



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Hazırlayan
ABDULKADİR EKİN

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans

Danışman
Doç. Dr. Selahattin Akpınar

KARAMAN – 2018

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi:15.01.12018

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan: Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

Üye: Doç. Dr. Hamdi PEPE

Üye: Yrd. Doç. Dr. Veysel TEMEL

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 28.12.2017 tarihli ve 2017/39-288 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir. •

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda ve yüksek lisans öğrenim sürecimin ilk gününden son gününe kadar desteğinden ve bana olan güveninden dolayı tez danışmanım ve hocam Sayın Doç. Dr. Selahattin Akpınar'a; bilgi ve deneyimini benden esirgemeyen tez çalışmamın her safhasında bana değerli vaktinden ayırıp yardımcı olan Sayın Yrd. Doç. Dr. Rasim TÖSTEN, Arş. Gör. Yunus Emre YARAYAN, Öğr. Gör. Yusuf SOYLU ve yüksek lisans sürecimde yardımlarından dolayı bütün çalışma arkadaşlarıma; yüksek lisans sürecinde kendilerinden ders aldığım hocalarıma, tez izleme komitemde ve tez jürimde yer alan hocalarıma; çalışmamın her aşamasında sevgi, sabır ve desteğini hiç bir zaman esirgemeyen başta abim Barış Ekin olmak üzere aileme sonsuz teşekkür ederim.

Abdulkadir Ekin

KARAMAN Ocak-2018

ÖZET

GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİNDE GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

EKİN, ABDULKADİR

Yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor ABD

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Selahattin Akpınar

Pozitif psikoloji, II. Dünya Savaşı sonrasında olumsuzluklara odaklanmak yerine bireyin pozitif yönlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan ve bu kapsamda çalışmaların yoğunlaştığı bir akımdır. Pozitif psikolojik sermaye ise temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan, çalışan verimliliğinin artmasına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan verimliliğine ve örgütsel davranışlara etkisi büyüktür.

Yapılan bu araştırmanın temel amacı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarını incelemektir. Araştırma açımlayıcı sıralı karma yöntemle desenlenmiştir. Araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algılarını belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısımdaki çalışma grubunu güneydoğu Anadolu bölgesi örneklemeden alınan, yedi ilden toplamda 332 beden eğitimi ve spor öğretmenine uygulanan anketler sonucunda oluşturulmuştur.

Araştırma sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; illerin gelişmişlik düzeyi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının ters orantılı olduğu; medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan bölüm türünün, okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermayenin güçlenmesini engelleyen durumlar ve gerekli çözüm önerileri beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle yapılan görüşmelerle ayrıntılı olarak incelenmiştir. Son olarak araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış güneydoğu beden eğitimi ve spor

ABSTRACT

POSITIVE PSYCHOLOGY EXAMINATION OF CAPITAL PERCEPTIONS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS WHO WORKS IN SOUTHEASTERN ANATOLIA REGION IN TERMS SOME VARIABLES

EKIN, Abdulkadir

Postgraduate Thesis, Department of Physical education and sports

Supervisor: Assoc. Doç. Dr. Selahattin Akpınar

Positive psychology is an approach which focuses on revealing the positive aspects of the individuals' rather than their negative aspects and it became core of focus for the works in that context after World War II. Positive psychological capital, which took its basics from the approaches of positive psychology and positive organizational behavior, is a kind of capital which is defined as a set of qualities that affect the increase of the employee productivity positively. The impact of positive psychological capital on employee productivity and organizational behaviour is great.

The main aim of this research is to examine the physical education and sports teachers' perceptions of positive psychological capital. The research is designed as mixed method. In the research, a scale was developed by the researchers to determine the perceptions of the physical education and sports teachers and the findings were supported by qualitative work. Some results of the qualitative work were shared with the teachers by arranging interviews.

Southeastern Anatolia region is shown as an example consists of seven cities in total has been formed three hundred thirty two physical education and sports teachers as a result of applied surveys.

The results of the study show that the physical education and sports teachers' perceptions of positive psychological capital are high; the teachers' positive psychological capital is inversely proportional to the provinces' developmental levels; marital status, seniority, age, salary satisfaction, the kind of graduated faculty and school size affect psychological capital. The cases that prevent the development of the psychological capital and necessary solutions were investigated with physical education and sports teachers interviews. Finally, some suggestions were made to researchers and practitioners.

Keywords: Psychological Capital, Positive Psychology, Positive Organizational Behavior, Physical Education and Sports, Southeastern Anatolia region

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Sınırlılıkları.....	5
1.6. Sayıtlar.....	5
2. BÖLÜM.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Psikoloji ve Psikolojik Sermaye.....	7
2.2. Sermaye ve Sermaye Türleri.....	10
2.2.1. Ekonomik Sermaye.....	11
2.2.2. İnsan Sermayesi.....	12
2.2.3. Sosyal Sermaye.....	13
2.3. Pozitif Psikoloji Kavramı.....	14
2.4. Pozitif Psikolojinin Gelişimi.....	17
2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye (PSER).....	19
2.6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri/Boyutları.....	25
2.6.1. Özyeterlik (Self-Efficacy).....	25
2.6.2. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience).....	29

2.6.3. İyimserlik (Optimism).....	31
2.6.4. Umut	36
2.6.5. Güven	38
2.6.6.Dışadönüklük	40
2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar- FARKLI	42
2.7.1. Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar	42
2.7.2.Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar	43
III. BÖLÜM	46
YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırmanın Modeli	46
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.3. Veri Toplama Aracı.....	49
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	50
3.5. Verilerin Çözümlemesi	50
IV. BÖLÜM	51
BULGULAR VE YORUM.....	52
4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına Dair Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	52
4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	55
4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	56
4.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	57
4.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Spor Dalı Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	58
4.6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	60
4.7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Deneyim Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye	

Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	61
4.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mezuniyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi	62
4.9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Aldıkları Maaş ile PS'ye arasındaki anlamlı farklılık durumu	63
4.10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin aktif spor ile PS'ye arasındaki anlamlı farklılık durumu	67
4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmen sayısı ile PS'ye arasındaki anlamlı farklılık durumu-	70
V. BÖLÜM.....	75
TARTIŞMA	75
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKLAR.....	87
EKLER.....	96

KISALTMALAR

PS : Psikolojik Sermaye

PSER: Pozitif Psikolojik Sermaye

SS : Sayfa Sayısı

% : Yüzde

Sd : Serbestlik Derecesi

Md : Madde

Ss : Standart Sapma

P : Anlamlılık Düzeyi

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin illere Göre Dağılımı	47
Tablo 3.2 Araştırmada yer alan katılımcılara ait kişisel özellikler.....	47
Tablo 4.1. : Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına Dair Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları	52
Tablo 4.2: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları-	55
Tablo 4.3: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları -	56
Tablo 4.4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları-	57
Tablo 4.5: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Spor Dalı Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları -	58
Tablo 4.6: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları-	60
Tablo 4.7: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Deneyim Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.8: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mezuniyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.9: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Aldıkları Maaş ile PS'ye İlişkin Yapılan Betimsel analiz sonucu.....	63
Tablo 4.10.: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Aldıkları Maaş ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları	66
Tablo 4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin aktif spor ile PS'ye İlişkin Yapılan Betimsel analiz sonucu	67
Tablo 4.12: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin aktif spor ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları-	68
Tablo 4.13: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmen sayısı ile PS'ye İlişkin Yapılan Betimsel analiz sonucu.....	70
Tablo 4.14. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmen sayısı ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları	72
Tablo 4.15. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iller ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları	73

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Sermaye türleri	21
--------------------------------	----



1. GİRİŞ

Sürekli gelişim gösteren dünya düzeninde siyasal, sosyal, ekonomik ve bilimsel alanların beraber ilerlediği görülmektedir. Büyük oranda ortaya çıkan bu ilerlemenin bilimsel dünyasında etkilediği açık bir gerçektir. Büyük değişimleri “paradigma” adı verilir. Paradigma kavramını ilk olarak ortaya atan Thomas Kunh olmuştur. Paradigma, bir disipline belli bir süre hâkim olan model veya kuramsal çerçeve olarak tanımlanabilir (Çepni, 2007, 7). Kunh, paradigmaların doğru ya da yanlış şeklinde mukayese etmenin doğru bir aksiyon olmayacağı muhakkaktır. Şu nedenle paradigmaların geçmiş ya da yeniliğini mukayese etmek zordur. Ancak paradigmalar daha önceki çözüm anlayışını reddedip yeni çözüm yolları üreterek ayakta kalmayı sürdürür. Eski paradigmanın çözemediği sorunları çözerek ayakta kalır ve giderek güçlenir (Kunh, 1982).

Sosyal bilimlere ve özelde eğitim yönetimindeki yeniliklere bakıldığında yönetim anlayışının da aynı şekilde paradigmatik olarak revize edildiği görülmektedir. Alvin Toffler’in (1984) üç dalga kuramı esas alınacak olursa modern zamanda patronların işçi verimliliğine ve üretime yönelik bakış açılarıyla post modern zamandaki bakış açıları mukayese edildiğinde insana olan yatırımın daha da önemli olduğu izlenmektedir (Aydoğan, 2013). Son dönemlerde insanın mekanik bir işgücünden enli sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının olduğu, etkileşimci boyutlarıyla birlikte çok birçok özelliği olduğu görüşü ön plana çıkmaktadır. Örneğin, Abrahamson (1991) “mekanik” ve “organik” ayrımının iki ana başlık altından kaynaklandığını bilinmektedir. Bu başlıklar biri, “iş süreçleri, verimliliği en iyi şekilde istifade etmek için, ölçülü ve biçimsel bir yaklaşımla ele alınmalı ve patronlar mekanik işi ele almalı” yaklaşımı ile “yöneticiler, işgörenleri onların duygu ve düşüncelerini dikkate alarak biçimlendirmek suretiyle örgütsel amaçlar ulaşmayı

başarmak” diye adlandırılabilir (Akt. Argon ve Eren, 2004). Muasır yönetim anlayışlarından birisi olan insan kaynakları yaklaşımının ana düşüncesinde yine bu vaziyet yer almaktadır.

Birçok iktisatçı bilim insanına göre örgütsel hedeflere ulaşmanın ana faktörü insan kaynağıdır. Bundan dolayı öncelikle insan kapasitesinin sahip olduğu terbiye, tecrübe ve bilişsel yeteneklerinden meydana gelen insan kapitali; bilgi ve tecrübeden oluşan entelektüel sermayesi ve sosyal ilişkilerini biçimlendiren sosyal sermayesi verimli olmasıyla beraber yaptıkları işin kaliteli ve niceliğini etkileyen ve kişiliklerinin bir tarafını oluşturan psikolojik sermayelerde başrol oynamaktadır (Goldsmith, Darity ve Weum, 1998).

Yaşadığımız son zamanlarda paradigmasında insanın objeleştiği, örgütsel hedeflere ulaşmada insan kaynağında önemli rol oynadığı gerçeğinden yola çıkarak insanın en önemli sermayesi olarak gösterilen psikolojik sermayenin incelenmesi bu bağlamda çok önemli olduğu söylenebilir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim öğretim süreciyle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde ise araştırmaların çoğunlukla olumsuzluklardan hareketle başladığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle mevcut problemlerden hareketle çözüm üretmeyi amaçlayan çalışmalara yoğunlaşmaktadır. Fakat örgütsel değişimin hedeflendiği bir organizasyonda, değişimin başlaması gereken yer, bireylerdir. Bireylerin pozitif yönlerini güçlendirmeye odaklanan bir yaklaşım sonucunda da iş performansı, çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyileşmesi, başarının yakalanması vs. sonuçlar doğaldır (Çınar, 2011). Pozitif psikolojinin odak noktasında bireyler vardır. Pozitif psikoloji bireyle ve bireyin olumlu yönleriyle

ilgilenmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında öğretmenlerin, öğrencilerin, yöneticilerin kısacası eğitim paydaşlarının pozitif yönlerini ön plana çıkarmak ve bu meyanda incelemelerde bulunmak pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının özünü oluşturmaktadır (Tösten, 2015).

Eğitim problemlerinin çözümü için sürekli yapısal değişiklikler, düzenlemeler getirilmeye çalışılmakta, fakat istenilen amaca yeterince ulaşılamamaktadır. Ülkenin ücra köşesinde, kısıtlı imkânlar dâhilinde bazen bir öğretmen beklenen performansı ve hedefi yakalayabilirken, imkânların geniş olduğu bir merkezdeki öğretmen kimi zaman o başarıyı yakalayamamaktadır. Bu duruma sebep olan etkenlerden birisi de öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerindeki farklılıktır. Psikolojik sermaye düzeyinin geliştirilebilir olduğu ise yapılan çalışmalarca tespit edilmiştir. Bu bakımdan eğitim alanındaki problemlere yeni bir paradigma ile yaklaşarak sorunlara bireylerin psikolojik sermaye kapasitelerini arttırarak çözüm getirilebileceği düşünülmektedir (Tösten, 2015).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencileri gerek sportif faaliyetlerle gerekse oyunlarla etkisi altına kolay alabilmektedir. Öğretmenlerin rol model olması, gençleri etkilemesi, onların bakış açılarını şekillendirmesi bakımından önemlidir. Beden eğitim ve spor öğretmenlerinin umudunun, iyimserliğiminin, dışadönüklüğü ve güveninin, psikolojik sağlamlığının/dayanıklılığının ve özyeterliliğini yüksek olması öğrencileri de etkileyecektir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin beden eğitim ve spor öğretmenleri özelinde yapılması birçok farklı açıdan değerlendirmeyi beraberinde getirecektir. Özellikle güneydoğu Anadolu bölgesinde yer alan öğretmenlerin araştırmaya dâhil edilmesi yani örneklemin genişletilmiş olması bu bakışı daha da zenginleştirecektir. Bahsi geçen tüm bu nedenlerden dolayı bu araştırmanın yapılması planlanmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı nasıldır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısını incelemektir.

Teme amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı ne düzeydedir?

2. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı cinsiyet, mezuniyet, medeni durum, spor dalı, öğretmen sayısı, aktif spor, deneyim, okul türü, öğrenim düzeyi, maaş memnuniyeti değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Uluslararası platformlarda pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışma sayısı günden güne artmasına rağmen ülkemizde bu alanda yapılan çalışma sayısı son derece yetersizdir (Keleş, 2011). Türkiye’de pozitif psikolojik sermayeyle tanışma tarihçesi ise 2010 yılından sonra görülmektedir. Bundan dolayı pozitif psikolojik sermaye üzerine çalışılmış teorik çalışmalar oldukça yetersizdir. Araştırma kapsamında hazırlanan kuramsal çerçevenin uluslararası literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Personel verimlilikleri, aldıkları eğitim, tecrübe ve bilişsel yeteneklerle içerik insan sermayesi ile birlikte yaptıkları işin nitelik ve niceliğini dile getiren ve kişiliklerinin bir bölümünü oluşturan pozitif psikolojileriyle de birlikte olduğunu göstermektedir (Goldsmith, Darity ve Weum, 1998). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik doğrultuda kapsama alındığı bir çalışmanın ulusal literatürde yer almadığı görülmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde özel ve kamu okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarının belirlenmesiyle bu anlamda farklı bir bakış açısının oluşması beklenmektedir. Beden eğitimi ve sporun sosyalleşmeye, özgüvene, dışadönüklüğe katkısının yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda pozitif psikolojik sermayenin dışadönüklük, iyimserlik gibi bileşenlerle kuramsal derin bulunduğu görülmektedir. Bu yakınlığın uygulamada da test edilmesi açısından yapılan araştırma önemli görülmektedir.

1.5. Sınırlılıkları

1. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında güneydoğu Anadolu bölgesindeki Siirt Batman Diyarbakır Şırnak Gaziantep Şanlıurfa Mardin illerdeki ortaokul ve liselerde görev yapan 332 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile sınırlıdır.

2. Araştırma “ psikolojik sermaye ölçeğinde bulunun 26 madde ve 10 kişisel bilgilere ait madde ile sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

1. Problem çözümünde seçilen araştırma yöntemi amaç ve alt amaçlarına uygundur.

2. Öğretmenlerinin ölçekte yer alan sorulara kendi gerçek durumlarına ve düşüncelerine uygun olarak yanıtlamaları varsayılmıştır.



2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Psikoloji ve Psikolojik Sermaye

Günümüz modern örgüt yapılarında bireyin yeri gittikçe daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalarda bireyin yapısı, duyguları, yetenekleri, potansiyeli ve bu özelliklerin açığa çıkarılması, anlamlandırılması çabası yer almaktadır. Öyle ki bireyin sahip olduğu değer ve beceriler gruplardan toplumlara kadar önemli yer tutmaktadır. Bireyin çok yönlü olarak incelenmesi, anlaşılması çabası insanı başlıca ele alma gereğini doğurmuş olup yeni bir disipline kapı aralamıştır.

Arka planı 16. Yüzyıla kadar giden “psikoloji” kavramı köken olarak Yunancadaki “psyche” (ruh, zihin) kelimesine dayanmaktadır. Bu tanımda psikolojinin insanın iç dünyası ile ilgilendiği ve insanın hissettiklerini araştırdığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda psikoloji ile ilgili bilimsel çalışmalara 19. Yüzyılda rastlanmaktadır. Wilhelm Wundt’un bu amaçla kurmuş olduğu laboratuardaki ilk çalışmaları psikoloji alanındaki araştırmalara öncülük etmiştir. Bu arayışla gelişen çalışmalar sayesinde insanın iç dünyası ile ilgili veriler elde edilmeye başlanmış ve fiziksel, biyolojik bozukluklarla beraber gözlemlenemeyen rahatsızlık ve kusurlar üzerinde de araştırmalar yapılmıştır. 1900’lere varıldığında psikolojinin çalışma alanı insan davranışı ve zihinsel süreçlerinde yoğunlaşmıştır (Piotrowski, 2005 akt. Çınar, 2011).

İş ortamlarında farklı kişilik özelliklerinden kaynaklı farklı duygulanmalar bir arada olabilmektedir. Bu farklılıkların nedenlerini belirleyebilmek amacıyla davranış kaynaklarına inmek ve sebeplerini saptamak psikoloji biliminin alanına girmektedir.

İnsanın fiziksel ve biyolojik yapısını anlamak için yapılan çalışmalar kadar psikolojik olarak da anlaşılması için yürütülen araştırmalar önemlidir. İnsanın doğasında iyiye, güzele, olumlu olana ulaşma çabası vardır ve günümüze kadar olumlu, güzel olma temeli üzerinde tartışmalar sürdürüle gelmiştir. Bundan dolayı medeniyetlerin temeli estetik, sanat, iyi hissetme ve yüksek değerler üzerine kurulmuştur. M.Ö. Antik Yunan Çağı'ndan itibaren Rönesans Çağı, Yöntem Çağı, Aydınlanma Çağı kültürlerinde insanlar yönlerini pozitiflik üzerine çevirmişlerdir (Seligman, 2002). Buna benzer şekilde Sokrates, Platon ve Aristoteles'in insan ve insan davranışları üzerindeki felsefi yaklaşımları günümüz felsefe ve psikoloji yaklaşımlarına esin kaynağı olmuştur (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005).

20. Yüzyılın başlarına kadar psikoloji biliminin çalışma alanı gözlemlenebilen davranışlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Davranışları oluş sürecinden bağımsız olarak ele alan psikoloji bilimi özellikle sanayi devrimi sırasında Newton mekaniğinden etkilenmiştir. Sonrasında Quantum mekaniğinin etkisiyle bireyin iç dünyasından kaynaklı iş ve iş ortamına ilişkin tutum ve davranışları üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin Amerikalı ünlü psikolog Edward Chace Tolman tarafından yapılan deneysel araştırmalar sonucunda 'Bilişsel Öğrenme Teorisi' ortaya atılmıştır. Tolman çalışmalarını derinleştirerek önceki teorileri çürütmeye çalışmıştır. Tolman'a göre yapılan davranışlar amaçlıdır ve Thorndike'in etki yasasını kabul etmemektedir. Bunun yerine bireylerin bilişsel süreçlerini öne çıkarmaktadır (Schultz ve Schultz, 2015). Bunun yanında Albert Bandura tarafından ortaya konulan 'Sosyal Öğrenme Teorisi'ne göre insanın kendi hayatını yönlendirecek faaliyetlerde bulunacak kadar bilinçli canlı bir varlık olduğu söylenmiştir. Bireyin bilişsel mekanizmalarının davranış temelinde yer aldığı ifade edilmiştir (Schultz ve Schultz, 2015). Bu ve benzeri çalışmalardan sonra insana özgü olan bilinç üzerine çalışmalar da yapılmış ve insanın iç dünyası ile ilgili araştırmalar belli bir düzeye ulaşmış

ve hız kazanmıştır. Seligman'a göre (2002) İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra psikolojinin alanı ve çabasında tekrar bir değişim başlamıştır.

Psikoloji bilimi, insan davranışları ve davranış kaynakları üzerinde durmaktadır (Eren ve Toigonbaeva, 2011; Aydın ve diğerleri, 2013). Vanden Bos ve diğerlerine göre (2006) psikoloji insan davranışları ve bu davranışlar altında yatan nedenleri araştırmak ile beraber insanların zihinsel süreçlerini de kapsayan araştırmalar üzerinde çalışmaktadır. Psikolojinin iki ana görevi öne çıkmaktadır: Bunlar insanların duygu, düşünce ve davranışlarını açıklamak ile mevcut duruma bakarak insanın duygu, düşünce ve davranışları üzerinden tahminler yürütmektir. Bireyin içinde bulunduğu durum ve daha önceki tecrübeleri de göz önüne alınarak mevcut bilgilere dayanarak uygun tedbirler almak psikolojinin çalışma alanlarından biridir (Biricik, 2012). Bonivel (2006) psikoloji biliminin incelediği üç ana konu olduğunu ifade etmiştir. Bunlar;

- İnsanların ruhsal rahatsızlıklarını tedavi etmek,
- İnsanların yaşamlarını iyileştirmek,
- İnsanların sahip oldukları beceri ve yeteneklerini inceleyip belirlemek ve bu

sayede gelişimlerini sağlamaktır.

Modern dönemde psikoloji bilimi insanlara özgü negatiflikler üzerinde çalışmalar yapmaktadır. İnsanların kusurlu durumları, eksiklikleri, hastalıkları ve olumsuz davranışları üzerinde yoğunlaşmaktadır (Maslow, 1954 akt. Linley ve diğerleri, 2006). Gözlenebilen olumsuz insan davranışları altında yatan nedenler üzerinde çalışarak zihinsel süreçleri incelemektedir. Böylece psikoloji, insan davranışlarını anlama, anlamlandırma, gözleme ve öngörülerde bulunabilmeye yönelik araştırmalar yapmaktadır. 21. Yüzyıla

gelindiğinde ise psikolojinin negatif yönlerinden çok pozitif yönlerinin ele alındığı araştırmaların arttığı görülmüştür. Hatta insan odaklı yönetim yaklaşımlarıyla birlikte psikolojinin maddi sermayenin yanı sıra beşeri sermaye içerisinde yer aldığı görülmüştür.

2.2.Sermaye ve Sermaye Türleri

Sermaye kavramı kullanıldığı alana ve niteliğe göre anlamlandırılır. Sermaye en temel anlamda varlık durumuna işaret eder. Buna bağlı olarak da varlık durumu tartışılmıştır. İnsanların uğraş alanlarına göre de varlık durumu şekillenmiştir. “Sermaye” kavramı genel olarak şimdi ve ileride kullanılmak üzere uğraş alanına göre kişinin veya grubun sahip olduğu imkânlar olarak kullanılabilir. Sermaye kavramı genel olarak mali ve maddi varlıkları temsil etmektedir. Yazıcı’ya göre (1990) işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmek için insanlar tarafından meydana getirilen üretim araçlarıdır.

Geçmişten bu yana ekonomik ve sosyal ilişkilerin değişmesiyle insanların sosyoekonomik değerleri değişmiştir. Günümüzde sermaye kavramı sadece maddi bir değeri değil bireylerin sahip oldukları manevi değerleri de içermektedir. Manevi değerler örgütün veya bireyin sahip oldukları entelektüel birikim, bilgi hacmi, beceri düzeyi, kültürü, sosyal çevresi ve psikolojisi sayılabilir. Sermaye kavramı, ekonomi alanında beşeri sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye gibi biçimlerde de kullanılmaktadır (Çınar, 2011 Tösten ve Özgan, 2014). Sermayenin otuz yıl önceki anlamı ile bugünkü anlamı arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bourdieu (1986) sermaye kavramını ekonomik bir kavramdan öte daha geniş görmektedir. Maddi anlamlar yanında bireyin iç dünyası ile ilgili olan manevi anlamlar da sermayeyi açıklamaktadır. Bu anlamda sermaye fikri simgesel, kültürel, dinsel, siyasal, eğitsel, sosyal, akademik, fiziksel gibi anlamları içermektedir (Yüce, 2007).

Post-modern zamanda örgütlerin rekabet ortamında üstünlük kurmalarında ekonomik sermaye yetersiz kalmaktadır. Ekonomik sermaye yanında insan kaynakları sürdürülebilir bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynaklarına yapılan yatırım sadece bir işletme maliyeti değildir. Aynı zamanda örgütler açısından rekabet ortamında başarılı olmak için etkili bir yöntem olarak da görülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Özellikle son yıllarda geleceğe daha kalıcı bir yatırım için insan kaynaklarına gerekli önemin verilmesi gerektiği ile ilgili tartışmalar artmıştır.

Sermaye kavramı, her ne kadar ekonomik anlamları ile ön plana çıkmışsa da bireylerin manevi dünyaları ile ilişkili bir birikimi de ifade etmektedir. Günlük yaşamdaki anlamlardan daha farklı ve geniş kullanım alanlarına sahiptir. Bu kullanım alanları sermaye türlerini de çeşitlendirmiştir. Ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye, psikolojik sermaye bunlardan bazılarıdır.

2.2.1. Ekonomik Sermaye

Ekonomik faaliyetler insanın olduğu her yer ve zamanda çeşitli şekillerde var olmuştur. Adam Smith (2004) ekonomik sermayeyi bu faaliyetler içerisinde bireyin tüketimi haricinde gelirlerini artırmak amacıyla sahip oldukları gelirlerin bir bölümü olarak ifade etmiştir. Bireyin sahip olduğu ekonomik sermaye, tüketim dışında kar amacıyla sahip olunan geliri ifade etmektedir. Ekonomik sermaye, ekonomik faaliyet sonucunda bireyin gelir ve gider durumuna göre elde edilen kardan meydana gelmektedir (Smith, 2004). Ekonomik sermaye halk dilinde daha çok parasal bir değeri ifade etmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve üretimlerini daha sağlıklı şekilde ortaya koymaları amacıyla ihtiyaç duyulan parasal değerler sermaye kapsamında değerlendirilmektedir (Hodgson, 2014). Lin'e göre (2001) de kaynakların sermaye sayılabilmesi için üretilip

yatırıma dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu kaynak sonrasında bir getiri sağlamak amacıyla piyasada değerlendirilebilmelidir.

Ekonomik sermaye, kar amaçlı örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmek amacıyla sahip olmaları gereken finansal varlıkları ifade etmektedir. Bununla birlikte örgütlerin üretimde kullanabilecekleri tüm araç ve gereçleri kapsamaktadır (Goodwin, 2003). Örgütlerin ayakta kalmalarında ekonomik sermayenin hayati önemi vardır. Örgütün ekonomik olarak zenginlik göstermesi kadar bu ekonomik hacmi nasıl kullandığı da önemlidir. Ancak bu sayede örgütlerin ayakta kalmaları ve hedeflerine doğru yönelmesi beklenmektedir (Berger ve Redding, 2010). Dolayısıyla ekonomik sermayenin yönetilmesi önemli bir husustur.

2.2.2. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi fikri ilk olarak Schultz tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılmıştır. Schultz bunu tarım faaliyetleri sonucunda elde edilen kârın insan için yatırım olarak kabul edilen eğitim harcaması olarak ifade etmiştir (Şimşek ve Kadılar, 2010). Luthans ve Youssef a göre (2004) insan sermayesi kavramına ilişkin olarak kişiye özgü bilgi, beceri, yetenek ve eğitim gibi deneyimlerden elde edilen birikim kastedilmektedir. Benzer şekilde Kar ve Ağır (1998) da insan sermayesini kişi veya toplumun sahip olduğu bilgi, beceri, sağlık, kabiliyet ve sosyal ilişkilerin birikimi olarak belirtmişlerdir. Bireye ait bu nitelikler göz önüne alındığında insan sermayesinin sosyoekonomik gelişmişlikte temel teşkil ettiği söylenebilir. Yine yeteneklerin kazanılmasında ve uzmanlaşmanın sağlanmasında insan sermayesi vurgulanmıştır (Deyon, 1953 akt. Başbaydar, 2016).

İnsan sermayesi kavramı, ekonomik faaliyetlerin temel yapı taşı olan insanın bilgi ve beceri açılarından donanımına karşılık gelmektedir (Şimşek ve Kadılar, 2010).

Bireyin kendi alanında uzmanlaşmış olması burada önem taşımaktadır. Örgütlerin mevcut varlıkları arasında sayılan fiziki sermayeleri ile bir bütünlük ve tamamlayıcı bir öge olan insan sermayesi büyüme ve devamlılıkta da önem taşır. Böylece insan sermayesi örgütlerin küresel düzeyde başarı elde etmesinde ve geniş yelpazede etkililik göstermesinde belirleyici bir unsur olarak görülmektedir (Demir ve diğerleri, 2005). Kaya ve Zerenler'e göre (2014) üretimde insani sermaye özellikleri örgütsel stratejilerle bir araya getirildiğinde olumlu etkiler oluşturabilir. İnsan sermayesi ekonomik performansa pozitif katkılar sağlar (Yetiş, 2016).

2.2.3. Sosyal Sermaye

20.yüzyılda örgütlerde insan faktörü giderek önem kazanmıştır. Son yıllarda bireyin üretim ve rekabet edilebilirlik üzerindeki etkisine binaen insan kaynakları araştırmaları gelişmiştir. İnsan kaynağı daha özelleştirilerek kısımlara ayrılmıştır. Putnam (1993) sosyal sermayeyi insan kaynaklarının teorik olarak geliştirilmesinde ifade etmiştir.

Sosyolojiden işletmeye, ekonomiden sosyal politikalara, eğitimden siyaset bilimine kadar geniş bir alanda uzun dönemli tartışma ve araştırmalara konu olan bu kavram, bir toplumun veya kurumun zenginlik kaynağını ifade etmektedir (Ekinci, 2008). Sosyal sermaye kavramı, kişiler arası, grup ve cemiyet (iştirak) arası ilişkileri, ağları ve bağlantıları içermektedir. Bununla beraber temel grup kaynakları, sosyal yapılar ve kültürel dinamikler kavramsal olarak bu tanım içerisinde yer almaktadır. Bu anlamda sosyal sermaye çok yönlü bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Sosyal sermaye, bireyin 'kimi tanıyorsun?'u ile ilgilenmektedir (Luthans ve diğerleri, 2004).

Sosyal sermaye kavramı, bireyin estetik, sevgi, saygı, anlayış ve güvenini içermektedir. Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin yaşama yansımaları olup bireylerin

birbirleri ile olan ilişkileri üzerinde inşa edilmektedir (Töremen, 2004). Sosyal sermaye araştırmalarında Pierre Bourdieu'un önemli bir rolü vardır. Bourdie (2010) insanların yaşamlarında çevreleri ile olan sosyal ilişkilerinin ileriye dönük olduğunu belirtmiştir. Bilinçli şekilde fayda sağlayan sosyal sermaye kısa vadede olmasa da uzun vadede ekonomik fayda da sağlamaya dönük olmaktadır. Hatta sosyal sermayenin liderlik boyutu bile mevcuttur (Ekinci ve Karakuş, 2011).

Örgütlerin günümüz rekabet ortamında kendi üstünlüklerini sağlamak için iş görenlerin eğitim, beceri, yetenek ve bilgi düzeyini önemsemesi ve bunu geliştirecek tedbirler alması avantajlı görülmektedir. Son zamanlarda grup veya örgütlerde bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri önemsenmekte olup somut varlıklardan çok soyut olan ile ilgilenilmektedir. İnsan faktörü geleceğe yatırım açısından uzun vadeli bir yatırım olarak değerlendirilmektedir.

2.3. Pozitif Psikoloji Kavramı

Pozitif psikoloji, kavrama yönelik olarak pozitif duygular teorisine dayanmaktadır.

Bireylerin örgütsel yaşamlarındaki davranışlarının altında, kişisel özellikleri ve örgütün özelliklerinin dışında yaşadığı duygusal olaylar da bulunmaktadır. Bu olaylar, bireylerin tutumlarını ve davranışlarını da etkilemektedir. O halde bireyin örgütü adaletli veya adaletsiz olarak algılamasında veya iş tatmininde, o gün yaşadığı veya geçmişte yaşadığı duygusal olayların etkisi vardır (Özdevecioğlu, 2004).

Pozitif duygusallığın derecesi kişinin hayata yönelik hissettiği enerji ve hevesin düzeyi ile belirlenir (Özdevecioğlu, Can, Akın, 2013). Pozitif duyguları yüksek kişilerin,

örgütsel ortamda daha optimal, bilişsel ve duygusal fonksiyon seviyelerinde çalıştıkları ortaya çıkarılmıştır (Fredrickson ve Losada, 2005). Aynı zamanda da hayatlarında daha çok olumlu sayılabilecek olay yaşadıkları belirlenmiştir (Paradowski, 2000).

Temelde psikolojinin iki amacı vardır. İnsan duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını açıklamak ve şu anki davranışlara bakarak gelecekteki duygu, düşünce ve davranışları tahmin etmek. Örneğin daha önce intihar girişiminde bulunmuş kişinin hangi koşullar altında bu davranışı gösterdiğine bakarak, ileride karşılaşacağı koşullarda nasıl davranacağını tahmin etmek. Uygulamalı psikoloji çalışan psikologların bir üçüncü amacı daha vardır, o da eldeki bilgilerle toplumu iyileştirmek. Pozitif psikoloji, bu üç amacı gerçekleştirir (Biricik, 2012).

Pozitif psikolojinin ortaya çıkışı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) Martin Seligman'ın, kızı Nikki ile arasında geçen bir olay üzerine temellenmiştir. Bu olay neticesinde Seligman'a göre çocuk yetiştirmek sadece onların sorunlarının üstesinden gelmekle ilgili değil aynı zamanda sahip oldukları güçlü yönleri ve en iyi oldukları konuları ortaya çıkarmak ve geliştirmekle de ilgili olduğunu fark etmesiyle şekillenmiştir.

Aslında, pozitif psikoloji geleneksel psikolojinin göz ardı ettiği misyonları tekrar ortaya çıkarma ihtiyacından doğmuştur. Yani geleneksel psikoloji var olan patolojiyi ortadan kaldırmaya çalışırken, bunlar ortadan kalktığında tüm sorunların çözülmüş olacağını varsayar. Ama birileri bunu yaparken başkaları da geliştirilmesi gereken pozitif davranış özellikleri üzerinde durmalıdır. İşte bu da "Pozitif Psikoloji'nin" alanıdır.

Önceleri genellikle patoloji, çaresizlik, başarısızlık, tükenmişlik gibi insanın karanlık yönüne odaklanan psikoloji bilimi artık hayatın bireyler için sağladığı imkanlar ve mutlu bir hayata ulaşabilme için çalışmaktadır (Caprara ve Cernove, 2003).

Psikolojide giderek daha yaygın kabul gören "yaşamda iyinin ne olduğu da kötünün ne olduğu kadar gerçektir ve eşit derecede incelenmeyi hak etmektedir" (Peterson ve Seligman, 2003) görüşü, son yıllarda yönetim alanında da yaygınlaşmaktadır.

Pozitif psikoloji, yaşam kalitesini arttırırken, yaşamı verimsizleştiren ve anlamsızlaşman durumları engellemeyi vaat eden; pozitif öznel deneyim, pozitif bireysel özellik ve pozitif kurum bilimidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Snyder ve Lopez, 2007).

Pozitif psikoloji, bir bireyin nasıl olduğunu ve bu bireyde neyin doğru gittiğini ya da neyin gelişmekte olduğunu bulmaya çalışma konusunda bir gözden geçirme olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve Youssef, 2007).

Pozitif psikoloji genel olarak birey, grup ve kurumların işleyişi ve gelişimini arttıracak süreç ve koşullar üzerine yapılan incelemeler şeklinde tanımlanabilir (Gable ve Haidt, 2009).

Pozitif psikoloji, bireylerin sorunlarından ziyade, iyi taraflarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda, bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin tanımlanması açısından, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere katkılar sağlamaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011).

Pozitif psikoloji alanında çalışan araştırmacılara göre pozitif kavramı üç yönlü bir olgudan meydana gelir. Birincisi; mutluluk, geçmiş ve şimdiye ait duygular, haz, sevinç, akış, tatmin, kendini gerçekleştirme ve iyi hissetme hali gibi olumlu öznel durumları içerir. İyimserlik, umut ve inanç gibi duygular ise gelecek odaklıdır. Bunların pozitifliği, yaşamı değerli bir hale getirmeleridir. İkincisi; sevmek, mesleki yeterlik, cesaret,

azim, affetme, özgünlük, özyönetim, özsaygı gibi pozitif bireysel özellikler vardır. Üçüncüsü; kurum ve örgütlerde etkinleştirilebilir olan sorumluluk alma, destek olma, fedakârlık, nezaket, uzlaşma, hoşgörü ve iş etiği gibi, örgütsel erdemlerin sonucu olarak gerçekleşen olumlu deneyimler ve özelliklerinden oluşan pozitif özellikler yer almaktadır (Fineman, 2006). Bunlardan sonuncusu olan pozitif kurum ve örgütler, pozitif öznel deneyim ve pozitif bireysel özelliklerin gelişebilmesi için gerekli ortamı sağlar (Ramlall, 2008).

Seligman'a göre (2002:4), Pozitif Psikolojinin üç amacı vardır; İnsanın hasarlı yanları iyileştirmeye çalıştığı kadar güçlü yanlarıyla da ilgilenmeli, hayatta en iyi şeylerle ilgilenmeli ve normal insanların hayatlarını tatmin olacakları hale getirmeye çalışmalı, aynı zamanda deha ve yüksek yetenek yetiştirmekle ilgilenmelidir. Özellikle kişilerin önemli çevresel kaynaklarından olan sosyal desteğin (Baker, Israel ve Schurman, 1996); yaşamın duygusal tarafı olan sevgiyi, diğerleri tarafından kabul edilme gibi öz saygıyı ve zorluklar karşısında yardım almayı içeren çok boyutlu yapısıyla, kişilerin psikolojik durumlarına olumlu katkılar sağlayan bir faktör olduğu belirlenmiştir (Cohen, Underwood ve Gottlieb, 2000).

2.4. Pozitif Psikolojinin Gelişimi

Csikszentmihalyi İkinci Dünya Savaşı sırasında, tanıdığı başarılı ve kendine güvenen kişilerin, savaşın sosyal desteklerini ellerinden almasıyla nasıl çaresiz ve cesareti kırılmış bireylere dönüştüklerini, işsizlik, parasızlık ve itibarsızlığın onları nasıl içi boş birer kabuk haline getirdiğini şaşkınlıkla fark etmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Yaşanan karmaşaya rağmen, bütünlüğünü ve kararlılığını koruyan kişiler ise - ki bu kişiler beklenildiği gibi en çok saygı duyulan, diğerlerinden daha iyi eğitim almış ya da

daha yetenekli olanlar değildir - sükûneti koruma ve umutlarını kaybetmemeleri konusunda diğerlerine yol gösterici olmuştur. Bu kişilerin ayakta kalmak için neler yaptıkları sorusuna aradığı cevaplar, Csikszentmihalyi'nin psikoloji bilimine yönelmesine ve böylelikle pozitif psikolojiye duyulan ihtiyacı fark etmesine neden olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

İnsanı anlamaya çalışan psikoloji, son iki yüz yıldır başkalaşım göstermiştir. İlk zamanlar insanı bir organizma olarak inceleyen psikoloji bilimi zamanla insanı bağımsız, hür ve mantıklı davranışlar sergileyen varlık olarak incelemeye başlamıştır. Bu başkalaşımında psikopatoloji odaklı görüşün yerini pozitif odaklı görüş almıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000 Sheldon ve King, 2001). Bu görüşün bir uzantısı olarak da pozitif psikoloji yaklaşımı, günümüzde bir yönetim anlayışı olarak benimsenmeye başlanmıştır.

Böylelikle 1940'lı yıllardan itibaren psikoloji çalışmalarının odağı değişmiştir. Patoloji odaklı çalışmalardan pozitif insan özelliklerine doğru bir yönelime olmuştur. Bu bağlamda Abraham Maslow, Carl Rogers ve diğer hümanistik psikologlar klinik ve davranışçı yaklaşımlara yeni bakış açıları getirdiler. Doksanlı yıllara gelindiğinde ise, insanın güçlü yanlarını inceleyen, insanın organizmasına ve çevresine zarar vermeyecek bir tarzdaki işlevselliklerini açıklayan yeni bir psikoloji akımı ortaya çıkmıştır (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006; Sheldon, ve King, 2001).

Pozitif psikoloji, 1970'li yıllarda Maslow (1971) tarafından ortaya konan hümanistik-insancıl psikoloji ile benzerlik göstermektedir fakat bazı açılardan birbirlerinden ayrılmaktadırlar. İnsancıl psikoloji fenomenolojik yaklaşıma dayalı, nitel yöntemle insanı ve onun davranışını araştıran bir yaklaşımdır. Pozitif psikoloji ise, deneysel, nicel yöntemlerle tıpkı doğa bilimleri gibi insanın davranışını araştıran bir

yaklaşımıdır. Pozitif psikoloji, sağlık, etik, prososyal davranış, din ve maneviyat gibi konularla da ilgilenerek insancıl psikolojiden farklılık gösterir (Linley ve diğerleri, 2006).

Seligman'a göre son 60 yıldır, psikoloji ve psikiyatri hastalık modeliyle ilgili olarak; mutsuz insanları daha az mutsuz yaptığı söylenebilir. Ancak bunun iyi olmayan üç bedeli vardır;

- Sorumlulukların unutulması, psikiyatristlerin ve psikologların suç bilimcileri, patoloji araştıranlar haline gelmesi,
- İnsanların kararlar aldığı ve seçimler yaptığı unutulması, normal hayatları iyileştirmenin ne demek olduğunu, nispeten sorunsuz insanları daha mutlu, daha üretken yapamaması,
- Akla insanları daha mutlu kılacak müdahalelerin unutulması, sorunu olan insanlarla ilgili bir şey yapma telaşı (Martin Seligman, <http://www.ted.com/talks/>, Son Erişim Tarihi: 23.10.2017).

2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye (PSER)

Pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Comb, 2006). Pozitif örgütsel davranışın psikolojik kaynakları; umut, özyeterlik, dayanıklılık ve iyimserliktir. Bunlar birleştirildiğinde pozitif psikolojik sermaye (PSER) bir bütünlük içinde sinerjik bir yapı olarak kabul edilir. PSER kişinin kendisi tarafından ya da örgütlerde liderler tarafından isteyerek kullanılabilir. Böylece, iş performansına doğrudan etki etmekle birlikte bireylerin daha sağlıklı olmasını, daha iyi ilişkiler kurmasını sağlar (Luthans, 2011).

Pozitifliğin değerine verilen önem geçtiğimiz birkaç yılda giderek artmaktadır. Çalışanların psikolojik kaynaklarının güçlendirilmesi ve onların performanslarının gelişiminin nasıl olacağı konusuna dikkat çekilmektedir. Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif duygular olarak adlandırılan çalışma alanları; insanlarla ilgili yanlış olanın belirlenmesi ve doğru olanın güçlendirilmesine yönelik yapılan çalışmalar yoluyla bireylerin gelişmesi ile ilgili tüm kanıtları sağlamaktadır. Bu pozitif gelişim uygulamaları genellikle işyerinde ve özellikle insan kaynakları yönetiminde pozitif psikolojik sermaye olarak kavramsallaştırılmıştır (Luthans, Avey, Smith ve Li, 2008).

Luthans, Luthans ve Luthans (2004) işletmelerde rekabet edilebilirlik için PSER'i önermektedir. Luthans ve diğerlerine (2004) göre, örgütlerde kısa süreli müdahale ve eğitimlerle bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin artırılabilceği, böylece yüksek iş doyumunu ve performans artışı sağlanacağı öne sürülmektedir. Aynı zamanda kısa süreli müdahalelerin maliyetinin çok düşük olması PSER'in diğer sermaye türlerine göre tercih edilmesi gerektiği öne sürülmektedir (Luthans ve diğer., 2004; Nelson ve Cooper, 2007).

Geleneksel ekonomik sermaye (mali durum, maddi varlıklar), insan sermayesi (deneyim, eğitim, bilgi, beceri ve fikirler), sosyal sermayenin (ilişkiler, sosyal ağlar, arkadaşlar) ötesinde PSER (umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlik) daha etkin iş performansı için yönetilebilir, değişime açık ve geliştirilebilir özellikleri ile öne çıkmaktadır. PSER'in geliştirilmesinde; ustalık deneyimleri veya performans kazanımları, başkalarının deneyimlerinden yararlanma ya da gözleme dayalı modelleme, sosyal/sözel ikna, fizyolojik ve psikolojik uyarılma gibi yöntemlerin uygulanabileceği belirtilmektedir. Şekil 1'de işletmelerin ve örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamada sermaye türleri bütün

olarak verilmiştir (Luthans ve diğ., 2004).

Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye sahipsin?	Ne biliyorsun?	Kimleri tanıyorsun?	Kimsin?
<ul style="list-style-type: none"> Mali durum Maddi varlıklar (Tesis, ekipman, patentler, veri) 	<ul style="list-style-type: none"> Deneyim Eğitim Beceriler Bilgi Fikirler 	<ul style="list-style-type: none"> İlişkiler Sosyal ağlar Arkadaşlar 	<ul style="list-style-type: none"> Güven/Özyeterlik Umut İyimserlik Psikolojik dayanıklılık

Şekil 1. Sermaye türleri

Pozitif psikolojik sermayenin çekirdek yapısını oluşturan pozitif psikolojik kaynakların temelde bilişsel bir doğası vardır (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010). Pozitif psikolojik sermaye (PSER), bireylerin pozitif psikolojik durumlarının gelişimi ile ilgili olarak aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır (Luthans ve diğ., 2004; Luthans ve diğ., 2006; Avey ve diğ., 2010):

- Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermede güvene sahip olmak (özyeterlik),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için pozitif düşünceye sahip olmak (iyimserlik),
- Hedeflere doğru ilerlemede sebat göstermek ve gerektiğinde sürekli başarı için hedeflere giden yeni yollara yönelebilmek (umut),
- Sorunlar ve sıkıntılar tarafından kuşatıldığında buna katlanabilme ve başarıya ulaşmak için daha güçlü bir şekilde atılımda bulunmak (psikolojik dayanıklılık).

Youssef ve Luthans (2007) pozitif örgütsel davranışın ve alt çalışma alanı olarak PSER umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlik boyutlarını kapdığını belirtmektedir. Bu pozitif psikolojik yapıların daha çok duruma bağı (state-like) olduğu ve bu yapıların müdahalelerle değışmeye, gelişmeye ve etkin olarak yönetilebilirliğine vurgu yapmaktadır. Youssef ve Luthans'a (2007) göre, pozitif psikoloji kapsamında ele alınan duruma bağı (state-like) ve özelliğe bağı (trait-like) pozitif yapılar ayırım gözetilmeden ele alınmaktadır. Pozitif örgütsel davranış ise özellikle duruma bağı psikolojik kapasiteler üzerinde durur. Bu yaklaşım pozitif örgütsel davranışı pozitif psikolojiden ayıran en önemli özelliktir. Aslında pozitif psikolojinin amacı da insanların olumlu yönlerine vurgu yaparak onları yaşam boyu güçlü kılmaktır. Pozitif örgütsel davranış da örgütlerde insanların pozitif kapasitelerinin geliştirilmesi ile performans artışı sağlanacağını ortaya koymaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

Pozitif psikoloji araştırmaları, pozitif psikolojik yapıların müdahaleler yoluyla değıştirilebilir, güçlendirilebilir olduğuna ve mutlu bir yaşama ulaşılabileceğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır. Bununla birlikte pozitif psikolojiden farklı olarak pozitif örgütsel davranış ve onun altında gelişen PSER yaklaşımı, çok kısa süreli (örneğin iki saat gibi) müdahalelerle bu duruma bağı kapasitelerin gelişme ve değışim gösterdiğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır. Böylece kısa sürede sonuç alınabilmekte ve işyerleri ve diğer örgütsel alanlarda düşük maliyetle yüksek performans sağlanmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

PSER'in dört boyutu aşağıdaki dört ölçüt temelinde Fred Luthans tarafından tespit edilmiştir. Buna göre her bir boyut (Avey ve diğ., 2010; Cascio ve Luthans, 2013):

- Kuramsal bir araştırma temeline dayanmaktadır,

- Geçerlilik kanıtları doğrultusunda oluşturulmuştur,
- Gelişime açıktır,
- Arzu edilen sonuçlar üzerinde pozitif etki gösterir.

Bu dört pozitif psikolojik kaynak PSER olarak birleştirildiğinde, daha yüksek bir düzen ve çekirdek yapı oluşturduğu kavramsal olarak gösterilmiştir. Bu dört boyut arasındaki ortak özellik “çaba ve azmin güdülenmesine dayalı başarı nedeniyle kişinin koşulları ve olasılıkları pozitif değerlendirmesidir.” (Luthans ve diğ., 2006; Cascio ve Luthans, 2013).

Bu alanda yapılan birçok araştırma pozitif psikolojik sermayenin, durağanlığa karşıt olarak duruma bağlı ve geliştirilebilir bir kapasiteye sahip olduğunu gösteriyor (Cascio ve Luthans, 2013). Youssef ve Luthans’a (2007) göre, geleneksel olarak bilinen durumlar (ruhsal durumlar, pozitif duygular, geleneksel olarak tanımlanan mutluluk anıktır ve böylece çok değişkendir. Böyle durumlar durum-özellik (state-trait) sürekliliğinin aşırı bir temsilidir. Bu durum-özellik (state-trait) sürekliliğinin karşıtı olan çok durağan yüksek bağlantılı özellikler (traits) olacaktır. Örneğin; zekâ, yetenek ve pozitif kalıtsal kişilik özellikleri sayılabilir. Bu süreklilik tipi kavramsallaştırma, aşırı uç özelliklerden hareketle hala nispeten kararlı olacaktır. Böylece duruma bağlı pozitif psikolojik kaynak kapasiteleri, yüksek bağlantılı pozitif özellikler ve özelliğe bağlı pozitif yapılara göre gelişme ve değişmeye açık ve daha işlenebilirdir.

PSER’in bileşenlerine gelecek araştırmalar yoluyla yeni boyutlar eklenebileceği konusunda alanyazında araştırma ve tartışmalar yapılmaktadır. Lopez ve Snyder (2003) başta olmak üzere bazı yazarlar PSER yapıları dışındaki yapılar içinde ölçek

geliştirme doğrulama çalışması yapılması gerektiği çağrısında bulunmuşlardır. Pozitif psikolojik kapasitelerin nelerden oluştuğu ile ilgili titiz bir kuramsal gelişme ihtiyaç bulunmaktadır (Little ve diğ., 2007). Bu çalışmalarda diğer pozitif özelliklerin de pozitif psikolojik sermaye ölçütlerine uygunluğu test edilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007; Little ve diğ.,2007; Luthans ve diğ., 2008a; Cascio ve Luthans, 2013). Bunun en önemli ölçütü bu bileşenlerin performans gelişimi için etkin yönetilebilir, gelişime ve değişime açık olmasıdır (Youssef ve Luthans, 2007).

Yapılan araştırmalarda (Luthans ve diğ., 2006; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans ve diğ., 2007; Luthans ve diğ., 2008) PSER'in dört bileşeni ile birlikte dışadönüklük, dürüstlük, öznel iyi oluş gibi pozitif psikolojik yapıların da örgütlerde çalışanların performansı ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Luthans ve diğerleri (2007) araştırmalarında dışadönüklük ile dürüstlük özelliklerinin PSER ile arasında güçlü pozitif ilişki belirlemişlerdir. PSER'in çalışan performansı ve doyumunu üzerinde her bir bileşenin ayrı ayrı etkisine göre daha üst düzeyde sinerjik bir etkiye sahip olduğuna ilişkin kanıtlar bulunmaktadır. Bununla birlikte performans iyileştirme ve geliştirme için PSER'e dahil edilme ölçütlerini karşılayan diğer olumlu yapıların ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmalar da önerilmektedir (Luthans ve diğ., 2007).

Diğer bazı araştırmalarda (Little ve diğ., 2007; Luthans, 2011), duygusal zeka, öznel iyi oluş, birbirine bağlanma stilleri (örneğin sevgi, ilgi, bağlılık, dostluk), güçlendirici stres ve canlılık gibi pozitif psikolojik kapasiteler ile PSER arasında pozitif yönde ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Alanyazında vurgulanan diğer pozitif psikolojik yapıların uzun süre durağanlık gösterse bile pozitif psikolojik kapasiteleri yansıttığı belirtilmektedir. Ancak bu konuda daha derinlemesine araştırmalar yapılması

gerekmektedir (Little ve diğ., 2007).

2.6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri/Boyutları

Luthans'a göre psikolojik sermaye kavramı, dört bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; 1. Öz- yeterlilik, 2. İyimserlik, 3. Psikolojik Dayanıklılık, 4. Umut olarak belirtilmiştir. (Harms ve Luthans, 2012). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin kültürel özelliklere göre değişebileceğini vurgulayan Tösten (2015) bu bileşenle bütününe dışadönüklük ve güveni de eklemiştir.

2.6.1. Özyeterlik (Self-Efficacy)

Kişinin kendini kontrol etmesiyle ilgili inançları ilgili çalışmalar felsefe ve psikoloji içinde uzun bir geçmişe sahiptir. Bununla birlikte özyeterlik teriminin kökeni daha yenidir (Maddux, 2002). Bandura'nın (1971) sosyal bilişsel kuramı kapsamında, Özyeterlik: Davranış değişikliği için birleştirici bir kurama doğru (Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change) adlı çalışmasında (Bandura, 1977), özyeterlik ilk kez kavramsal olarak ele alınmıştır. Bandura'ya (1994) göre özyeterlik: “İnsanların kendi yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde belirlenen performans düzeylerine ulaşmak için kendi yetenekleri hakkındaki inançları” olarak tanımlanır. Pozitif örgütsel davranış için biraz daha geniş ve daha uygulanabilir bir tanım Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılmıştır. “Özyeterlik: Belirli bir bağlam içinde, belirli bir görevi başarıyla yürütmek üzere gerekli eylemin uygulanmasında, güdülenmenin sağlanmasında ve bilişsel kaynakların harekete geçirilmesinde bireyin yetenekleri hakkında inancı (ya da güveni) anlamına gelir.” (Luthans, 2002; Luthans, 2011).

Pozitif örgütsel davranış içinde yer alan ve en kapsamlı kuramsal temeli olan yapı özyeterliktir. Sosyal bilişsel kuram, özyeterlik kuramının geliştirilmesinde kavramsal bir çerçeve olarak hizmet etmiştir. Sosyal bilişsel kuram çevresel, sosyal ve bilişsel unsurları içermekte ve bu çerçevede insan davranışlarını ele almaktadır. Sosyal bilişsel kuram, çevresel olaylar; bilişsel, duygusal ve biyolojik değişkenlerin şeklinde iç kişisel faktörler ve davranış kalıpları açısından psikolojik işleyişi açıklamaktadır. Çevre, kişisel bilişler ve davranış çift yönlü birbirini etkileyen etkileşim belirleyicilerdir. Sosyal bilişsel kuram, içinde yer alan insanın yeteneklerinin simgeleştirilmesi ile birlikte, sağduyu, gözlemsel öğrenme, özdüzenleme ve kendini yansıtma da dâhil olmak üzere bir öz kuramdır (insanın kendinden kaynaklanan). İnsanların belirli bir olay ya da görev karşısında başarılı olabileceklerine inanmaları güçlü bir bilişsel süreçten kaynaklanmaktadır ve bu özyeterliğin kuramsal temelini oluşturur (Luthans, 2011).

Albert Bandura'nın yaklaşık otuz yıllık çalışmasında; özyeterlik, işyerleri dâhil çeşitli uygulama alanlarında bir dizi kanıtlanmış etkinliği ile genellikle beğenilen bir kuram temeline sahiptir (Luthans, 2011). Özyeterlik insanların kendileri hakkında nasıl hissettikleri, nasıl düşündükleri, nasıl davrandıkları ile ilgili inançlarıdır. Bu tür inançlar, dört ana süreç ile farklı etkiler üretmektedir. Bunlar bilişsel, güdüsel, duygusal ve seçim süreçlerini kapsar (Bandura, 1994). Özyeterlik, daha çok bilinç düzeyindedir ve psikolojik öz etki mekanizmaları için önemlidir. İnsanlar inandığı sürece istenen etkileri sağlayabilirler. Onlar eylemleri ile istenmeyen olayları önler. Onlarda istenen sonuçları elde etme gücüne sahip olan bir çekirdek inanç bulunur ve diğer faktörler ne olursa olsun bu inanç güdüleyici olarak görev yapar (Luthans, 2011). İnsanlar inandığı sürece, zorluklar karşısında harekete geçme ya da sebat etme konusunda biraz desteklendiklerinde eylemleri istenen etkiyi üretebilir. Güdüleyici olarak görev yapan diğer faktörler ne olursa olsun,

kişinin eylemleri yoluyla değişiklikleri etkileme gücüne sahip olduğu inancı yatmaktadır (Bandura, 2004).

Özyeterlik algıları duygusal tepkiler yanı sıra davranışını etkiler. Bu özellikle bilinmeyen ya da potansiyel caydırıcı olaylar karşısında kaygı ve stres tepkileri olmasını doğurur. Özyeterlik (Self-efficacy) kuramı, insanların kaygılarına yönelik alternatif bir yol önerir. Psikodinamik kuramlar genellikle kaygıyı tabulaştırılmış dürtülerin ifadesi olarak iç-ruhsal çatışmaları bağlamaktadır. Sosyal öğrenme perspektifinden bakıldığında kaygı, çoğunlukla insanları korkutucu kılan potansiyel caydırıcı olaylar ile başa çıkmaya yönelik yetersizlik algısından kaynaklanmaktadır (Bandura, 1982). Kişisel ve örgütsel etkililik için özyeterliğin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Algılanan özyeterlik kişisel etkiler üzerine odaklanmakla birlikte grupların, örgütlerin ve hatta ulusların kolektif yeterliğinin, sorunlara çözüm bulmada önemli bir yer tutacağı belirtilmektedir (Bandura, 1982; Bandura, 2009).

Algılanan özyeterlik, insanların belirli bir performans elde etmeye yönelik kendi yeteneklerine olan inançları ile ilgilidir (Bandura, 1997; Akt: Bandura, 2006). Yeterlik öğeleri doğru yapıyı yansıtmalıdır. Özyeterlik algılanan yetenek ile ilgilidir. Algılanan özyeterlik benlik saygısı, kontrol odağı ve sonuç beklentileri gibi diğer yapılardan ayırt edilmelidir. Algılanan yeterlik, kişinin yeteneklerine ilişkin yargısıdır. Özsaygı ise kişinin kendine verdiği değere ilişkin yargısıdır. Algılanan yeterlik ile özsaygı tamamen farklı olgulardır (Bandura, 2006).

Özyeterlik kavramı bir kişinin sahip olduğu gerçek yetenekleri anlamına gelmez. Özyeterlik, kişinin yetenekleri ile ilgili inancının derecesini ifade eder. Özyeterliği yüksek kişiler başarısızlık durumunda pes etmeyip daha çok çaba gösterme ve başarı için

yeni yollar arama eğilimindedir (Gkolia, Belias ve Koustelios, 2014). Özyeterlilik araştırmaları sonucunda özyeterliği yüksek olan kişilerin beş temel özelliği olduğu belirlenmiştir. Bu temel özellikler (Luthans ve diğ., 2007; Kutanis ve Oruç, 2014):

- Kendileri için yüksek ve zor hedefler belirlemeleri,
- Zorluklara karşı sabırlı ve gönüllü olmaları,
- Öz güdülenmeye sahip olmaları,
- Hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı göstermeleri,
- Zorluklara karşı direnebilmeleri.

Yeterliğin verdiği güçlü duygu insanların başarı ve kişisel iyi oluş düzeylerini artırmaktadır. Yeteneklerine yönelik güvencesi olan insanlar tehditlerden kaçınmak yerine, zorlukları kontrol altına almakta ve zor görevlerin üstesinden gelmek için çaba harcamaktadırlar. Böyle etkili bir görünüm içsel teşvik, ilgi ve etkinliklere derinlemesine yönelmeyi sağlamaktadır. Onlar kendileri için zorlu hedefler belirleme eğilimi gösterirler. Başarısızlık karşısında çabalarını sürdürmeye devam ederler. Sorunlarla karşılaştıklarında etkinlik duygularını hızla geri kazanırlar. Onlar başarısızlığın yetersiz çaba ya da eksik bilgi ve beceriden kaynaklandığını düşünüp, çaba, bilgi ve beceri ile başarının elde edilebileceğini düşünürler. Böyle etkili bir görünüm, kişisel başarıları üretir, stresi azaltır ve depresyon yatkınlığı azaltır (Bandura, 1994). Bandura ve Wood (1989) tarafından sağlam bir duygu olarak ortaya konulan kişisel yeterlik; verimlilik üzerine gerekli ilgiyi sürdürmede, hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı göstermede ve daha birçok alanda başarının anahtarıdır (Gkolia ve diğ., 2014).

Özyeterliği düşük kişiler ise düşük hedefler belirler ve tehditle karşılaştıklarında başarmak için gerekli çabayı azaltır, hatta çaba göstermekten vazgeçer (Gkolia ve diğ., 2014). Yeterliklerinden şüphede duyan insanlar zor görevleri kişisel tehdit olarak görmekteirler. Hedeflere yönelik isteksiz ve düşük ilgi gösterirler, olan biteni izlemeyi tercih ederler. Zor görevlerle karşılaştıklarında başarının nasıl gerçekteştirileceğine odaklanmaktan çok kendi kişisel eksiklikleri üzerinde dururlar. Onlar zorluklar karşısında çaba harcamayı bırakır ve çabuk pes eder. Onlar hata ve terslikler sırasında yeterlik duygularını yeniden kazanma konusunda ağırdan alırlar. Özyeterliği düşük insanlar yetersiz performans gösterdiklerinde yeterlik inançlarını kaybederler. Onlar kolaylıkla stres ve depresyon yaşayabilirler (Bandura, 1994).

2.6.2. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience)

Psikolojik dayanıklılık: sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık, hatta olumlu bir değişim olarak ilerleme ve artan sorumluluk karşısında kişinin kendini toparlaması yeniden harekete geçmesine yönelik pozitif psikolojik bir kapasite olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2007). Dayanıklılık, kişinin riskli durumlarla karşılaşmasına rağmen başarılı bir şekilde kendini toplama ve bu riskli durumun üstesinden gelme yeteneğidir (Benard, 1993; Akt: Kutanis ve Oruç, 2014). Psikolojik dayanıklılık, bir travma, bir tehdit, bir felaket veya insan ilişkilerinde yaşanan sorunlar, ciddi sağlık problemleri, işyeri ve parasal sorunlar gibi önemli sıkıntı kaynaklarına karşı kişinin uyum sağlama süreci olarak görölmektedir (Tusaie ve Dyer 2004; Akt: Basım ve Çetin, 2011).

Dayanıklılık, riskin olmadığı, şansa bağlı bir yaşam anlamına gelmez. Daha çok, riskler ve olumsuzluklara rağmen daha iyi bir yaşama doğru kıt kaynakların etkin

yönetimi anlamına gelir. Önemli sıkıntı ya da risk bağlamında pozitif uyum modelleri olarak nitelendirilen olguların bir türü olarak bireysel düzeyde dayanıklılık olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğ., 2007). Dayanıklı bireyler genellikle güçlü değerler tarafından desteklenen anlamlı yaşam, derin bir inanç ile gerçekliği kabul ederler. Onlar gizemli bir doğaçlama yeteneğine sahiptirler (Coutu, 2002; Akt: Luthans ve diğ., 2007).

Tutarlılığı koruma, yeniden harekete geçme ve gerginliği ortadan kaldırmak için gerekli kapasiteler ile bir örgütün donatılması, böylece riskle ilgili sorumluluğun devam etmesini sağlama, yapısal ve süreçsel dinamikler olarak örgütsel düzeyde dayanıklılığı göstermektedir (Klarreich, 1998; Worline ve diğ., 2002; Akt: Luthans ve diğ., 2007). Umut ve iyimserlik sadece negatifi ortadan kaldırma ya da azaltma ve pozitive vurgu yapmayla sınırlıdır. Dayanıklılık ise, gelecekte büyüme ve gelişme için fırsat olduğunda bu risk faktörlerinin dönüştürülebilmesidir (Luthans ve diğ., 2007).

PSER dayanıklılığı geliştirmek için üç strateji önerilmektedir. Bunlar varlık odaklı stratejiler, risk odaklı stratejiler ve süreç odaklı stratejiler (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002) olarak sıralanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2007a; Kutanis ve Oruç, 2014). Varlık odaklı stratejiler: İnsanların ölçülebilir özelliklerinin dayanıklılığın gelişmesine katkısı ile ilgilidir. İnsanların bilişsel becerileri, mizaçları, kendilerini pozitif algılamaları, bağlılıkları, hayata pozitif bakışları, duygusal tutarlılıkları, özdenetimleri, espri anlayışları ve genel olarak çekicilikleri dayanıklılığa katkı sağlayan potansiyel varlıklarını oluşturmaktadır. Risk odaklı stratejiler: İnsanlar belirli amaçlara ulaşmak için yaptıkları eylemleri sırasında risklerle karşılaşması olasıdır. Riskli durumlara karşı strateji geliştirme ve başarıya odaklanma dayanıklılığın gelişmesine katkı sağlayacaktır. Süreç odaklı stratejiler: İnsanın karşılaştığı zorluklar, gelişmesi ve kendini

gerçekleştirmesi için fırsat olarak değerlendirilmelidir. Varlıkları kullanma süreci doğru yönetebilirse insanların kendilerini gerçekleştirmeleri için bir fırsat olabilir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğ., 2007; Kutanis ve Oruç, 2014).

Durağanlık ya da hızlı değişim dönemlerinde liderler, ortakları ve tüm örgüt için çeşitli varlıkların artırılması desteklenebilir. Bu varlıklar, örgütsel düzeyde yapısal, finansal ve teknolojik sermayeyi; bireysel düzeyde insan, sosyal ve psikolojik sermayeyi içerir. Örneğin istihdama yönelik yeteneklerini geliştiren çalışanlar, küçülme ya da hızlı değişim dönemlerinde daha dayanıklıdırlar (Luthans ve diğ., 2007). PSER bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık gelişmeye ve değişmeye açık özellikleri ile örgütlerde çalışanların performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir.

2.6.3. İyimserlik (Optimism)

İyimserlik, sağlık, mutluluk, başarı gibi birçok yapı ile bağlantılı bir yapıdır (Peterson, 2006; Akt: Hefferon ve Boniwell, 2011). Felsefe ve psikoloji alanlarında başlangıçta iyimserlik, acı karşısında göstermelik bir karşı duruş ya da saflık olarak tanımlanmıştır. İyimserliğin tam olarak ne anlama geldiği konusunda “Hayatın pozitif yanına bakmaktır.” denilebilir (Hefferon ve Boniwell, 2011). Psikolog Martin Seligman, psikolojinin hastalıkların iyileştirilmesine yönelik çalışmaları bağlamında öğrenilmiş çaresizlik üzerinde durmuştur. Pozitif psikoloji yaklaşımıyla birlikte çalışmalarının yönünü değiştirmiş ve öğrenilmiş iyimserlik çalışmalarına yönelmiştir.

Seligman (1998; 2002), iyimserliği pozitif öznel deneyimler bağlamında ele almıştır. Kişinin kendi yararına sosyal bir gereklilik olarak sosyal ve maddi geleceği ile ilgili iyi sonuçlar elde edileceğine yönelik bir beklentiye ilişkin ruhsal durum ya da tutum olarak tanımlanmaktadır (Peterson, 2000; Akt: Beard, Hoy ve Woolfolk Hoy, 2010).

Kişisel bir eğilim olarak iyimserlik, yaşam içinde kötü şeyleri önlemede genellikle iyi sonuçlar elde edeceğine ilişkin inanca olan eğilimi ifade etmektedir (Scheier ve Carver, 1985; Akt: Benight ve Bandura, 2004). Carver ve Scheier'e (2002) göre iyimserlik, kişinin geleceğe ilişkin pozitif beklenti içinde olmasıdır. İyimserliğin bu bilimsel tanımları geleceğe yönelik beklentiye odaklanır (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010).

Çeşitli davranışsal ve bilişsel bir eğilime sahip olan iyimserlik, insana en uygun yaşam doğası hakkında ipuçları verebilir (Carver ve diğ., 2010). İyimser kişiler işler kötüye gittiğinde bile pozitif sonuçların gerçekleşmesini beklemektedir. İyimser insanlar kendileri için iyi şeylerin gerçekleşmesini beklerken, kötümserler kötü şeylerin gerçekleşmesini beklemektedir (Carver ve Scheier, 2002). İyimserler başlarına iyi şeyler geleceğini, kötümserler ise başlarına kötü şeyler geleceğini düşünürler. İyimserler ve kötümserlerin dünyaya bakışları, sorunlarla yüzleşme ve sıkıntılarla baş etme ile sosyal ve sosyo ekonomik kaynakları arasında farklılıklar bulunmaktadır (Carver ve diğ., 2010).

Scheier ve Carver (2009), iyimserliğin hangi durumlarda insan eylemlerinin hedeflere dayandığını açıklayan kendi özdenetim modellerine bağlı olduğunu varsaymaktadırlar. Kişinin hedeflerine ulaşmak için davranış ve eylemlerinin düzenlemesi gerekir. Bu hedeflere ulaşma aşamasında zorluklarla karşılaştığında iyimser insanlar, hedeflerine ulaşmak için harekete geçecek ve sürekli bir çaba içinde olacaktır. Kötümser insanların ise böyle durumlarda hedeflerine ulaşmaktan vazgeçmeleri daha olasıdır (Carver ve Scheier, 1998; Akt: Hefferon ve Boniwell, 2011).

Psikoloji içinde iyimserlik çalışmaları kapsamında iki ana ekol ortaya çıkmıştır. Bunlar ruhsal iyimserlik, diğeri de açıklayıcı tarz kavramlarıdır. Bu iki ekol arasındaki ana fark atıfta bulunma tarzıdır. Bu atıfta bulunma tarzı, Seligman'ın ilk

çalışması bir depresyon modeli olarak öğrenilmiş çaresizlik (learned helplessness), diğeri ise Seligman'ın daha sonraki çalışması durağan bir kişilik özelliği olmayan ve öğrenilen bir beceri olarak öğrenilmiş iyimserlik (learned optimism) çalışmasına dayanmaktadır. Seligman, kötümser açıklamalara karşı durmayı, otomatik düşünce ve tutumların izlenmesi gerektiğini önerir. Bu bilişsel davranış terapisinde kullanılan tekniklerle benzerlik göstermektedir. Açıklayıcı tarz, iyi ya da kötü olayların neden gerçekleştiği sorusuyla ilgilidir. Ruhsal iyimserlik ise gelecekte olasılıkla ne olacağına odaklanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2011).

Ruhsal iyimserlik genelleştirilmiş sonuç beklentileri ile ilgili bir kişilik özelliği olarak tanımlanır. Açıklayıcı tarz (atıf tarzı), gelecekle ilgili beklentileri oluşturmak için sırasıyla önceki negatif ve pozitif olayların etkisi ve nedenini açıklamanın bir yöntemi anlamına gelir. İyimserlik açıklayıcı tarzı, ruhsal iyimserliğe göre daha değişmeye ve gelişmeye açıktır (Hefferon ve Boniwell, 2011).

Ruhsal iyimserliğin iki ana unsuru beklenti ve güvendir. Beklenti, motivasyon kuramları beklentinin önemi ile doğrudan bağlantılı olarak önemli bir unsurdur. Kişin hedeflerine ulaşması için tüm davranışları arzusunun bir sonucu olarak ortaya çıkar (Scheier ve Carver, 2009; Akt: Hefferon ve Boniwell, 2011). Ruhsal iyimserlik, özyeterlik inancından bütünüyle etkilenir (Benight ve Bandura, 2004; Hefferon ve Boniwell, 2011). Algılanan özyeterliğin etkisi ortadan kaldırıldığında travma sonrası stresin bilimsel olarak belirlenmesinde sosyal destek ve iyimserliğin katkısı olmaz (Benight ve Bandura, 2004).

Özyeterlik düzeyi yüksek olan kişilerin eyleme geçme olasılığı daha yüksektir ve yüksek hedeflere ulaşılabilir (Hefferon ve Boniwell, 2011).

Davranışçı yaklaşıma göre, insanlar davranışlarını genellikle deneyimleri ile açıklama eğilimi gösterirler. Bir kişinin açıklayıcı tarzı, kişinin sahip olduğu deneyimler bir olayı nasıl açıkladığını belirler ve gelecekteki olaylara yönelik bilişsel beklentilerini etkiler. Açıklayıcı tarz üç bileşenden oluşmaktadır (Peterson ve Seligman, 1987; Peterson, Buchanan ve Seligman, 1995; Peterson ve Steen, 2002).

- Kişisel (İç/dış)
- Kalıcı (Durağan/Durağan olmayan)
- Yaygın (Küresel/özgün)

Kişisel (iç/dış) açıklayıcı tarzı, kişinin olaylar üzerinde bir etkiye ya da kontrole sahip olup olmadığına atıfta bulunmaktadır. Kalıcı (durağan/durağan olmayan) açıklayıcı tarzı, bir kişinin tekrar eden olayların aynı olacağı ya da değişeceğine inanıp inanmaması ile ifade edilmektedir. Yaygın (küresel/özgün) açıklayıcı tarzı, kişinin belirli bir olayı diğer olaylara yönelik genelleştiren bir açıklama yapıp yapmadığına atıfta bulunmaktır (Peterson ve Seligman, 1987; Peterson, Buchanan ve Seligman, 1995; Peterson ve Steen, 2002).

İyimser açıklayıcı tarz (Explanatory style), olumlu olayları içsel, istikrarlı, genel nedenlere bağlarken, olumsuz olayları dışsal, istikrarsız, özel nedenlere bağlama eğilimini temsil eder (Hefferon ve Boniwell, 2011). Bir iyimserlik açıklayıcı tarzı; geçici ve duruma özgü olanlar dâhil dış negatif olaylar ile kalıcı ve yaygın sorunları, kişisel pozitif olaylara dayandırır. Diğer yandan, kötümserlik açıklayıcı tarzı; pozitif olayları dışsallaştırır. Geçici ve duruma özgü olan pozitif olayları dış nedenlere dayandırır. Olumsuz olayları ise içselleştirir. Geçici ve duruma özgü olan negatif olayları kişisel

nedenlere dayandırır (Seligman, 1998; Akt: Luthans ve diğ., 2007). İyimser açıklayıcı tarzda, genellikle kişi olumsuz olayların nedeni olarak başkalarını suçlama eğilimi gösterirler. Bu olayların yakında sona ereceğine inanırlar. Olumsuz olayların yaşamlarını etkilemesine izin vermezler. Kötümser açıklayıcı tarzda, genellikle kişi olumsuz olayların nedeni olarak kendini suçlama eğilimi gösterir. Bu tür olayların tüm hayatlarını etkilemesine izin verirler (Peterson ve Seligman, 1987; Peterson ve diğ., 1995; Peterson ve Steen, 2002).

Araştırmalar pozitif olaylardan daha çok negatif olaylara atıf yapıldığını göstermiştir. Kötümserler, negatif olayları iç, durağan ya da küresel nedenlere bağlı olarak açıklarlar. Kötümserler, olayların kendisi tarafından, kronik bir durumdan ya da küresel diğer durumların etkisiyle ortaya çıktığını düşünürler. İyimserler, negatif olayları dış nedenlere bağlar, değişken ve küçük etkileri olan olaylar olarak görürler. İyimserler, kötü olayların koşullara bağlı olduğunu ve kararsız bir durum olduğunu kabul ederler (Hefferon ve Boniwell, 2011). İyimserler, sonuçların pozitif olması olasılığı ile ilgili geniş beklenti içindedirler. Kötümserler ise gelecekte negatif sonuçların olacağı beklentisi içindedirler (Scheier ve Carver, 1987; Akt: Hefferon ve Boniwell, 2011).

İnsanlara daha iyi bir ruh sağlığı kazandırmak için bilişsel, başa çıkma ve bağlamsal kaynaklar kullanılarak iyimserlik özelliği sağlanabilir (Carver ve diğ., 2010). Öğrenilmiş iyimserliğin anahtarı yeni bir çerçeve çizmektir. Bunu başarmak için kişinin bazı durumlarda inançlarını nasıl tanımlayacağını öğrenmesi gerekmektedir. Kişi tarafından bu inançların nasıl tanımlandığı, kişinin duyguları ve izleyen davranışları üzerinde önemli etki gösterebilir (Hefferon ve Boniwell, 2011). İnsanlar duygu ve davranışları üzerinde inancının etkilerini tanıdığı zaman, harekete geçebilir ve daha üretken

düşünce kalıpları oluşturabilir. İyimser bakış açısının depresyon ve stres, sağlık ve psikolojik travma gibi alanlarda yararlı olduğuna ilişkin yeterli kanıt bulunmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2011). İyimserlik, umutsuzlukla ters ilişkilidir, ancak stresli yaşam olaylarına karşı dayanıklılığı artırdığı belirtilmektedir (Carver ve diğ., 2010).

2.6.4. Umut

Pozitif psikolojik sermayenin temel bir bileşeni olan umut, her ne kadar 1960'lı yıllarda araştırma konusu olmuşsa da temelleri C. Rick Snyder tarafından atılmıştır. Teori ve araştırmalara dayanan umut kavramı yapılan çalışmalar sayesinde tek boyutlu olmaktan çıkarılıp temelleri bilişsel ve duygusal boyutlar üzerinde kurulmuştur (Luthans ve Jensen, 2002: 306; Akçay, 2011).

Her ne kadar Snyder'in çalışmaları sonucunda kavramsallaştırılmışsa da teorik olarak yapılan çalışmalar 13. Yüzyıla kadar gitmektedir. Zamanın düşünürlerinden biri olan T. Aquinas bireyin ruhsal durumuna atıf yaparak içinde bulunduğu psikolojiye odaklanmıştır. Aquinas, kişinin karmaşık ruhsal yapısına dikkat çekerken aslında umut (hope) kavramının neşe, üzüntü ve korku duygularından biri üzerine kurulduğunu ifade etmiştir. 18 ve 19. Yüzyıl araştırmacıları da umudun insan doğasındaki temel duygulardan biri olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak umut kavramı günümüzdeki anlamıyla C.R. Snyder tarafından tanımlanarak psikoloji literatürüne kazandırılmıştır (Averill ve diğerleri, 1990; Snyder ve diğerleri, 1991).

Umut (hope), belli bir amaca ulaşmak amacıyla bireyin pozitif beklentileri üzerinde odaklanmıştır (Akçay, 2011). İnsana özgü olan umut, bireyin gelecekle ilgili olasılıkları düşünerek esnek olabilmesi, farklı ihtimallere hazırlıklı olabilmesi, bu farklı ihtimaller içinde kendisine uygun olanı ayırt etmesi ve seçmesi olarak da ifade

edilmektedir. Böylece farklı ihtimallere rağmen olumlu değerlendirmelerde bulunarak umudun ortaya çıkabilmesi sağlanmaktadır. Buna göre umut kavramı halen gerçekleşmemiş; ancak gerçekleşmesi arzulanan bir beklenti düzeyini ifade etmektedir. Bu beklenti pozitif psikolojinin olumlu, pozitifliği üzerine kuruludur (Bruininkve Bertram, 2005; MacInnis ve Mello, 2005).

Pozitif olasılıklar üzerinde kurulu umut kavramı, kendi açısından başarıya giden yol ve yöntemler üzerinden değerlendirmelerle bu yollar ve yöntemlere inanmayı içermektedir. Amaçlara doğru olan arzu içgüdüsel bir aksiyon ile beraber çıkabilecek engeller öngörülebilir niteliktedir. Bireye pozitif kapasite sağlayan umut, bu engelleri aşabilecek alternatif yolları da sunmaktadır (Snyder, 2000; Peterson ve diğerleri, 2008). Psikolojik sermayenin diğer bileşenleri ile yakından ilişkili olmasına rağmen umudun amaca yönelik yol ve yöntemleri kendisine özgüdür. Hedefe ulaşmada bireyi güdüleyen ve enerji sağlayan umut, engelleri aşmak ve amaçlarını elde etmek amacıyla alternatif oluşturması için gerekli motivasyonu da sağlar. Bu sayede birey başarı önündeki engellere veya problem olarak algılanan faktörlere meydan okuyabilir (Youssef ve Luthans, 2007). Snyder ve arkadaşları (1996) umut kavramını açıklarken üç farklı yapının etkileşimine dikkat çekmişlerdir. Bu yapılar bireyin kendisine koyduğu hedefler, bu hedefi başarabilmek amacıyla içsel kontrol ve hedefi gerçekleştirmek amacıyla belirlediği yollar olarak ifade edilmişlerdir. Bu yapılar birbirinden farklı gözükseler de aslında birbirini tamamlamaktadırlar. Luthans ve arkadaşlarına göre (2007) bireylerin hedeflerine ulaşma çabalarına vurgu yapılırken alternatif yolların görülmemesi veya kestirilmemesi durumunda amaçlara ulaşmak zorlaşacaktır. Burada birey öğrenilmiş çaresizliğe düşebilir. Birey umudu sayesinde öğrenilmiş çaresizlikten kurtularak alternatif çözümlerle amaçlarını elde etmeyi deneyecektir.

Umut düzeyi yüksek bireyler, amaçlarını elde etmek amacıyla daha fazla enerjiye sahip olurlar (Luthans ve diğerleri, 2008). Muhammad ve Usman'a göre (2001) umut düzeyi yüksek bireyler daha çok bağımsız düşünebildikleri için daha fazla risk alabilirler. Karşılaştıkları problemlerin çözümü için etkili çözüm önerileri sunup üretken düşünebilirler.

2.6.5. Güven

Psikolojik sermaye çerçevesinde ele alındığında güvenle ilgili iki yaklaşımdan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki bireylerin beklenti-değer yaklaşımıdır. İkincisi ise bireyin şüphelerden arınık olmasıdır. Bireyin davranışlarında kuşkulara yer bırakmaması ve bunu çevreye hissettirmesi güvenli olmasıdır. Bunlarla beraber bireyin kendisinden beklenenleri yerine getirmesi, kendi hedefine ulaşabilmesi ve çevresindekileri başaracağına ikna edebilmesi güveni ifade etmektedir (Tösten, 2015). Örgütsel davranış bağlamında en çok incelenen kavramlardan biri olan güven ile ilgili literatür incelendiğinde güven üzerine birçok tanım yapılmıştır. Güven herkes tarafından anlaşıldığı gibi görünen ancak tanımlanması ve açıklanması zor olan bir kavramdır (Taylor, 1989 akt. Özer ve diğerleri, 2006). Özer ve diğerleri (2006) güvenin içinde yaşadıkları sosyal çevredeki diğer bireylerin neleri yapabildiklerini veya neyi yapamayacaklarını öngörmelerini ifade eden bir kavramdır.

Örgütsel güven, çalışma ortamlarında çalışanların ve yöneticilerin gösterdikleri yardımseverlik, öngörü, güdüleme, uzmanlık, tutarlılık, uygunluk, saygı, doğruluk, dürüstlük gibi pozitif kavramlar ile ilgilidir. Örgütsel güven, çalışanların ve yöneticilerin bu tutum ve davranışları gösterebileceklerine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2013).

Güven duygusu, öncelikle bireysel olarak başlayıp zamanla genişler ve çevredekileri de kapsar. Kişinin kendisine değer vererek zamanla diğer bireyleri de etkileyecek şekilde dışı doğru açılması, ekip, bölüm ve şirketi içine alan duygusal bir güç olarak tanımlanmıştır. Bireyin hem kendisine duyduğu güven ile beraber diğer bireylerin de kendisine güveniyor olması bu gücü arttırmaktadır. Güven duygusu bireylerin başarılı olmalarında önemli bir öge olarak ortaya çıkmaktadır (Töremen, 2002). Güven duygusunun güçlü olması rekabet gücünü de arttırmaktadır (Yılmaz, 2005).

Tösten ve Özgan'a göre (2014) bireyin sorumluluklarının farkında olması, olası problemlerde istekli davranması ve işlerinde şeffaflık göstermeleri psikolojik sermayenin bir bileşeni olan güven ile ilgilidir (Tösten ve Özgan, 2014). Güven duygusu yüksek bireylerin çevrelerindeki diğer bireylere de güven duymalarında özgüven, yardım etmeye isteklilik, diğer bireylerle olan uyum, dürüstlük, sevecenlik, açıklık ya da şeffaflık, kendi içerisinde tutarlılık, bilgili olmak ve diğer bireyler hakkında dedikodu yapmamak gibi faktörlerin etkili olduğu ifade edilmektedir (Börü, 2001). Örgüt için güven duygusunun yararları şu şekilde verilebilir (Demircan ve Ceylan, 2003):

Güvenin artması sayesinde;

- Örgütsel bağlılık duygusu artmaktadır,
- Örgütsel hedeflere ulaşmada çalışanların kararlılık göstermeleri sağlanmaktadır,
- Örgüt üyesi bireylerin verimlilikleri artmaktadır,
- Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi artmaktadır,

- Bireylerin problem çözüme becerileri gelişmektedir,
- Örgütte bireyler arasında iş birliği artmaktadır,
- Çalışanların motivasyonu artmaktadır,
- Örgütte değişimler ve yenilikler daha kolay benimsenmektedir,
- Çalışanlar kendilerini örgüt ortamında daha rahat hissetmeleri sonucunda

stres yaşama olasılıkları azalmaktadır.

2.6.6.Dışadönüklük

İlk kez Jung tarafından ortaya atılan dışadönüklük insanların sosyal özelliklerini kapsamaktadır (Sayar ve Dinç, 2008). Dışadönüklük, sosyal çevrede iletişimde olmayı ve girişimde bulunmayı, rahat ve doğal davranışlarda bulunmayı içermektedir (İyem ve Erol, 2013). Korkmaz (2006) bireylerin dışadönük olması diğer bireyler ile kolay iletişim kurabilmeleri, girişken olmaları ile enerjilerinin en üst seviyede olmaları gibi özellikleri ifade etmiştir. TDK'ye göre (2017) dışadönüklük, yaşadığı sosyal çevredeki diğer bireylerle iletişimde güçlük çekmeyen, bulunduğu ortamlara kolaylıkla uyum sağlayabilen ve sosyal ilişkiler kurmada başarılı olan bireylerin özelliği olarak ifade edilmektedir.

Dışadönük bireyler iyimser ve bu sayede coşkulu, sevinçli hale sahip olurlar. Çevrelerine kolaylıkla uyum sağlar ve diğer bireyler ile etkili iletişim kurabildiklerinden örgüt içerisinde kolaylıkla takım kurabilirler. Sosyalleşebildiklerinden örgütün ortak kabullerini çabuk benimserler. Davranışlarını da bu kabul yargılara göre şekillendirirler. Dışadönük bireyler başarıya ulaşmak amacıyla kaynakların bulunmasında ve

kullanılmasında diğerk üyelerle öncülük ederler (Fordham, 2001; Zel, 2007). Dışadönük bireyler, içe dönük bireylere göre daha fazla pozitif enerjiye sahiptirler. Bununla beraber dışadönük bireyler ödüllere karşı beklenti içinde olup daha fazla duyarlılık gösterirler (Atak, 2013; Bono ve ark., 2002 akt. Basım ve diğerkleri, 2009). Eysencek ve Eysenck'e göre (1975) dışadönüklük özellikleri gösteren bireyler genellikle enerjik olurlar. Pozitif psikolojinin bir konusu olan öznel iyi oluş da dışadönüklüğü etkiler (Eryılmaz ve Ercan, 2011).

Eysencek'e göre (1965) dışadönük bireyler çeşitli sosyal gruplara ve eğlence partilerine katılmaya istekli, bu anlamda çok sayıda arkadaşına sahip, kendi başlarına kaldıklarında sıkılmayıp okumalar yapan ve tek başlarına ders çalışabilen kişiler olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda kendilerine olan güven duygusu ile daha atılgan olan, girişken olup heyecan ve coşkuyu tercih eden ve risk alabilen bireyler dışadönüktür. Samimi davranarak şaka yapmayı, konuşmayı seven, değişim ve gelişimlere açık olan, yaşadıkları can sıkıcı olayları dışarı yansıtmayan bireyler dışadönüktür (Pişkin, 2004; Zhang, 2008).

Eğitim örgütlerinde dışadönüklük düzeyi yüksek bir öğretmen, öğrencileri ile daha fazla ilgilenir, öğrencilerinin problemlerini çözmek amacıyla gerektiği anda tüm makamlara başvurur, öğrenci velileri ile görüşerek okul-aile iletişimini güçlendirir, okul ile ilgili sorunlarında gerekli girişimlere girer, diğerk bireyler ile yeni fikirleri paylaşarak çözüm önerileri sağlar ve okul iklimine pozitif yönde katkılar sağlar (Tösten, 2015). Bu açıdan da psikolojik sermaye bileşeni olan dışadönüklüğün, önemsenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar

Bu bölümde pozitif psikolojik sermayeye yönelik olarak yurt içinde ve yurt dışında araştırmacıların yaptığı çalışmalar ele alınmıştır.

2.7.1. Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar

Kararımak ve Siviş- Çetinkaya (2008) “Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojiyi tanıtmışlar ve bu akımın psikoloji alanına getirdiği yeni bakış açısını değerlendirmişlerdir. Pozitif psikolojinin bireylerin olumlu ve güçlü yönlerine dikkat çeken odağından hareketle, Türkiye’deki psikolojik hizmet sunan meslek gruplarına bireyleri daha dayanıklı kılan kavramlara yönelerek onların güçlü yönlerinin desteklenmesine ve ön plana çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapmalarını önermişlerdir.

Özkalp (2009) “Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmasında pozitif örgütsel davranış alanındaki umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını tanıtmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Diğer yandan dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve benzer şekilde dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır.

Uslu, Özer, Gündoğdu ve Arat (2011) “Psikolojik Sermaye İş Tatmini ve İş Performansını Arttırır mı? Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü” adlı çalışmalarında psikolojik sermaye ile psikolojik güçlenme arasında pozitif yönlü

anlamli ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Keleş (2011), ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri’’ adlı çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin işyerinde destekleyici bir örgüt iklimi algılanması durumunda, çalışanların performanslarını olumlu etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Akçay (2011) ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi’’adlı çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesi bakımından önemli bir rolü olduğunu ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi ve geliŝtirilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir.

Polatçı (2013) ‘‘Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma’’ adlı çalışmasında, psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Araştırmada psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif, pozitif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir.

Çetin, Hazır ve Basım (2013) ‘‘Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileŝimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü’’ adlı çalışmalarında destekleyici örgüt kültürü ile psikolojik sermaye ($\beta=0,42$) ve iç kontrol odağı arasında aynı yönlü bir ilişki bulgulamışlardır.

2.7.2.Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar

Luthans ve Youssef (2004) ‘‘Beşeri, Sosyal ve şimdi Pozitif Psikolojik Sermaye Yönetimi: Rekabet Avantajı İçin İnsana Yatırım’’ adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, bireylerin yetenekleri, güçlü yönleri ve psikolojik

kapasiteleri doğrultusunda; verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmada ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunu ileri sürmüştür.

Luthans, Luthans ve Luthans (2004) “Pozitif Psikolojik Sermaye: Beşeri ve Sosyal Sermayenin Ötesinde” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermayenin; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluştuğuna ve bu bileşenlerin; daha etkili bir iş performansı elde etmek için ölçülebilir, gelişime açık ve yönetilebilirdir kavramlar olduğuna dikkat çekmiştir.

Larson (2004) “Pozitif Psikolojik Sermaye İnsani ve Sosyal Sermaye ile Bir Karşılaştırma ve Eğitim Müdahalesinin Analizi” adlı çalışmasında, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında tek başına öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki bulgulamıştır. Pozitif psikolojik sermayenin; beşeri ve sosyal sermaye ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ek katkı sağladığını rapor etmiştir.

Luthans ve Jensen (2005) “Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Misyona Bağlılığı İlişkisi: Hemşirelerle Bir Çalışma.” adlı çalışmalarında, örgütsel amaçlara bağlılık ve işte kalma niyeti ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki bulgulamışlardır.

Larson ve Luthans (2006) “İş Tutumları Belirlemede Psikolojik Sermayenin Potansiyel Katma Değeri” adlı çalışmalarında genel psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Ayrıca psikolojik sermayenin, iş doyumunu ile ilişkisine, beşeri sermaye ve sosyal sermaye ile açıklananın ötesinde ek bir değişim kattığını bulgulamışlardır.

Jensen ve Luthans (2006) "Girişimcilerin Psikolojik Sermaye ve Otantik Liderlikleri Arasındaki İlişki"adlı çalışmalarında, girişimcilerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik algıları arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Sweet (2012) "'Bir Halk Sağlığı Merkezinde Psikolojik Sermaye ve ğrenen Organizasyon Boyutları Arasındaki İlişki: Bir Anket Araştırması"adlı çalışmasında, psikolojik sermaye ile öğrenen örgütler arasında anlamlı ilişki rapor etmiştir.



III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, veri toplama aracı, verilerinin toplanması ile çözümlenmesine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama (betimsel) modelindedir. Tarama araştırmaları, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek ve tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre örneklemin daha büyük olduğu araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel 2009). Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin bazı değişkenlere yönelik görüşlerini belirlemek için geliştirilen bir ölçme aracı uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırma evrenini güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleridir bölgede görev alan görevli 332 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Bu araştırmada, evrenin tümüne ulaşmadaki zorluk, zamanın sınırlı olması ve ekonomik nedenlerle hedef evreni temsil edeceği düşünölen büyüklükte bir örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın örneklemini basit random örneklem yoluyla seçilen, güneydoğu Anadolu bölgesinde görevli her ilden yaklaşık olarak 50 öğretmen toplamda ise ortaokul ve liselerde görev yapan 332beden eğitimi ve spor öğretmeninden oluşturmaktadır. Tablo 3.1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin okullara göre dağılımı verilmiştir:

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin illere Göre Dağılımı

İLLER	Yüzde (%)	Frekans (f)
1. Siirt	16.3	54
2. Şırnak	10.2	34
3. Batman	14.5	48
4. Mardin	15.7	52
5. Diyarbakır	14.8	49
6. Gaziantep	13.9	46
7. Şanlıurfa	14.8	49
Toplam	100	332

Tablo 1'e bakıldığında araştırmada yer alan öğretmenlerin %16,3'ünün Siirt ten %10,2'sini Şırnak'tan %14,5'inin Batman'dan %15,7'sinin Mardin'den %14,8'inin Diyarbakır'dan %13,9'unun Gaziantep'ten %14,8'inin Şanlıurfa'dan katıldığı görülmektedir

Bununla birlikte araştırmada yer alan öğretmenlerin kişisel özelliklerin cinsiyet, mezuniyet, medeni durum, spor dalı, öğretmen sayısı, aktif spor, deneyim, okul türü, öğrenim düzeyi, maaş memnuniyeti Olarak incelenmiştir buna göre tablo 3.2 de öğretmenlerin kişisel bilgilerine yer verilmiştir

Tablo 3.2 Araştırmada yer alan katılımcılara ait kişisel özellikler

Cinsiyet	f	%	Mezuniyet	f	%
Erkek	214	64,5	Öğretmenlik	248	74,7
Kadın	118	35,5	Ant. Ve Yöneticilik	84	25,3
Toplam	332	100,0	Toplam	332	100,0
Medeni durum	f	%	Spor dalı	f	%
Bekâr	168	50,6	Bireysel	178	53,6
Evli	164	49,4	Takım	154	46,4
Toplam	332	100,0	Toplam	332	100,0
Öğretmen sayısı	f	%	Aktif spor	f	%

Cinsiyet	f	%	Mezuniyet	f	%
Erkek	214	64,5	Öğretmenlik	248	74,7
Kadın	118	35,5	Ant. Ve Yöneticilik	84	25,3
1-35	181	54,5	Evet	145	43,7
36-70	146	44,0	Kısmen	179	53,9
71 ve Üzeri	5	1,5	Hayır	8	2,4
Toplam	332	100,0	Toplam	332	100,0
Deneyim	f	%	Okul türü	f	%
1-10	226	68,1	Ortaokul	110	33,1
11 Ve Üzeri	106	31,9	Lise	222	66,9
Toplam	332	100,0	Toplam	332	100,0
Öğrenim düzeyi	f	%	Maaş memnuniyeti	f	%
Lisans	315	94,9	Tamamen Katılıyorum	56	16,9
Yüksek lisans	17	5,1	Oldukça katılıyorum	97	29,2
Toplam	332	100,0	Orta düzeyde katılıyorum	47	14,2
			Kısmen katılıyorum	95	28,6
			Hiç katılmıyorum	37	11,1
			Toplam	332	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların %64,5'i erkek % 35,5'i kadındır. Araştırmada yer alan katılımcıların %74,4'ü öğretmenlik %25,3'ü antrenörlük ve spor yöneticiliği mezunudur. Araştırmada yer alan katılımcıların %50,6'sı evli %49,4'ü bekarıdır. Araştırmada yer alan katılımcıların %53,6 sı bireysel sporla uğraşırken %46,4'ü ise takım sporları ile ilgilenmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların %54,5'i 1-35 öğretmenle çalışırken 44,0'ı 36-70 öğretmenle çalışmaktadır buna nazaran %1,5 ise 71 ve üzeri öğretmenle çalışmaktadır. Araştırmada yer alan katılımcıların 43,7'i aktif spor yapmaktadır buna karşılık 53,9'u kısmen spor yapmaktadır spor yapmayan kesim ise 2,4'tür. Araştırmada yer alan katılımcıların deneyimleri ise 68,1'i 1-10 yıl arasındayken 31,9 11 yıl ve üzerinde deneyimlere sahiptirler. Araştırmada yer alan katılımcıların çalıştıkları okul türünde ise 33,1 ortaokul 66,9'u lisede görev yapmaktadır. Araştırmada

yer alan katılımcıların 94,9'u lisans mezunu iken 5,1 yüksek lisans yapmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların maaş memnuniyeti ise 16,9'u tamamen katılıyorum 29,2'si oldukça katılıyorum 14,2 orta düzeyde katılıyorum 28,6'sı kısmen katılıyorum 11,1'i ise hiç katılmıyorum şeklinde işaretlemişlerdir

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçecek bir ölçek uygulanması kararlaştırılmıştır. İlgili alanyazın ve ölçme araçları tarandıktan sonra Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” uygun görülmüştür.

Ölçek 26 maddeden oluşup beşli likert tipi dereceleme yapılmıştır. Ölçekte altı alt bileşen yer almıştır. Bu bileşenler özyeterlik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut, güven ve dışadönüklük olarak adlandırılmıştır. Ölçeğe ait geçerlik çalışmaları sonucunda açımlayıcı faktör analizi için ölçeğin KMO değeri .91; Barlett testi .00 ($p < .01$); açıklanan varyans %61,6 olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçme aracı için yapılan DFA'da elde edilen uyum indeksleri için Ki-kare değerinin ($\chi^2=728.83$, $N=308$, $sd= 285$, $p= 0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerlerinin ise RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.093; $\chi^2/df = 2.56$ olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeğin iyi bir model olduğunu göstermektedir.

Ölçme aracında likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Derecelendirmede “tamamen katılıyorum”, “oldukça katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “kısmen katılıyorum” ve “hiç katılmıyorum” seçenekleri yer almıştır. Derecelendirmedeki puan aralıklarında en düşük değer 1 (bir), en yüksek değer 5 (beş) olarak belirlenmiştir. Buna

göre; 1,00-1,79 arası “hiç katılmıyorum”, 1,80-2,59 arası “kısmen katılıyorum”, 2,60-3,39 arası “orta düzeyde katılıyorum”, 3,40-4,19 arası “oldukça katılıyorum” ve 4,20-5,00 arası “tamamen katılıyorum” değer aralığı olarak dikkate alınmıştır.

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde, Güneydoğu illerindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerine doğrudan ulaşılarak toplamda 14 gün içerisinde ölçme aracı uygulanmıştır. Veri uygulamak amacıyla gönüllülük esasına dayalı olarak Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığıyla Milli Eğitim Bakanlığında araştırma izni alınmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik toplanan veriler öncelikle veri kodlama formuna işlenmiştir. Daha sonra bilgisayara aktarılan veriler üzerinden gerekli istatistiksel çözümlerden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk (2009, 171) bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli olduğunu belirtmektedir.

Katılımcıların kişisel özelliklerine ait verilerin betimlenmesi için; yüzde ve frekans puanları belirlenmiştir. Araştırmada toplanan verilerin analiz edilmesinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla normal dağılıma uygunluk analizi ve homojenlik testleri uygulanmıştır. Bu testlerin sonuçlarına göre veriler

homojendir, normal dağılıma sahiptir. Buna göre veriler parametrik varsayımları yerine getirdiğinden verilerin çözümlenmesinde parametrik testlerden yararlanılmıştır. Buna göre birinci alt amaç için aritmetik ortalama ve standart sapmalardan, ikinci alt amaç için fark testlerinde (t-testi ve ANOVA testlerinden) yararlanılmıştır.

	Psikolojik sermaye
n	332
Mean	29.9583
Std.Deviation	18.46295
Kolmogorov-smirov Z	1.020
p	.259

One-sample kolmogorov-smirnov testi sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine yapılacak olan analizlerin normal dağılım yani parametrik olmaları münasebetiyle ($p > 0.05$) t ve ANOVA testi uygulanmıştır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Algularına Dair Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Tablo 4.1. : Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Algularına Dair Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Boyutlar	Maddeler	N	X	ss
Özyeterlik boyutu	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	332	4,40	,75
	Kendime güvenirim.	332	4,46	,74
	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	332	4,45	,72
	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	332	4,39	,83
	Toplam	332	4,43	,58
İyimserlik	Hayat dolu bir insanımdır.	332	4,47	,77
	Enerji doluyum.	332	4,43	,77
	Hayat güzeldir.	332	4,45	,74
	Güler yüzlüyüm.	332	4,50	,72
	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	332	4,43	,76
	Toplam	332	4,46	,56
Güven	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	332	4,52	,68
	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	332	4,48	,68
	Mesleğimde güvenilir.	332	4,54	,69
	Birisi olduğumu söylerler.	332	4,54	,69
	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	332	4,40	,84
	Toplam	332	4,49	,52

	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	332	4,45	,70
Dışadönüklük	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	332	4,36	,73
	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	332	4,39	,69
	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	332	4,48	,66
	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim	332	4,45	,63
	Toplam	332	4,43	,48
	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	332	4,44	,65
Psikolojik dayanıklılık	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	332	4,47	,69
	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	332	4,46	,68
	Zorluklar mücadele azmimi arttırır.	332	4,47	,64
	Güçlükler karşısında mücadele ederim.	332	4,44	,66
	Toplam	332	4,46	,50
	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	332	4,46	,67
Umut	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	332	4,42	,67
		332	4,45	,69
	Toplam	332	4,45	,52
	Pozitif Psikolojik Sermaye Toplam	332	4,45	,41

.Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında özyeterlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4.45$) görülmektedir. Özyeterlilik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin başarı için yapmam gerekeni biliyorum olduğu ($X=4.45$) ve en düşük maddenin beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim ($X=4.39$) olduğu görülmektedir.

İyimserlik boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında

bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,50$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin güler yüzlüyüm olduğu ($X=4,50$) en düşük maddenin Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor ve Enerji doluyum ($X=4,43$) olduğu görülmektedir.

Güven boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,54$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler olduğu ($X=4,54$) en düşük maddenin Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim. ($X=4,48$) olduğu görülmektedir.

Dışadönüklük boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,48$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim olduğu ($X=4,48$) en düşük maddenin Okulum için yeni fikirler geliştiririm ($X=4,36$) olduğu görülmektedir.

Psikolojik dayanıklılık boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,47$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin

Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım ve Zorluklar mücadele azmimi artırır olduğu ($X=4,47$) en düşük maddenin öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim ve Güçlükler karşısında mücadele ederim ($X=4,44$) olduğu görülmektedir.

Umut boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,46$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır ($X=4,46$) en düşük maddenin mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim ($X=4,42$) olduğu görülmektedir.

4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.2: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları-

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
Özyeterlik	Erkek	214	4,4568	,49368	1,064	330	,288
	Kadın	118	4,3856	,71883			
İyimserlik	Erkek	214	4,4570	,51377	-,167	330	,868
	Kadın	118	4,4678	,64542			
Güven	Erkek	214	4,5070	,47031	,711	330	,478
	Kadın	118	4,4640	,61869			
Dışadönüklük	Erkek	214	4,4402	,45334	,480	330	,632
	Kadın	118	4,4136	,53572			
Dayanıklılık	Erkek	214	4,4822	,47665	1,015	330	,311

	Kadın	118	4,4237	,54736		214,	683
Umut	Erkek	214	4,4548	,51049	,189	330	,850
	Kadın	118	4,4435	,54617		227,	831
PS	Erkek	214	4,4660	,37305	,695	330	,487
	Kadın	118	4,4329	,48497	,04465	194,	430

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemesi kadın ve erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir.

4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.3: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları -

Boyutlar	Medeni Durum	N	X	ss	t	sd	p
Özyeterlik	Bekâr	168	4,4211	,64461	-,326	330	,744
	Evli	164	4,4421	,51555		317,	773
İyimserlik	Bekâr	168	4,4631	,62451	,074	330	,941
	Evli	164	4,4585	,49437		316,	572
Güven	Bekâr	168	4,4643	,60702	-,959	330	,338
	Evli	164	4,5198	,43078		301,	534
Dışadönüklük	Bekâr	168	4,4393	,50162	,326	330	,745

	Evli	164	4,4220	,46577		329,	180
Dayanıklılık	Bekâr	168	4,4833	,54954	,802	330	,423
	Evli	164	4,4390	,45070		320,	518
Umut	Bekâr	168	4,4544	,55852	,125	330	,900
	Evli	164	4,4472	,48486		325,	578
PS	Bekâr	168	4,4551	,46640	,039	330	,969
	Evli	164	4,4533	,35822		312,	792

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemesi bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir.

4.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öğrenim Düzeyi

Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları-

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	X	ss	t	S d p	
Özyeterlik	Lisans	315	4,4365	,59317	,676	330	,500
	Yüksek lisans	17	4,3382	,36380		20,	898
İyimserlik	Lisans	315	4,4629	,57527	,280	330	,780
	Yüksek lisans	17	4,4235	,25379		26,	001
Güven	Lisans	315	4,4881	,53728	-,538	330	,591

	Yüksek lisans	17	4,5588	,28681		22,	593
Dışadönüklük	Lisans	315	4,4298	,49275	-,143	330	,887
	Yüksek lisans	17	4,4471	,26953		22,	256
Dayanıklılık	Lisans	315	4,4648	,51065	,517	330	,606
	Yüksek lisans	17	4,4000	,33166		20,	339
Umut	Lisans	315	4,4466	,53228	-,636	330	,525
	Yüksek lisans	17	4,5294	,29009		22,	305
PS	Lisans	315	4,4548	,42542	,110	330	,913
	Yüksek lisans	17	4,4434	,16096		30,	119

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeyi değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans yapmış öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir

4.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Spor Dalı Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.5: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Spor Dalı Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları -

Boyutlar	Spor Dalı	N	X	ss	t	sd	p
Özyeterlik	Bireysel	178	4,4129	,64177	-,622	330	,534
	Takım	154	4,4529	,50952		327,	095
İyimserlik	Bireysel	178	4,4652	,61232	,150	330	,881
	Takım	154	4,4558	,50228		329,	095
Güven	Bireysel	178	4,4396	,59382	-1,944	330	,053
	Takım	154	4,5519	,43223		320,	931
Dışadönüklük	Bireysel	178	4,4090	,54527	-,880	330	,379

	Takım	154	4,4558	,40098		321,	920
Dayanıklılık	Bireysel	178	4,4652	,54681	,145	330	,885
	Takım	154	4,4571	,44851		329,	092
Umut	Bireysel	178	4,4607	,57025	,369	330	,712
	Takım	154	4,4394	,46317		328,	729
PS	Bireysel	178	4,4419	,48489	-,582	330	,561
	Takım	154	4,4685	,31900		308,	943

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor dalı değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Pozitif psikolojik sermayenin tamamında da benzer şekilde anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Burada sadece psikolojik sermayenin güven boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir ($p<.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayenin güven bileşeninde spor dalına göre farklılığın kaynağı için aritmetik ortalamalarına bakıldığında takım sporlarının aritmetik ortalamasının ($X=4,55$) bireysel sporların aritmetik ortalamasına ($X=4,43$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda takım sporları yapan beden eğitim spor öğretmenlerinin bireysel spor yapan beden eğitim öğretmenlerine göre güven düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.6: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları-

Boyutlar	Okul Türü	N	X	ss	t	sd	p
Özyeterlik	Ortaokul	110	4,3523	,70328	-1,746	330	,082
	Lise	222	4,4707	,51145		167,	925
İyimserlik	Ortaokul	110	4,4218	,71950	-,889	330	,375
	Lise	222	4,4802	,46746		155,	998
Güven	Ortaokul	110	4,4114	,68452	-1,963	330	,050
	Lise	222	4,5315	,42493		151,	868
Dışadönüklük	Ortaokul	110	4,3709	,57714	-1,590	330	,113
	Lise	222	4,4604	,42815		170,	304
Dayanıklılık	Ortaokul	110	4,4036	,59723	-1,477	330	,141
	Lise	222	4,4901	,44761		171,	564
Umut	Ortaokul	110	4,3909	,59707	-1,472	330	,142
	Lise	222	4,4805	,48025		180,	916
PS	Ortaokul	110	4,3927	,52805	-1,963	330	,050
	Lise	222	4,4848	,34449		156,	388

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul türü değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Burada psikolojik sermayenin güven boyutu ile tamamında (psikolojik sermaye genel) anlamlı farklılık görülmektedir ($p<.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayenin güven bileşeninde okul türü göre farklılığın kaynağı için aritmetik ortalamalarına bakıldığında takım sporlarının aritmetik ortalamasının ($X=4,55$) bireysel

sporların aritmetik ortalamasına ($X=4,43$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda ortaokulda görev yapan beden eğitim spor öğretmenlerinin lisede görev yapan beden eğitim öğretmenlerine göre güven düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye bileşeninde okul türü göre farklılığın kaynağı için aritmetik ortalamalarına bakıldığında takım sporlarının aritmetik ortalamasının ($X=4,55$) bireysel sporların aritmetik ortalamasına ($X=4,43$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda ortaokulda görev yapan beden eğitim spor öğretmenlerinin lisede görev yapan beden eğitim öğretmenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Deneyim Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.7: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Deneyim Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Deneyim	N	X	ss	t	sd	p
Özyeterlik	1-10	226	4,4458	,60745	,652	330	,515
	11 ve üzeri	106	4,4009	,53081		232,	644
İyimserlik	1-10	226	4,4699	,55958	,428	330	,669
	11 ve üzeri	106	4,4415	,57286		201,	208
Güven	1-10	226	4,4856	,55183	-,307	330	,759
	11 ve üzeri	106	4,5047	,47306		236,	786
Dışadönüklük	1-10	226	4,4513	,46783	1,134	330	,258
	11 ve üzeri	106	4,3868	,51512		188,	772
Dayanıklılık	1-10	226	4,4637	,52240	,120	330	,905
	11 ve üzeri	106	4,4566	,46085		230,	609
Umut	1-10	226	4,4602	,50639	,477	330	,634
	11 ve üzeri	106	4,4308	,55771		188,	733
PS	1-10	226	4,4627	,42046	,543	330	,588
	11 ve üzeri	106	4,4361	,40728		211,	543

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin deneyim değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi 1-10 deneyimi olan öğretmenlerin 11 ve üzeri deneyime sahip öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir

4.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mezuniyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi

Tablo 4.8: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mezuniyet Değişkeninde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarındaki Farklılaşmaya dair T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Mezuniyet	N	X	ss	t	sd	p
Özyeterlik	Öğretmenlik	248	4,4234	,59789	-,433	330	,665
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,4554	,54214		156,	541
İyimserlik	Öğretmenlik	248	4,4702	,58240	,517	330	,605
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,4333	,50428		163,	708
Güven	Öğretmenlik	248	4,4808	,53792	-,645	330	,519
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,5238	,49640		153,	970
Dışadönüklük	Öğretmenlik	248	4,4363	,49333	,360	330	,719
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,4143	,45606		153,	716

Dayanıklılık	Öğretmenlik	248	4,4782	,48676	1,045	330	,297
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,4119	,54781		130,	198
Umut	Öğretmenlik	248	4,4718	,51789	1,257	330	,210
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,3889	,53482		139,	370
PS	Öğretmenlik	248	4,4598	,41523	,421	330	,674
	Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği	84	4,4377	,41980		141,	888

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mezuniyet değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının mezuniyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi öğretmenlik bölümü mezunu öğretmenlerin antrenörlük ve spor yöneticiliği mezunu öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir.

4.9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Aldıkları Maaş ile PS'ye arasındaki anlamlı farklılık durumu

Tablo 4.9: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Aldıkları Maaş ile PS'ye İlişkin Yapılan Betimsel analiz sonucu

Boyutlar	Alt gruplar	N	X	ss
ÖZYETERLİK	Tamamen Katılıyorum	56	4,38	,63
	Oldukça katılıyorum	97	4,38	,54
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,52	,48

	Kısmen katılıyorum	95	4,48	,49
	Hiç katılmıyorum	37	4,37	,84
	Toplam	332	4,43	,58
İYİMSERLİK	Tamamen Katılıyorum	56	4,42	,62
	Oldukça katılıyorum	97	4,48	,50
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,44	,60
	Kısmen katılıyorum	95	4,51	,45
	Hiç katılmıyorum	37	4,34	,78
	Toplam	332	4,46	,56
GÜVEN	Tamamen Katılıyorum	56	4,48	,50
	Oldukça katılıyorum	97	4,46	,53
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,52	,49
	Kısmen katılıyorum	95	4,54	,36
	Hiç katılmıyorum	37	4,40	,84
	Toplam	332	4,49	,52
DIŞADÖNÜKLÜK	Tamamen Katılıyorum	56	4,38	,47
	Oldukça katılıyorum	97	4,43	,46
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,40	,51
	Kısmen katılıyorum	95	4,49	,41
	Hiç katılmıyorum	37	4,37	,64
	Toplam	332	4,43	,48
DAYANIKLILIK	Tamamen Katılıyorum	56	4,38	,66
	Oldukça katılıyorum	97	4,44	,47
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,49	,48
	Kısmen katılıyorum	95	4,52	,37
	Hiç katılmıyorum	37	4,41	,60
	Toplam	332	4,46	,50
UMUT	Tamamen Katılıyorum	56	4,38	,57
	Oldukça katılıyorum	97	4,45	,49
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,42	,48
	Kısmen katılıyorum	95	4,52	,47
	Hiç katılmıyorum	37	4,38	,66
	Toplam	332	4,45	,52

PS	Tamamen Katılıyorum	56	4,40	,47
	Oldukça katılıyorum	97	4,44	,41
	Orta düzeyde katılıyorum	47	4,46	,40
	Kısmen katılıyorum	95	4,51	,25
	Hiç katılmıyorum	37	4,38	,62
	Toplam	332	4,45	,41

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile PS'ye ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “tamamen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,40$), “hiç katılmıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X= 4,38$) olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile umut'a ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “kısmen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,52$)“hiç katılmıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X= 4,38$) olduğu görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile dışadünükülüg'e ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “kısmen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,52$)“tamamen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X= 4,38$) olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile dayanıklılık'a ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “kısmen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,49$)“hiç katılmıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X= 4,37$) olduğu görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile güven'e ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “kısmen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,54$)“hiç katılmıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X=$

4,40) olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile iyimserlik'e ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “kısmen katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,51$) katılmıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X= 4,34$) olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aldıkları maaş ile öz yeterlilik'e ilişkin yapılan betimsel analiz sonucuna bakıldığında aldıkları maaşlarından memnuniyetlere “orta düzeyde katılıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ($X=4,52$)“ hiç katılmıyorum” diyenlerin aritmetik ortalaması ise ($X= 4,38$) olduğu görülmektedir. Maaş memnuniyetinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerindeki farklılaşmasına dair ANOVA testi sonucu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.10.: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Aldıkları Maaş ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Kareler ort.	sd	F	p	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	1,163	4	,291	,852	,493	
	Grup içi	111,590	327	,341			
	Toplam	112,754	331				
İyimserlik	Grup arası	,941	4	,235	,739	,566	
	Grup içi	104,030	327	,318			
	Toplam	104,971	331				
Güven	Grup arası	,664	4	,166	,594	,667	
	Gruplar içi	91,376	327	,279			
	Toplam	92,040	331				
Dışa dönüklük	Grup arası	,619	4	,155	,660	,621	
	Grup içi	76,787	327	,235			

	Toplam	77,407	331		
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	,870	4	,217	,858 ,489
	Grup içi	82,837	327	,253	
	Toplam	83,707	331		
Umut	Grup arası	,949	4	,237	,867 ,484
	Grup içi	89,469	327	,274	
	Toplam	90,419	331		
PS toplam		,663	4	,166	,958 ,431
		56,581	327	,173	
		57,244	331		

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maaş memnuniyeti değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p > .05$).

4.10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin aktif spor ile PS'ye arasındaki anlamlı farklılık durumu

Tablo 4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin aktif spor ile PS'ye İlişkin Yapılan Betimsel analiz sonucu

Boyutlar	Alt gruplar	N	X	ss
	Evet	145	4,48	,61
	Kısmen	179	4,40	,55
	Hayır	8	4,18	,49
	Toplam	332	4,43	,58
İYİMSERLİK	Evet	145	4,48	,52
	Kısmen	179	4,45	,58
	Hayır	8	4,07	,77
	Toplam	332	4,46	,56
GÜVEN	Evet	145	4,51	,54
	Kısmen	179	4,47	,51

	Hayır	8	4,59	,42
	Toplam	332	4,49	,52
DIŞADÖNÜKLÜK	Evet	145	4,49	,46
	Kısmen	179	4,38	,49
	Hayır	8	4,22	,48
	Toplam	332	4,43	,48
DAYANIKLILIK	Evet	145	4,48	,50
	Kısmen	179	4,45	,47
	Hayır	8	4,17	,92
	Toplam	332	4,46	,50
UMUT	Evet	145	4,48	,46
	Kısmen	179	4,41	,54
	Hayır	8	4,45	,81
	Toplam	332	4,45	,52
PS	Evet	145	4,49	,42
	Kısmen	179	4,43	,40
	Hayır	8	4,26	,41
	Toplam	332	4,45	,41

Tablo 4.12: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin aktif spor ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları-

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Karelr ort.	sd	F	p	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	1,026	2	,51 3	1,510	,222	
	Grup içi	111,728	329	,34 0			
	Toplam	112,754	331				
İyimserlik	Grup arası	1,281	2	,64 0	2,032	,133	
	Grup içi	103,690	329	,31 5			
	Toplam	104,971	331				
Güven	Grup arası	,223	2	,11 1	,399	,671	
	Gruplar	91,817	329	,27			

	İç		9		
	Toplam	92,040	331		
Dışa dönüklük	Grup arası	1,272	2	,636	2,748 ,065
	Grup içi	76,135	329	,231	
	Toplam	77,407	331		
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	,775	2	,388	1,537 ,216
	Grup içi	82,931	329	,252	
	Toplam	83,707	331		
Umut	Grup arası	,400	2	,200	,732 ,482
	Grup içi	90,018	329	,274	
	Toplam	90,419	331		
PS toplam		,583	2	,292	1,693 ,186
		56,661	329	,172	
		57,244	331		

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin aktif spor değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p > .05$).

4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmen sayısı ile PS'ye arasındaki anlamlı farklılık durumu-

Tablo 4.13: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmen sayısı ile PS'ye İlişkin Yapılan Betimsel analiz sonucu

Boyutlar	Alt gruplar	N	X	ss
	1-35	181	4,38	,63
	36-70	146	4,46	,51
	71 ve Üzeri	5	4,85	,22
	Toplam	332	4,43	,58
İYİMSERLİK	1-35	181	4,41	,62
	36-70	146	4,50	,47
	71 ve Üzeri	5	4,92	,17
	Toplam	332	4,46	,56
GÜVEN	1-35	181	4,48	,59
	36-70	146	4,48	,42
	71 ve Üzeri	5	4,85	,22
	Toplam	332	4,49	,52
DIŞADÖNÜKLÜK	1-35	181	4,38	,51
	36-70	146	4,50	,43
	71 ve Üzeri	5	4,08	,50
	Toplam	332	4,43	,48
DAYANIKLILIK	1-35	181	4,44	,57
	36-70	146	4,47	,40
	71 ve Üzeri	5	4,48	,33
	Toplam	332	4,46	,50
UMUT	1-35	181	4,42	,56
	36-70	146	4,48	,47
	71 ve Üzeri	5	4,40	,36
	Toplam	332	4,45	,52
PS	1-35	181	4,42	,48
	36-70	146	4,48	,32
	71 ve Üzeri	5	4,59	,12

Boyutlar	Alt gruplar	N	X	ss
	1-35	181	4,38	,63
	36-70	146	4,46	,51
	71 ve Üzeri	5	4,85	,22
	Toplam	332	4,43	,58
İYİMSERLİK	1-35	181	4,41	,62
	36-70	146	4,50	,47
	71 ve Üzeri	5	4,92	,17
	Toplam	332	4,46	,56
GÜVEN	1-35	181	4,48	,59
	36-70	146	4,48	,42
	71 ve Üzeri	5	4,85	,22
	Toplam	332	4,49	,52
DIŞADÖNÜKLÜK	1-35	181	4,38	,51
	36-70	146	4,50	,43
	71 ve Üzeri	5	4,08	,50
	Toplam	332	4,43	,48
DAYANIKLILIK	1-35	181	4,44	,57
	36-70	146	4,47	,40
	71 ve Üzeri	5	4,48	,33
	Toplam	332	4,46	,50
UMUT	1-35	181	4,42	,56
	36-70	146	4,48	,47
	71 ve Üzeri	5	4,40	,36
	Toplam	332	4,45	,52
	1-35	181	4,42	,48
	36-70	146	4,48	,32
	71 ve Üzeri	5	4,59	,12
	Toplam	332	4,45	,41

Tablo 4.14. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmen sayısı ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Kareler ort.	sd	F	p	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	1,402	2	,701	2,072	,128	
	Grup içi	111,351	329	,338			
	Toplam	112,754	331				
İyimserlik	Grup arası	1,633	2	,816	2,599	,076	
	Grup içi	103,338	329	,314			
	Toplam	104,971	331				
Güven	Grup arası	,652	2	,326	1,174	,310	
	Gruplar içi	91,387	329	,278			
	Toplam	92,040	331				
Dışa dönüklük	Grup arası	1,895	2	,947	4,127	,017	1 ve 2 arasında
	Grup içi	75,512	329	,230			
	Toplam	77,407	331				
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	,077	2	,039	,152	,859	
	Grup içi	83,629	329	,254			
	Toplam	83,707	331				
Umut	Grup arası	,291	2	,145	,530	,589	
	Grup içi	90,128	329	,274			
	Toplam	90,419	331				
PS toplam		,444	2	,222	1,286	,278	
		56,800	329	,173			
		57,244	331				

. Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmen sayısı değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin dışadönüklük boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir ($p < .05$). bununla birlikte özyeterlik, iyimserlik, güven, umut boyutlarında ve pozitif psikolojik sermaye algılarının genelinde anlamlı farklılık görülmemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.15. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iller ile PS'ye İlişkin Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Varyans kaynağı	Kare top.	Kareler ort.	sd	F	P	Fark Grupları
Özyeterlik	Grup arası	10,982	6	1,830	5,845	,000	1ve3, 1ve6, 2ve3,
	Grup içi	101,772	325	,313			2ve6, 3ve4, 3ve5,
	Toplam	112,754	331				3ve6, 3ve7, 5ve6, 6ve7
İyimserlik	Grup arası	9,548	6	1,591	5,420	,000	1ve3, 1ve6, 2ve3,
	Grup içi	95,423	325	,294			2ve6, 3ve4, 3ve5,
	Toplam	104,971	331				3ve6, 3ve7, 5ve6, 6ve7
Güven	Grup arası	11,116	6	1,853	7,440	,000	1ve3, 1ve6, 2ve3,
	Gruplar içi	80,924	325	,249			2ve6, 3ve4, 3ve5,
	Toplam	92,040	331				3ve6, 3ve7, 5ve6, 6ve7
Dışa dönüklük	Grup arası	2,487	6	,41	1,798	,099	

				5		
	Grup içi	74,919	325	,23 1		
	Toplam	77,407	331			
Psikolojik dayanıklılık	Grup arası	2,979	6	,49 7	1,999	,065
	Grup içi	80,727	325	,24 8		
	Toplam	83,707	331			
Umut	Grup arası	2,141	6	,35 7	1,314	,250
	Grup içi	88,277	325	,27 2		
	Toplam	90,419	331			
PS toplam	Grup arası	4,531	6	,75 5	4,656	,000
	Grup içi	52,713	325	,16 2		
	Toplam	57,244	331			

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maaş memnuniyeti değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, güven ve psikolojik sermaye boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir

V. BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında özyeterlilik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4.45$) görülmektedir. Özyeterlilik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin “başarı için yapmam gerekeni biliyorum” olduğu ($X=4.45$) ve en düşük maddenin “beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim” ($X=4.39$) olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin iş çalışmalarına, iş doyumuna, iş kaygıları düzeyine, iş süreklilikleri, örgütsel bağlılık ve davranışlara etkisi olmuştur (Abbas ve Raja, 2010). Ulusal literatürde Tösten’in (2015) Türkiye geneli öğretmenlerde pozitif psikolojik sermaye algılarını çıkardığı çalışmasında da benzer şekilde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek çıktığı; Keser’in (2013) Türkiye’deki okul idarecileri ile ilgili olarak gerçekleştirmiş olduğu araştırmalarda da psikolojik sermayenin yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Uluslararası literatürde ise Li ve He’nin (2011) yapmış oldukları psikolojik sermaye araştırmalarında aynı şekilde algıların yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan dolayıdır ki benzer araştırmalarda olduğu gibi öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik algılarının yüksek çıkması birçok arenada örgütsel amaçlara olumlu yönde katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan bu etmenlerin yüksek oranda olması, öğretmenlerin kendini yetiştirmesi ve mutluluğu için (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) önemli olduğu addedilmektedir.

İyimserlik boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,50$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin güler yüzlüyüm olduğu ($X=4,50$) en düşük maddenin Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor ve Enerji doluyum ($X=4,43$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iyimserlik düzeylerine bakıldığında iyimserliğinin üst düzeyde olduğu söylenebilir. İyimserlik düzeyi arttıkça motivasyonun da paralellik göstereceği söylenebilir. Barutçu ve Serinkan'a (2008) göre hayat enerjileri azalmış kişilerde tükenmişlik sendromunun belirtileri vardır. İyimserliğin iyileştirici yönün olduğu söylenmektedir (Özkalp, 2009)

Güven boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,54$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler olduğu ($X=4,54$) en düşük maddenin Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim. ($X=4,48$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin güven düzeylerinin çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Carver ve Scheier (2002) Bununla beraber güven boyutunda öğretmenlerin en az ortalama puana sahip oldukları maddenin, öğrencilerin sorunlarını çözmekte istekli olma halleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun öğretmenlerin güven düzeylerinin yükseltmeyle öğrenci problemlerinin üstesinden

gelmesinde istekli olma eğilimlerinin daha ileri seviyeye taşınacağı söylenebilir. Öğretmenlerin öğrencilerin problemlerini çözmekte yeteri kadar duyarlı olmayışları bağlı buldukları kurumlarına olan güvensizliği ve aralarındaki iletişim eksikliğinden kaynaklanabileceği olabilir. (Karip, 2001). Okul idarecilerinin öğretmenlerle birlikte hareket etmeleri, öğretmenlerin kararlara katılımlarının sağlanması, okul içi amaçlar birlikte kişisel beklenti, istek ve ihtiyaçlarına önem verilmesi, onların hür çalışmaları için gerekli ortam ve koşulların oluşturulması daha olumlu bir hava katarak daha ferah bir çalışma ortamı oluşmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla okul idarelerine olan güvenin artması öğrencilerin problemlerinin üstesinden daha kolay ve istekli bir şekilde gelebilecekleri düşünülebilir (Arslantaş ve Özkan, 2012).

Dışadönüklük boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,48$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin mesleki konularda kurumumu temsil edebiliyorum olduğu ($X=4,48$) en düşük maddenin Okulum için yeni fikirler geliştiririm ($X=4,36$) olduğu görülmektedir. Bunun önemli bir nedenlerinin başında öğretmenlerin idare sürecinde istenildiği seviyede söz sahibi olmamalarında ve görüşlerinin hak ettiği değeri bulmadığından olabileceği düşünülmektedir. Okulların idarelerinde öğretmenin katılımı katılımdan öteye geçebilmesi için; sadece görüş belirtmekle birlikte, sorunun ortadan kalkması ve sonrasındaki aşamalarda da söz sahibi olmaları gerekir (Özden, 1996). Bundan dolayı dışadönüklüğün bir belirleyicisi olan yeni düşünceler geliştirme ve bunun icraate geçebilmeleri için gayret etme çabasının psikolojik sermaye boyutlarına pozitif anlamda yararı olacağı söylenebilir.

Psikolojik dayanıklılık boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,47$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım ve Zorluklar mücadele azmimi arttırır olduğu ($X=4,47$) en düşük maddenin öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim ve Güçlükler karşısında mücadele ederim ($X=4,44$) olduğu görülmektedir. Jackson, Firtko ve Edenborough (2007), çalışma ortamında profesyonel ilişki ve ağı güçlendirerek dayanıklılığın sağlanacağını konusunda görüş bildirmişlerdir belirtmektedir. Beden eğitimi ve spor Öğretmenlerinin psikolojik bakımdan dayanıklı olmaları ve stres anında aşırı etkilenmeden görevlerini layıkıyla yerine getirmeleri beklenir. Bu sebeple, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılığının artırılması, verimlilik ve çevresindeki bireylere daha hümanist yaklaşımları adına önemli olduğu görülmelidir

Umut boyutunun pozitif psikolojik sermaye algılarına bakıldığında pozitif psikolojik sermaye algılarının toplamda çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına boyutlar bazında bakıldığında iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olduğu ($X=4,46$) görülmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan maddenin Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır ($X=4,46$) en düşük maddenin mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim ($X=4,42$) olduğu görülmektedir. Synder'e (2000) göre umut, istenen amaçlara giden yolları çizebilme ve kendilerini bu yolları kullanma hususunda motive edebilme potansiyellerini ve bu potansiyele ilişkin algı olarak belirtmiştir. Pozitif

Psikolojik sermayede umut ifadesi birçok seçenek oluşturmayı ve birçok işin üstesinden gelebilmeyi, çok yönlü olabilmeyi de içinde bulundurmaktadır. (Karlı, 2004).bahsedilen tüm bu tam olarak umutla doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla etkili okul oluşturma çabasında içerisinde yer alan birçok etmen öğretmenlerde yepyeni umut ışığı olacak ve yeni pencereler açılmasına da etkili olacağı inancını arttırmaktadır.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemesi kadın ve erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında cinsiyetin anlamlı bir hüküm olmadığı saptanmıştır. Polatçı (2011) psikolojik sermayenin performansa yönelik etkisine baktığı çalışmada ve Keser (2013) psikolojik sermaye otantik liderlik ilişkisi araştırmasında cinsiyete göre anlamlı bir farkındalık bulunamazken çalışmamıza paralellik gösteren Savur'un (2013) psikolojik sermaye ve otantik liderlik ilişkisi araştırmasında anlamlı bir farkındalık bulunmuştur. Berberoğlu'nun (2013) psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisine baktığı araştırmasında ve Çınar'ın (2011) psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi çalışmasında da cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Dolayısıyla cinsiyetin pozitif psikolojik sermaye düşüncesinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığından bahsedilemez. Bu çalışmayla aynı doğrultuda Kaya, Balay ve Demirci (2014) araştırmalarında, erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile kadın öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda Erkmen ve Esen (2012) bir araştırmalarında, erkeklerin

psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlara göre daha üstün olduğu kanısına ulaşımlardır.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemesi bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir. Polatçı'nın (2011) çalışmasında medeni durum karşılaştırma sonuçlarında bekâr olmayanların psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğu, hatta evliler arasında dahi çocuk sayısı arttıkça psikolojik sermayenin de yükseldiği gözlenmiştir. Spesifik olarak Polatçı'nın kullandığı ölçme aracında yer alan ümit/umut boyutunun da benzer şekilde psikolojik sermayenin tamamındaki gibi olduğu görülmüştür. Buna rağmen Savur'un (2013) ve Berberoğlu'nun (2013) yaptıkları çalışmalarda medeni durum ile psikolojik sermaye ikileminde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla medeni durumun pozitif psikolojik sermaye düşüncesinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığından söz edilemez.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeyi değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans yapmış öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir.

Kara (2014) da araştırmasında bu araştırmayla paralel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyinin toplamda ve alt boyutlarında eğitim seviyelerine göre farklılık ortaya çıkmıştır. Bunula birlikte Savur (2013) ve Büyükgöze (2014) de araştırmalarında öğrenim durumuna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının farklılaştığını, lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin yüksek lisans eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser olduklarını tespit etmiştir.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin spor dalı değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Pozitif psikolojik sermayenin tamamında da benzer şekilde anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Burada sadece psikolojik sermayenin güven boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir ($p<.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayenin güven bileşeninde spor dalına göre farklılığın kaynağı için aritmetik ortalamalarına bakıldığında takım sporlarının aritmetik ortalamasının ($X=4,55$) bireysel sporların aritmetik ortalamasına ($X=4,43$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda takım sporları yapan beden eğitim spor öğretmenlerinin bireysel spor yapan beden eğitim öğretmenlerine göre güven düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Etkili takım olmasının şartlarından biriside üyeler arasında güven oluşmasıdır. Bununla birlikte çevrenin takıma olan güveni takımın sağlıklı olduğu gösterecek önemli bir paramerterdir. (aydın 2007) bu bakımdan takım sporlarıyla ilgilenen öğretmenlerin bireysel sporlarla ilgilenen öğretmenlere nispeten güven algılarının yüksel çıkması önemlidir.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul türü değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Burada psikolojik sermayenin güven boyutu ile tamamında (psikolojik sermaye genel) anlamlı farklılık görülmektedir ($p<.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayenin güven bileşeninde okul türü göre farklılığın kaynağı için aritmetik ortalamalarına bakıldığında takım sporlarının aritmetik ortalamasının ($X=4,55$) bireysel sporların aritmetik ortalamasına ($X=4,43$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda ortaokulda görev yapan beden eğitim spor öğretmenlerinin lisede görev yapan beden eğitim öğretmenlerine göre güven düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye bileşeninde okul türü göre farklılığın kaynağı için aritmetik ortalamalarına bakıldığında takım sporlarının aritmetik ortalamasının ($X=4,55$) bireysel sporların aritmetik ortalamasına ($X=4,43$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda ortaokulda görev yapan beden eğitim spor öğretmenlerinin lisede görev yapan beden eğitim öğretmenlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin deneyim değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi 1-10 deneyimi olan öğretmenlerin 11 ve üzeri deneyime sahip öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir. Göreve yeni başlayan

beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu, öğretmenlik mesleğine adapte olmakta ve bu mesleği hakkıyla yerine getirmekte bir şekilde güçlüklerle karşılaşmaktadır (Korkmaz, Akbaşı ve Saban, 2004). Bu nedenle psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik boyutlarının deneyim bağlamında önemi görünen bir gerçektir. Keser'in (2013) eğitim yöneticileri üzerine yaptığı psikolojik sermaye araştırmalarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık tespit edemezken sadece psikolojik dayanıklılık boyutunda anlamlı bir fark tespit etmiştir ve farkın kaynağı yapılan bu araştırmayı destekler niteliktedir. Öğretmenlik mesleği deneyiminin artmasıyla birlikte pozitif psikolojik sermaye algısında da artış olacağı tabii bir gerçektir.

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mezuniyet değişkeninde pozitif psikolojik sermaye algılarındaki farklılaşmaya dair t-testi sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık görülmemektedir ($p > .05$). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının mezuniyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi öğretmenlik bölümü mezunu öğretmenlerin antrenörlük ve spor yöneticiliği mezunu öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak yorumlanabilir. Âmâ öğretmen yetiştirme gibi ciddi bir olayda ülkemizde büyük problemler var olmaktadır. Bu problemlerden birisi ve en büyük olanda formasyon gibi sonradan verilen öğretmenlik formasyon sertifikalarıdır. Bütün beden eğitimi ve spor yüksekokulu mezunu olan, öğretmenlik alanında eğitim-öğretim görmemiş, tam anlamıyla bir pedagojik formasyona sahip olmayan ve bu alanda kendini yetiştirememiş bireylerin öğretmenlik gibi kutsal mesleği yapması uygun görülmemektedir (Can, Can ve Durukan, 1999). Ne var ki eğitimcilerin böyle düşünmesine rağmen yapılan araştırmalar öğretmenlik mesleğine yönelik formasyon eğitimini sonradan alanlar ile beden eğitimi ve spor yüksek okulu

öğretmenlik bölümü mezunları arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymaktadır.(Eraslan ve Çakıcı, 2011; Karacaoğlu, 2008).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarını incelemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Beden eğitimi ve spor Öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının bazı değişkenlerine bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerin özyeterliklerinin çok yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda bölgede görev yapan öğretmenlerin güven iyimserlik umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarına bakıldığında bu boyutlarında yüksek olduğunu görülmektedir. Bölgede görevini yerine getiren Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örnek alınması bölgede yaşayan genlerin ve öğrencilerin geleceğe daha aydınlık bakması daha güvenle bakması ileriye umutla bakmaları açısından önemlidir yapılan çalışmanın bölgede ilk olması ve psikolojik sermayenin günümüz toplumunda önemli yer tutması bu çalışmada önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu ve benzer çalışmalarda olduğu gibi öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik algılarının yüksek çıkması birçok yönden kurum ve kurumlardaki çalışanların ortak amaçlarına pozitif yönde katkılar sağlayacaktır.

1. Yapılmış çalışmalara göre pozitif psikolojik sermaye ile ilgili incelemelerin çok az olduğu görülmektedir. Özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde psikolojik sermaye çalışmalarının artmasıyla yapılan incelemelerin karşılaştırma imkânı doğacak ve çoklu bir bakış açısı şekillendirecektir. Bundan dolayı psikolojik sermaye incelemelerini çoğaltmak ve farklı boyutlarla ilişkilendirilmesi tavsiye edilmektedir.

2. Ortaya konulan bu araştırma süre zarfında pozitif psikolojik sermaye ile ilgili literatür analizlerinde özyeterlilik ve güvenle alakalı konulara oldukça rastlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin değer ve adanmışlık konularıyla da münasebet olabileceği

düşünülmektedir. Bu anlamda ilerde daha verimli çalışmaların çıkabileceği düşünülmektedir.

3. Pozitif psikolojik sermayede temelde altı bileşenin olduğu kabul edilmekle birlikte bu bileşenleri arttırmak mümkündür. Hatta illerin kültürüne göre bu bileşenlerin değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bundan dolayı Türk toplumunun kendi kültürel yapısına uygun bileşenlerin genişletilerek zenginleştirilmesi mümkündür.

4. Psikolojik sermaye ile ilgili daha önce uyarlama çalışmalarının olduğu bilinmektedir. Kullanılan ölçekte soruların hepsinin olumlu olup ters sorunun olmaması bu anlamda ölçek geliştirme gibi bir düşüncenin ortaya çıkmasını mümkün kılmaktadır yeni ölçeklerin ortaya çıkarılması ilerdeki çalışma zenginliği bakımından önerilmektedir.

5. Psikolojik sermayeye ilişkin ölçek ve kaynaklar yeterli seviyede değildir. Bu sebepten dolayı kuramsal çalışmaların arttırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

6. Öğretmenlerin psikolojik sermaye kapasitelerinin arttırılması için beden eğitimi ve spor öğretmenleri tarafından yapılması gereken bireysel çabaların neler olacağı araştırılıp geliştirilebilir.

7. Fikirlerin ciddiye alınmaması durumunun düşünülmesi, dışadönüklüğü ve psikolojik dayanıklılığı engellediği diye izah edilecektir. Eğitim direktörlüğünde uzlaşmaz, sert, sinsileli bir yapıdan ziyade öğretmenlerin fikirlerini hür bir şekilde söyleyecekleri yönetim süreçlerinde etkili ve verimli olabilecekleri esnek, yalın ve şeffaflıkla anlaşılabilir bir yapıya sahip olması gereklidir.

KAYNAKLAR

- Abbas, M. ve Raja, U. (2010). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. Ref No: 449.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslantaş, H. İ., ve Özkan, M. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20, 2, 555-570
- Averill, J. R., G. Catlin, K. K. Chon. (1990). *Rules Of Hope*, New York: Springer-Verlag.
- Aydın, A., Sarier Y. ve Uysal, Ş. (2013). “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına ve İş Doyumuna Etkisi.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811
- Aydın,m (2007), çağdaş eğitim denetimi s.baskı Ankara: hatiboğlu yayınlr.
- Baker, E., Israel, B. and Schurman, S. (1996). The Integrated Model: Implications for Worksite Health Promotion and Occupational Health and Safety Practice. *Health Education Quarterly*, 23, 175-190.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In T. Urdan & F. Pajares (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 307-337). Charlotte: Information Age Publishing.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Eds.), *Handbook of Principles of Organization Behavior* (pp. 179-200). New York: Wiley.
- Barutçu, E., Serinkan, C. (2008). “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Ekonomik*

Bakış, 8 (2).

- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi.” *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Başbaydar, A. (2016). *Beşeri ve Ekonomik Sermayenin Geliştirilmesinde Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü(Tr 61 Düzey 2 Bölgesi Örneği)*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çankırı: Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı
- Berger, P. L. & Redding, G. (2010). Introduction: Spiritual, Social, Human And Financial Capital. P. L. Berger Ve G. Redding (Ed.), *The Hidden Form Of Capital: Spritual Influences İn Societal Progress*. New York: Anthem Press.
- Bourdieu, P. (2010). *Sosyal Sermaye: Kuram, Uygulama, Eleştiri* (1. Baskı). (Derleyenler: Mehmet Murat Şahin Ve Ahmet Zeki Ünal). Sakarya: Değişim Yayınları.
- Börü, D. (2001). “Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım. Güvenilir İnsanlar Kim?”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.html.t.23.10.2017>
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., Boyanova, D. (2011). “Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?”. *LTA*, 3(11), 263-289.
- Can, S. ,Can, Ş. ve Durukan, E. (1999). Cumhuriyetten Günümüze Öğretmen ve
- Caprara ve Cervone (2003). A conception of personalityfor a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system, in : L. G. Aspinwall& U. M. Staudinger, (ed), *A psychology of human strenghts: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (ss. 61-

74). Washington: DC American Psychological Association.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinic Psychology Review*, 30(7), 879–889.

Cascio, W. F., & Luthans, F. (2013). Reflections on the metamorphosis at robben island: The role of institutional work and positive psychological capital. *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 51-67

Cohen, S., Underwood, L. and Gottlieb, B. (2000). *Social Support Measurement And Intervention A Guide For Health and Social Scientists*. New York: Oxford University Press

Çetin, F. ve H. N. Basım (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.

Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi. (298113)

Demir, O., Kutlar, A., ve Üzümcü, A. (2005). “Dış Ticaret ve Beşeri Sermayenin Büyümedeki Rolü: Türkiye Örneği.” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 180-196.

Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). “Positive Psychology İn Clinical Practice.” *Annual Reviews Clinic Psychology*. 1(6), 29-51.

Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*. (C.XIV, S II, 2012).

Ekinci, A., & Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. Kuram

ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(4), 527-553

- Eraslan, L., ve Çakıcı, D. (2011). Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19, 2
- Erkmen, T, Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye
- Eser, R.,& Toigonbaeva, D. (2011). “Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak Davranışsal İktisat.” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 6(1), 287-321.
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, 31, 270-291.
- Fredrickson, B. L., Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686.
- Gable, S. L., Haidt, J. (2005). What (And Why) Is Positive Psychology? Review Of General Psychology. 9(2): 103-110.
- Goodwin, N. R. (2003). *Five Kinds Of Capital: Useful Concepts For Sustainable Development* (Pp. 214578-1110886258964). Medford, Ma: Tufts University.
- Harms, P. D. & Luthans, F. (2012). “Measuring İmplicit Psychological Constructs İn Organizational Behaviour: An Example Using Psychological Capital.” *Journal Of Organizational Behaviour*, 33, 589-594.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. New York: Open University Press.
- Hodgson, G. M. (2014). “What Is Capital? Economists And Sociologists Have Changed Its Meaning: Should İt Be Changed Back?” *Cambridge Journal Of Economics*, 38, 1063-1086.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.

- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (1), 1-9.
- Karip, E. (2000) *Çatışma Yönetimi*. Pegem Yayıncılık, 2. baskı, Ankara.
- Karlı, M. D.(2004). *Yönetimsel Etkililik*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Kaya, Ş. D.,& Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama Ekonomisi Anabilim Dalı
- Korkmaz, İ., Akbaşı, S., ve Saban, A. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(2), 266-277
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Li, ve He, X. The Researches on Positive Psychological Capital and Coping Style of Female University Graduates in the Course of Seeking Jobs.
- Lin, Nan. (2001). *Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action*. Cambridge: Cambridge University Pres.
- Linley, P. A., Stephen J., Susan H. ve Alex M. W. (2006) Positive psychology: Past, present, and (possible) future, *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- 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., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008a). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Youseff, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press
- MacInnis, D. J., & De Mello, G. E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing*, 69(1), 1-14.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). "Örgütsel Güven." H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 261-273). Ankara: Pegem Akademi.
- Öğretmenin Yetiştirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (BESYO)*. Erzurum.
- Özden, Y. (1996). Okullarda Katımlı Yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(3), 427-438.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık İle Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5/2 (2013) 159-172.
- Özdevecioğlu, M. (2013). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma." *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2).
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.

- Özkalp, E. (2009), Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491- 498.
- Paradowski, J. (2000). *Positive affectivity, negative affectivity, and job satisfaction*. PHD, United States International University.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2002). Optimistic explanatory style. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 244-255). New York: Oxford University Press.
- Pişkin, M. (2004). “İçedönük ve Dışadönük Kişilik Yapısı.” Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.), *Eğitimde bireysel farklılıklar* (ss.199-238). Ankara: Nobel Dağıtım.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*. Cilt: 14, Sayı: 1, Ocak 2014 ss. 115-124.
- Putnam, R.D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy*. Princeton New Jersey, Princeton University Press.
- Ramlall, S.J. (2008). Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, p:1580-1600.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2008). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Nesir Matbaacılık.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing Optimism from Neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): A re- evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psikology*, 67, 1063-1078
- Schultz, D. P.,& Schultz, S. E. (2015). *A History Of Modern Psychology*. Cengage Learning.

- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. ve M. Csikszentmihalyi (2000), Positive Psychology: An Introduction, *American Psychologist*, 55: 5-14.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55:5-14.
- Sheldon, K. M., KING, L. (2001). Why Positive Psychology İs Necessary. *American Psychologist*, 56, 216 -217.
- Smith, A. (2004). *Ulusların Zenginliği*. (Çev.: Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı). İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., ve Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321–335.
- Şimşek, M.,& Kadılar, C. (2010). “Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi.” *Cü İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Töremen F., (2002). *Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. yıl 8. Sayı 32, 556-573. Güz (2002).
- Töremen, F. (2004). “İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği).” *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Tösten R. (2015) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Tösten R. ve Özgan H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik

çalışması. Ekev Akademi Dergisi 18,59.

Yetiş, E. (2016). *Psikolojik Sermaye ve Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, E. (2005). “Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.



EKLER

Ek 1

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım,

Bu çalışmada, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

Ölçme aracı iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde ise kişisel bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Size göre uygun seçeneğin içine "X" işareti koyarak cevaplayınız.

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

Arş. Gör. Abdulkadir

EKİN

Siirt Üniversitesi

Spor Yöneticiliği

Bölümü

E-Posta:

kadir56ekin@gmail.com

BÖLÜM – I**KİŞİSEL BİLGİLER**

1.	Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
2.	Medeni durumunuz? () Evli () Bekar
3.	Bulduğunuz il? () Siirt () Batman () Diyarbakır () Şanlıurfa () Gaziantep () Mardin () Şırnak
4.	Okuldaki öğretmen sayısı? () 1- 35 () 36-70 () 71 ve üzeri
5.	Öğretmenlik mesleğindeki deneyiminiz? Yıl
6.	Öğrenim durumunuz? () Önlisans () Lisans () Lisansüstü
7.	Lisans mezun olduğunuz bölüm türü? () Beden Eğt. Öğr. () Spor Yöneticiliği () Antrenörlük () Rekreasyon
8.	Aktif olarak spor yapıyor musunuz? ? () Evet () Kısmen () Hayır
9.	Uğraştığınız spor dalı nedir? () Bireysel spor () Takım sporları
9.	Mevcut maaşım ile geçinebilirim. () Tamamen katılıyorum () Çoğunlukla katılıyorum () Kararsızım () Az katılıyorum () Katılmıyorum
10.	Çalıştığınız okulun türü? () Ortaokul () Lise
Yardım ve katkılarınız için	
teşekkür ederim.	

BÖLÜM –II

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

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

Ek 2

Evrak Tarih ve Sayısı: 18/10/2017-E.25123



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 31205401-044-E.25123
Konu: Anket Çalışması

18/10/2017

İLGİLİ MAKAMA,

İlgi: 17/10/2017 tarihli ve bila sayılı yazı.

İlgi yazı ile istenen Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı 160481106 numaralı öğrencisi Abdülkadir EKİN, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile görüşmelerde bulunmak ve "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışması için anket düzenlemek istemektedir. Adı geçen öğrencinin düzenleyeceği anket çalışmasının Enstitümüz açısından bir sakıncası bulunmamakta olup öğrenciyi gerekli kolaylığın sağlanması hususunda bilgilerinizi rica ederim.

İhsan ARI
Enstitü Sekreteri

Bu belge ilginin isteği üzerine verilmiştir.



18/10/2017 Bilgisayar İşletmeni

: Ayşe Alperay ÇAKMAK

Mevcut Elektronik İmzalar

İHSAN ARI (Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü - Enstitü Sekreteri) 18/10/2017 09:21

Evrak Doğrulama için : http://dogrulama.kmu.edu.tr/en/Vision-Sorgula/validate_doc.aspx?v=BEGPT6FV

Yunus Emre Yerleşkesi 70100 KARAMAN

Tel 0 338 226 2000-3743 Beleşgeçer 0 338 226 2120

E-Posta : sbe@kmu.edu.tr, Elektronik.Ari@kmu.edu.tr, <http://sbe.kmu.edu.tr>

Ayrıntılı Bilgi için İribat: Ayşe Alperay Çakmak

Bilgisayar İşletmeni

Telefon No 0 338 226 2000-3743

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Ek 3.