	169,60	7,378	4	,117
	6-10 yıl	61	180,21			
	11-15 yıl	80	160,04			
	16-20 yıl	47	142,47			
	20 yıl ve üzeri	101	183,05			
	Toplam	338				

Tablo 4.8'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış ölçeği ($X^2=7,378$; $p>.05$) puanlarının kıdemlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde kıdem değişkeninin proaktif davranış üzerindeki ilişkisinde $p>.05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Kıdem değişkeninin proaktif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu sonuca göre, mesleğe yeni başlayan bir öğretmen ile uzun yıllar öğretmenlik yapmış bir öğretmenin proaktif davranış düzeylerinin aynı olduğu söylenebilir.

Kaya, Balay ve Demirci'nin (2014) çalışmalarında öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır.

Tablo 4.9. Branş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Branş	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	z	P
İyimserlik	Sınıf Öğretmeni	169	176,74	29869,50	13056,500	-1,368	,171
	Diğer	169	162,26	27421,50			
	Toplam	338					
Psikolojik dayanıklılık	Sınıf Öğretmeni	169	182,78	30889,00	12037,000	-2,507	,012*
	Diğer	169	156,22	26402,00			
	Toplam	338					
Umut	Sınıf Öğretmeni	169	184,25	31138,00	11788,000	-2,788	,005**
	Diğer	169	154,75	26153,00			
	Toplam	338					
Özyeterlik	Sınıf Öğretmeni	169	180,99	30587,00	12339,000	-2,174	,030*
	Diğer	169	158,01	26704,00			
	Toplam	338					

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 4.9’da araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik ($U=13056,500;p>.05$) alt boyut puanlarının branşına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu bulgunun aksine psikolojik dayanıklılık ($U=12037,000;p<.05$), umut ($U=11788,000;p<.05$) ve özyeterlilik ($U=12339,000;p<.05$) alt boyut puanlarının öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel, anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde ortaya çıkan bu farklılığın sınıf öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. .

Elde edilen bulguların aksine Öğretmenlerin branş değişkenine göre öz yeterlik algılarında farklılaşmanın olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Çapri ve Kan, 2007; Kurt, 2009).

Başka bir çalışmada sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının, branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Gençtürk ve Memiş, 2010).

Tablo 4.10. Branş değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Branş	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
Proaktif davranış	Sınıf Öğretmeni	169	177,09	29929,00	12997,000	-1,464	,143
	Diğer	169	161,91	27362,00			
	Toplam	338					

Tablo 4.10'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış ölçeği (U=12997,000; p>.05) puanlarının branşına göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde branş değişkeninin proaktif davranış üzerindeki ilişkisinde p>.05 olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Branş değişkeninin ilişkilerde proaktif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde proaktif davranış özellikleri branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri branşlarına göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin branş değişkenine göre proaktif davranış düzeylerinde farklılaşmanın olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Çapri ve Kan, 2007; Kurt, 2009).

Tablo 4.11. Öğrenim düzeyi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Öğrenim düzeyi	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
İyimserlik	Lisans	308	172,58	53153,50	3672,500	-1,861	,063
	Y.Lisans	30	137,92	4137,50			
	Toplam	338					
Psikolojik dayanıklılık	Lisans	308	172,23	53046,50	3779,500	-1,651	,099
	Y.Lisans	30	141,48	4244,50			
	Toplam	338					
Umut	Lisans	308	169,19	52111,50	4525,500	-,186	,853
	Y.Lisans	30	172,65	5179,50			
	Toplam	338					
Özyeterlik	Lisans	308	169,82	52305,50	4520,500	-,196	,845
	Y.Lisans	30	166,18	4985,50			
	Toplam	338					

Tablo 4.11’de araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik ($U=3672,500;p>.05$), psikolojik dayanıklılık ($U=3779,500;p>.05$), umut ($U=4525,500;p>.05$) ve özyeterlik ($U=4520,500;p>.05$) alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde öğrenim düzeyinin psikolojik sermaye boyutları üzerindeki ilişkisinde $p>.05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Öğrenim düzeyinin ilişkilerde psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitimin, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik arasındaki ilişkilerinde $p>.05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Böylelikle eğitimin, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Kurumda; lisans mezunu olan ve yüksek lisans eğitimini kapsayan üniversite mezunu çalışanların psikolojik sermaye algıları homojendir ve kişinin üniversite eğitim düzeyinde olup olmaması psikolojik sermaye algıları üzerinde farklı

bir etken oluşturmamaktadır. Örneğin, lisans mezunu bir çalışanın karşılaştığı zorluklarda stres ile başa çıkabilmesi yönünde ki cesareti ile yüksek lisans mezunu bir çalışanın ki eğitim farklılığından dolayı farklı bir etken oluşturmamaktadır.

Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015) ve Kelekçi (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye algısı öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Oruç (2015) yaptığı bir araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulmuştur. Bu fark doktorasını yapmış akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek lisans mezunu akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.12. Öğrenim düzeyi değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Öğrenim düzeyi	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
Proaktif davranış	Lisans	308	170,31	52456,00	4370,000	-,501	,616
	Y.Lisans	30	161,17	4835,00			
	Toplam	338					

Tablo 4.12'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış ölçeği (U=4370,000; p>.05) puanlarının öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde öğrenim düzeyinin proaktif davranış üzerindeki ilişkisinde p>.05 olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Öğrenim düzeyinin ilişkilerde proaktif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Örneğin lisans mezunu bir öğretmen ile yüksek lisansını yapmış bir öğretmenin değişime ve yeniliklere açık olma düzeylerinin aynı olduğu söylenebilir.

Tablo 4.13. Okulda görev yapma süresi değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Okulda görev yapma süresi	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	P
İyimserlik	1-2 yıl	84	147,78	6,522	2	,038*
	3-4 yıl	88	168,47			
	5 yıl ve üzeri	166	181,04			
	Toplam	338				
Psikolojik dayanıklılık	1-2 yıl	84	166,09	2,249	2	,325
	3-4 yıl	88	158,44			
	5 yıl ve üzeri	166	177,09			
	Toplam	338				
Umut	1-2 yıl	84	151,96	3,635	2	,162
	3-4 yıl	88	175,68			
	5 yıl ve üzeri	166	175,10			
	Toplam	338				
Özyeterlik	1-2 yıl	84	151,61	3,798	2	,150
	3-4 yıl	88	176,25			
	5 yıl ve üzeri	166	174,97			
	Toplam	338				

* $p < .05$

Tablo 4.13'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeği psikolojik dayanıklılık ($X^2=2,249;p>.05$), umut ($X^2=3,635;p>.05$) ve özyeterlik ($X^2=3,798;p>.05$) alt boyut puanlarının okulda çalışma süresine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu bulgunun aksine iyimserlik ($X^2=6,522;p<.05$) alt boyut puanlarının okulda çalışma süresine göre istatistiksel, anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.14'te sunulmuştur.

İlgili alan yazın incelendiğinde bu araştırmanın bulgularının daha önce yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmüştür. İncelenen bu araştırmalarda da öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin buldukları okuldaki çalışma sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği sonucuna varılmıştır (Çimen, 2007; Schwartz, 2010). Bazı araştırmalar ise öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri okuldaki

görev yapma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşmıştır(Kılınç, 2014).

Tablo 4.14. Okulda görev yapma süresi değişkenine göre iyimserlik puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Okulda görev yapma süresi	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	Z	P
İyimserlik	1-2 yıl	84	109,29	9180,00	5610,000	-2,531	,011*
	5 yıl ve üzeri	166	133,70	22195,00			
	Toplam	250					

* $p < .05$

Tablo 4.14'te iyimserlik alt boyut puanları incelendiğinde, anlamlı farklılığın 1-2 yıl ile 5 yıl ve üzerinde ($U=5610,000; p<.05$) okulda çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur. Tabloda sıra ortalamaları incelendiğinde, iyimserlik puanlarının 5 yıl ve üzerinde okulda çalışan öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik boyutu okulda görev yapma süresi değişkeninin en önemli yordayıcısıdır. Literatürde iyimser kişilerin çalışma yaşamında daha çok çalışmaya teşvik edilebilen, daha tatminkar, zorluklar karşısında daha sebatkar, fiziksel ve duygusal bakımdan daha canlı oldukları bulgularını gösteren araştırma sayısının artmakta olduğu göz önündedir. İyimserlik düzeyinin yüksek olduğuna dair inanca sahip 5 yıl ve üzeri aynı okulda görev yapan öğretmenlerin bu özelliklere sahip çalışanlar olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 4.15. Okulda görev yapma süresi değişkenine göre proaktif davranış ölçeği puanları arasında yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları

Bağımlı D.	Okulda görev yapma süresi	K	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	P
Proaktif davranış	1-2 yıl	84	162,73	,667	2	,716
	3-4 yıl	88	169,09			
	5 yıl ve üzeri	166	173,14			
	Toplam	338				

Tablo 4.15'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış puanlarının ($X^2=,667;p>.05$) okulda çalışma süresine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde okulda görev yapma süresinin proaktif davranış üzerindeki ilişkisinde $p>.05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Okulda çalışma süresinin ilişkilerde proaktif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu sebeple öğretmenin çalıştığı kurumu tanınması için o okulda uzun yıllar çalışmış olması gerekmemektedir. Kurumun hedeflerini öğrenen girişimci ve yenilikçi her öğretmen proaktif davranışlar sergileyebilir.

4.3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasında ilişkiye yönelik bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Spearman's Rho korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.16. da gösterilmiştir.

Tablo 4.16. Psikolojik sermaye puanları ve proaktif davranış puanları arasında yapılan Spearman's rho testi sonuçları

		Proaktif davranış	
Spearman's rho	İyimserlik	r	,217**
		p	,000
		N	338
	Psikolojik dayanıklılık	r	,374**
		p	,000
		N	338
	Umut	r	,513**
		p	,000
		N	338
	Özyeterlilik	r	,524**
		p	,000
		N	338

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tablo 4.16'da psikolojik sermaye ölçeği puanları ile proaktif davranış ölçeği puanları arasındaki ilişkiler görülmektedir. İyimserlik ile proaktif davranış ($r = ,217; p < .05$), psikolojik dayanıklılık ile proaktif davranış ($r = ,374; p < .05$), umut ile proaktif davranış ($r = ,513; p < .05$), özyeterlilik ile proaktif davranış ($r = ,524; p < .05$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

4.4.İlköğretim okulu öğretmenlerinin (sınıf-branş) psikolojik sermaye algıları, proaktif davranış düzeylerini ne kadar yordadığına yönelik sonuçlar

Tablo 4.17. Psikolojik sermaye puanları ve proaktif davranış puanları arasında yapılan regresyon analizi

Model	Bağımsız D.	Bağımlı D.	B	SE	β	t	p	(BootLLCI)	(BootULCI)
	1	(Sabit)	Proaktif davranış	4,969	,971		5,117	,000**	1,691
	İyimserlik	-,042		,034	-,075	-1,245	,214	-,110	,021
	Psikolojik dayanıklılık	,043		,043	,073	,992	,322	-,037	,127
	Umut	,111		,047	,194	2,337	,020*	,008	,210
	Özyeterlik	,144		,047	,262	3,053	,002**	,046	,257

R=,451; R²=,204; F_(4, 333)= 21,288;
p=,000**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; * (VIF < 5); LLCI= %95 güven aralığında alt sınır; ULCI= %95 güven aralığında üst sınır; Bootstrap örneklem büyüklüğü= 1000.

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere psikolojik sermayenin, öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerini yordayıp yordamadığı regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmanın verileri normal dağılmadığı için regresyon analizi bootstrap güven aralıkları hesaplanarak sunulmuştur. Model 1’de, psikolojik sermaye ölçeği umut ($\beta = ,194; t = 2,337; p < .05$) ve özyeterlik alt boyut puanlarının ($\beta = ,262; t = 3,053; p < .05$) pozitif olarak proaktif davranış puanlarını anlamlı yordayan değişkenler oldukları belirlenmiştir. Açıklanan varyansın % 20,4 olduğu bulunmuştur (R=,451; R² =,204; $p < .05$). Bu bulgunun aksine psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik ($\beta = -,075; t = -1,245; p > .05$) ve psikolojik dayanıklılık alt boyut puanlarının ($\beta = ,073; t = ,992; p > .05$) proaktif davranış puanlarını anlamlı yordayan değişkenler olmadıkları tespit edilmiştir.

%95 güven aralığında Bootstrap sonuçlarına göre umut alt boyut puanları için BootLLCI_{Umut}=,008; BootULCI_{Umut}=,210 olarak; özyeterlik alt boyut puanları için BootLLCI_{Özyeterlik}=,046; BootULCI_{Özyeterlik}=,257 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlerin %95 güven aralığındaki bootstrap alt (BootLLCI) ve üst (BootULCI) değerleri arasında sıfır bulunmadığından (BootLLCI < 0 < BootULCI), bu modelde proaktif davranışı anlamlı olarak yordayan değişkenlerin bootstrap sonuçlarına göre anlamlılıklarını sürdürdükleri belirlenmiştir.

Bootstrap sonuçlarına göre iyimserlik alt boyut puanları için $BootLLCI_{iyimserlik} = -,110$; $BootULCI_{iyimserlik} = ,021$ olarak; psikolojik dayanıklılık alt boyut puanları için $BootLLCI_{psikolojik dayanıklılık} = -,037$; $BootULCI_{KMD} = ,127$ olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlerin %95 güven aralığındaki bootstrap alt ($BootLLCI$) ve üst ($BootULCI$) değerleri arasında sıfır bulunduğundan ($BootLLCI < 0 < BootULCI$), bu modelde proaktif davranış puanlarını anlamlı olarak yordamayan değişkenlerin bootstrap sonuçlarına göre de anlamlı olarak yordamadıkları belirlenmiştir.



V.BÖLÜM

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde, ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik sonuçlara yer verilmiştir.

5.1.1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeylerine ilişkin sonuçlar

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin her bir alt boyutuna ilişkin görüşlerini; İyimserlik alt boyutunda ($\bar{X} = 4,52$) ile “Katılıyorum”, Psikolojik Dayanıklılık alt boyutunda ($\bar{X} = 4,84$) ile “Katılıyorum”, Umut alt boyutunda ($\bar{X} = 5,05$) ile “Kesinlikle Katılıyorum” ve Öz yeterlilik alt boyutunda ($\bar{X} = 5,05$) ile “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde ortaya koymuşlardır.

2. Öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin ($\bar{X} = 4,37$) ile “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinde olduğu tespit edilmiştir.

5.1.2. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre psikolojik sermaye algıları ve proaktif davranış düzeylerine ilişkin sonuçlar

5.1.2.1. Cinsiyet değişkenine yönelik sonuçlar

Bu çalışmaya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında görüşlerinin cinsiyetlerine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bu çalışmaya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış düzeyi puanlarının cinsiyetlerine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.2. Yaş değişkenine yönelik sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algısı iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut puanlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış düzeyi puanlarının yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.3. Kıdem değişkenine yönelik sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyut puanlarına kıdemlerine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öz yeterlilik alt boyut puanlarının kıdemlerine göre istatistiksel olarak, anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Öz yeterlilik alt boyut puanları incelendiğinde, anlamlı farklılığın öz yeterlilik puanlarının 6-10 yıl arasında deneyimi olan öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Uzun yıllar öğretmenlik yapmış olan öğretmenlerin yeni başlayan öğretmenlere göre öz yeterlilikleri daha yüksektir. Meslekte belirli bir çalışma yılını doldurmuş olan öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin nispeten daha yeterli olduğu düşünülmektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyi mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ortalaması diğer yıllara göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış düzeyi puanlarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda öğretmenler çalışma hayatları boyunca proaktif davranış sergiledikleri söylenebilir.

5.1.2.4. Branş değişkenine yönelik sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, iyimserlik alt boyut puanlarının branşına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu bulgunun aksine psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut puanlarının öğretmenlerin branşına göre istatistiksel, anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Sıra ortalamaları incelendiğinde ortaya çıkan bu farklılığın sınıf öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık umut ve öz yeterlilik boyutlarının, bu okullarda görev yapmakta olan branş öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha olumludur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranışına ilişkin düzeylerinin branşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.5. Öğrenim düzeyi değişkenine yönelik sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış düzeyi puanlarının öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.6. Okulda görev yapma süresi değişkenine yönelik sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut puanlarının okulda çalışma süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun aksine iyimserlik alt boyut puanlarının okulda çalışma süresine göre istatistiksel, anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

İyimserlik alt boyut puanları incelendiğinde, anlamlı farklılığın 1-2 yıl ile 5 yıl ve üzerinde okulda çalışan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. İyimserlik puanlarının 5 yıl ve üzerinde okulda görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı okulda görev yapma süresi 5 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iyimserlik boyutu anlamlı düzeyde daha olumludur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin proaktif davranış düzeyi puanlarının okulda çalışma süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ve proaktif davranış düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları alt boyutlarından İyimserlik ve Psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Umut ve Öz yeterlilik alt boyutlarında boyutlarında ise pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.1.4. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin proaktif davranış düzeylerini yordamasına ilişkin sonuçlar

İyimserlik ile proaktif davranış, psikolojik dayanıklılık ile proaktif davranış, umut ile proaktif davranış, özyeterlilik ile proaktif davranış arasında pozitif yönlü anlamlı yordayan değişkenler oldukları belirlenmiştir.

Psikolojik sermayenin, öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerini yordayıp yordamadığına bakılmış ve psikolojik sermaye ölçeği umut ve özyeterlilik alt boyut puanlarının pozitif olarak proaktif davranış puanlarını anlamlı yordayan değişkenler oldukları belirlenmiştir. Açıklanan varyansın % 20,4 olduğu bulunmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyut puanlarının proaktif davranış puanlarını anlamlı yordayan değişkenler olmadıkları tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler

1.Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik projeler ve eğitimlere katılmalarına fırsat verilmelidir.

2.Öğretmenler mesleklerinin çok kutsal olduğunu düşünmekle beraber mesleklerine gösterilen saygının her geçen gün azaldığını düşünmekte ve meslekleri ile ilgili olumlu tutumlarını kaybetmektedirler. Öğretmenlerin bu düşüncelerinin nedenleri ilgili tüm birimlerce araştırılarak mesleğe hak ettiği değeri göstermek için çalışmalar yapılabilir.

3.Çalışanların proaktif davranış göstermesinde, yönetici desteğinin önemli bir etken olduğu yöneticilerce bilinmelidir. Bununla ilgili bilgilendirme ve eğitim seminerleri düzenlenebilir.

4.Örgütsel psikolojik sermaye oluşturmak için okullarda yapılması gereken çalışmaların neler olabileceği araştırılabilir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

1.Bu çalışma, Sakarya ili Serdivan ilçe ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle lise, üniversite ve özel eğitim kurumları da dahil edilerek buralarda görev yapan öğretmenler ve akademisyenlerin görüşlerini de kapsayacak şekilde benzer bir çalışma yapılabilir.

2.Bu çalışmada psikolojik sermaye algısı ve proaktif davranış düzeyi öğretmen görüşlerine göre incelenmiştir. Okul yöneticilerinin ve okulda görev yapan diğer memurların da psikolojik sermaye algısı ve proaktif davranış düzeyini tespit etmeye yönelik yeni araştırmalar yapılabilir.

3.Sakarya ili Serdivan ilçesi ile sınırlı kalmayıp diğer ilçeleri de kapsayan ayrıntılı bir araştırma planlanabilir.

4.İlköğretim okulu öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı çalıştığı okula göre incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi *Dergisi*, (1), 123-140.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. Positive Psychological Capital In Terms Of Personal Values On Job Satisfaction And A Research), Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anık, S. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., and Youssef, C. M. (2010). The Additive Value Of Positive Psychological Capital In Predicting Work Attitudes And Behaviors. *Journal Of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 41-67.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.

- Barut, A. (2017). Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bıyıkbeyi, T. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, (393652). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Bindl U. K., Parker S. K., Zedeck S. (2011), "Proactive Work Behavior ForwardThinking and Change-Oriented Action in Organizations", *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2 (2), 567- 598.
- Bolino, M. S. Valcea ve J. Harvey, "Employee, Manage Thyself: The Potentially Negative Implications of Expecting Employees To Behave Proactively", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, s. 325-345, 2010.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Cerit, Y. ve Akgün, N. (2015). Okulun örgüt yapısı ile sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802.
- Cerit, Y. (2013). Sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları sergileme düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. ULEAD 2013 Annual Congress: International Congress on Research in Education, Mayıs.
- Chiaburu, D.S., S.V. Marinova ve A.S. Lim, "Helping and Proactive Extra-Role Behaviors: The Influence of Motives, Goal Orientation, and Social Context", *Personality and Individual Differences*, 43, s. 2282-2293, 2007.
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M.E. (2000). Positive Psychology, An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Crant, J. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537

- Cole, K., Daly, A. and Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal Of Socio-Economics*, 38(11), 464-474.
- Conger, J., and Kanungo, R. (1994). Charismatic leadership in organizations: perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, (5), 439-452.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(3), 46-55.
- Çapri, B. and Kan, A. (2006). Öğretmen kişiler arası öz yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 48-61.
- Çimen, S. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Deluga, Ronald J. (1998); "American Presidential Proactivity, Charismatic Leadership, and Rated Performance," *The Leadership Quarterly*, Cilt 9, Sayı 3, s. 265-291.
- Duygulu E. (2008), "Algılanan Kurumsal Görünüm, Proaktif Kişilik Özelliği ve İş Kurma (Girişimcilik) Tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10-2, 95-120.
- Erbaş, H. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ertaş, A.(2010). Türk İş Piyasasında Beşeri Sermaye'nin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı. Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Erkus, A., ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma/A Research On The Impact Of Psychological Capital To Job Satisfaction, Job Performance And İntention To Quit. *Istanbul Üniversitesi İletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302.
- Gençtürk, A., and Memiş, A. (2010). An investigation of primary school teachers' teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.

- Grant, A. M., and Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. ve Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th Edition), Pearson Prentice Hall.
- Healy, T.,& Côté, S. (2001). The Well-Being Of Nations: The Role Of Human And Social Capital. Education And Skills. Organisation For Economic Cooperation And Development, 2 Rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France.
- Hefferon, K., ve Boniwell, I. (2014). Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma ve Uygulamalar. T. Doğan, and G. Ekici (Eds.).
- Huang, L. ve Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal Orientation–Creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.
- İsmetoğlu, M. (2017). Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287- 302.
- Karasar, N. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Koç, A.(2013). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yatay Kesit Analizi İle Ab Ülkeleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Maliye Dergisi*, (165), 241-285.
- Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 113-130. Van Veldhoven, Marc ve Luc Dorenbosch (2008); “Age, Proactivity and Career Development,” *Career Development International*, Cilt 13, Sayı 2, s.112- 131.
- Kelekçi, H. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

- Kasunic, M. (2005). Designing an effective survey. Tech. rep., Carnegie Mellon, Software Engineering Institute.
- Kılıçer, K., ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 150-164.
- Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 3(1), 70-79.
- Kirkman, B., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strenghts. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications*, 33(2),143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge, USA: Oxford University Press.*
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, (1), 249-271.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Ocak, M., Güler, M. & Basım, H.N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Çankırı
- Oruç, E. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Paterson, T. A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Rasmussen, C. & Marrongella, K. (2006). Pedagogical content tools: Integrating student reasoning and mathematics in instruction. *Journal for Research in Mathematics Education*, 37(5), 388-423.
- Reichard, R. J., Dollwet, M. ve Louw-Potgieter, J. (2014). Development of crosscultural psychological capital and its relationship with cultural intelligence and ethnocentrism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 150-164.
- Sheldon, K. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217 .
- Synder, R. C. (2002): Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Spychala A. (2009), "Proactive work behaviour", Doktora Tezi, Universität konstanz.
- Topçu, M. K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Vanno, V., Kaemkate, W. ve Wongwanich, S. (2015). Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of thai students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171.
- Vogelgesang, G., Clapp-Smith, R. ve Osland, J. (2014). The Relationship Between Positive Psychological Capital and Global Mindset İn the Context Of Global Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 227-240.
- Yaylalı, M. ve Lebe, F. (2011). Beşeri Sermaye İle İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi. *Marmara University Journal Of The Faculty Of Economic & Administrative Sciences*, 30(1).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (5. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, A.S., Koçak, C., ve Cula, S., An Analysis on Proactive-Reactive Personality Profiles in Student-Teacher Relationship Through The Metaphorical Thinking Approach. *Eurasia Journal of Mathematics Science & Technology Education*, 6(2), (2010), 129-137.

EKLER

EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmenim,

Bu ölçek “ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak” amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilecek olan bu bilgiler, bilimsel amaçlar doğrultusunda topluca değerlendirilecektir. Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel sorular; ikinci bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sermaye algılarını ve üçüncü bölümde ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin proaktif davranış düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmanın geçerliliği açısından, tüm soruları yanıtlamanız büyük önem taşımaktadır. İlginize teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim. Saygılarımla...

AYŞE YELDA HATİPOĞLU
A.İ.B.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz

1. () Erkek 2. () Kadın

2. Yaşınız

1. () 21-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51 ve üzeri

3. Mesleki Kıdeminiz

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üzeri

4. Branşınız

1. () Sınıf Öğretmeni 2. () Diğer (belirtiniz
.....)

5. Eğitim Düzeyiniz

1. () Lisans 2. () Lisansüstü

6. Bu Okulda Çalışma Süreniz

1. () 1-2 yıl 2. () 3-4 yıl 3. () 5 yıl ve üzeri

EK-2: PROAKTİF DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

PROAKTİF DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.	Katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Temel görevlerimi yapmanın en iyi yöntemini bulurum.	1	2	3	4	5
2.Temel görevlerimi yaparken kullandığım yöntemleri iyileştirmek için yeni fikirler ortaya atarım.	1	2	3	4	5
3.Temel görevlerimi yaparken kullandığım yöntemi değiştirebilirim.	1	2	3	4	5

EK-3: PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

	Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

EK-4: ETİK KURUL RAPORU



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

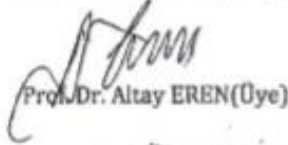
Ayşe Yelda Hatipoğlu
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

Sayın Ayşe Yelda Hatipoğlu,

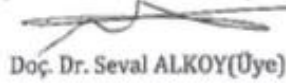
"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Algıları İle Proaktif Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki" İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2019/12) kurulumuzun 07.02.2019 tarihli ve 2019/01 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)

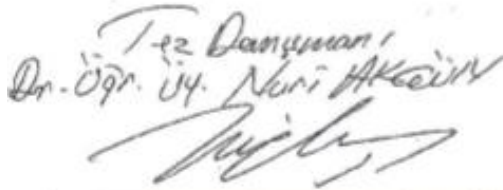

Prof. Dr. Altay EREN (Üye)


Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)


Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


Av. Zühal DEMİRCİ (Üye)


Dr. Öğr. Üy. Nuri AKÇETİN



EK-5: ARAŞTIRMA İZİNİ

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29065503-44-E.7426168
Konu: Anket Uygulaması Ayşe Yelda
HATİPOĞLU

11/04/2019

VALİLİK MAKAMINA

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, yüksek lisans programı öğrencisi Ayşe Yelda HATİPOĞLU'nun tezi kapsamında "*İlköğretim Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Alguları İle Proaktif Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişki*" konulu anket uygulama talebi, adı geçen Üniversitenin 29.03.2019 tarihli ve 3299 sayılı yazıları ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının, Serdivan İlçemiz İlkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlere, eğitim öğretimin aksamasına mahal vermeden gönüllülük esasına dayalı olarak, okul yönetiminin belirleyeceği zaman ve şartlarda 2018-2019 eğitim öğretim yılında uygulanması, çalışmada sadece ekteki mühürlü anket sorularının kullanılması ve yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüğünce yerine getirilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Fazilet DURMUŞ
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
11/04/2019
Abdul Rauf ULUSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK-6: PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

ölçek kullanım izni Gelen Kutusu x ↕ 🖨

Yelda hatipoğlu <yelda.hatipoglu@gmail.com> 25 Tem 2018 Çar 09:37 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: nbasim ▾

Değerli hocam merhabalar,
 Ben Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans öğrencisi Ayşe Yelda Hatipoğlu. Dr Öğr. Üyesi Nuri Akgün hocam ile birlikte yürüteceğimiz tez çalışmam ve diğer beraber ve ayrı olarak gerçekleştireceğimiz akademik çalışmalarımızda "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" tezinde yer alan "psikolojik sermaye" ölçeğinizden faydalanabilmek için izninizi rica ediyoruz.Şimdiden teşekkür ederim.İyi çalışmalar dilerim.

Yelda hatipoğlu <yelda.hatipoglu@gmail.com> 29 Tem 2018 Paz 14:16 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: nbasim ▾

----- Yönlendirilmiş ileti -----
 Gönderen: **Yelda hatipoğlu** <yelda.hatipoglu@gmail.com>
 Tarih: 25 Temmuz 2018 09:37
 Konu: ölçek kullanım izni
 Alıcı: nbasim@baskent.edu.tr

⋮

Nejat Basım <nbasim@baskent.edu.tr> 📧 30 Tem 2018 Pzt 17:01 ☆ ↶ ⋮
 Alıcı: ben ▾

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Sonunda ölçeğin sunulduğu uyarlama makalesi ekte. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.
 Prof. Dr. H. Nejat Basım

EK-7: PROAKTİF DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

ölçek kullanım izni



Yelda hatipoğlu <yelda.hatipoglu@gmail.com>

11 Ara 2018 Sal 22:38



Alıcı: cerit_y ▾

Değerli hocam merhabalar,

Ben Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans öğrencisi Ayşe Yelda Hatipoğlu. Dr Öğr. Üyesi Nuri Akgün hocam ile birlikte yürüteceğimiz tez çalışmam ve diğer beraber ve ayrı olarak gerçekleştireceğimiz akademik çalışmalarımızda "Okulun Örgüt Yapısı İle Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Davranışları Arasındaki İlişki" adlı çalışmanızda yer alan "proaktif davranış" ölçeğinizden faydalanabilmek için izninizi rica ediyoruz.Şimdiden teşekkür ederim.İyi çalışmalar dilerim.

Yusuf CERİT <cerit_y@ibu.edu.tr>

15 Ara 2018 Cmt 20:39



Alıcı: ben ▾

Sayın Hatipoğlu

Ölçeği araştırmanızda kullanabilirsiniz. Başarılar

Yusuf Cerit

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: Yelda hatipoğlu <yelda.hatipoglu@gmail.com>

Kime: cerit y <cerit_y@ibu.edu.tr>

Gönderilenler: Tue, 11 Dec 2018 23:38:19 +0300 (EET)

Konu: ölçek kullanım izni



EK-8: ÖZGEÇMİŞ

1988 Hatay/Erzin doğumlu olan Ayşe Yelda Hatipoğlu, ilkokulu Osmaniye Yediocak İlkokulu'nda, ortaokulu Osmaniye Saim Bey Ortaokulu'nda, liseyi Osmaniye Mehmet Akif Ersoy lisesinde tamamladı ve 2013 yılında Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilimleri Öğretmenliği Lisans Programından mezun oldu. 2015 yılından itibaren Fen Bilimleri Öğretmenliği görevine başladı. Halen Sakarya ilinde Fen Bilimleri Öğretmeni olarak çalışmaktadır.

İletişim Adresleri

e-mail : yelda.hatipoglu@gmail.com

Telefon: 05317928515