



ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE SEVİYELERİNİN İŞE İLİŞKİN DUYUŞSAL İYİLİK ALGILARI ÜZERİNE ETKİSİ

Kazım DAĞ
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
kzmdgnrhk@gmail.com

ÖZ: Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları üzerine etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırma kapsamında veriler Gaziantep şehir merkezinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör okullarında çalışan 410 öğretmenden toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık, yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık, düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık boyutlarını etkilemediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanılarak araştırmacı ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji.

TEACHERS' EFFECT ON PSYCHOLOGICAL CAPACITY LEVELS ON THEIR JOB RELATED AFFECTIVE WELL-BEING PERCEPTION

ABSTRACT: The purpose of this study is to determine whether the intent of the psychological capital levels of teachers is on the perceptions of affective well-being related to work. Within the scope of the research, 410 teachers who work in the public and private sector schools operating in the city center of Gaziantep were collected. The analysis revealed that the positive, significant effect of the psychological capital on the sense of emotional well-being related to work was found in the hope, self-efficacy and endurance dimension, and the psychological capital's optimistic dimension had a high perceived affective well- low arousal dimensions. Based on the findings obtained as a result of the research, suggestions were made to the researchers and practitioners.

Keywords: Job Related Affective Well-Being, Psychological Capital, Positive Psychology.

1. GİRİŞ

Kökene pozitif psikoloji hareketine dayandırılan psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalar ülkemizde hızla artmaktadır. Öğretmenlerin algılarına göre; dört boyuttan oluşan psikolojik sermaye kavramı ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı çerçevesinde nasıl bir etki yarattığı çalışmamızın ana eksenini oluşturmaktadır.

Olumsuzluklardan çok olumlu özelliklere odaklanan psikolojik sermaye birçok kavramla ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmış ve psikolojik sermaye seviyesinin bireylerde geliştirilebileceği takdirde olumlu sonuçlarının olabileceği öngörülmüştür. Bu sebeple psikolojik sermaye, performans üzerinde sinerjik bir etki yaratan birbirleriyle entegre olan bir kuramsal yapıdır (Kızrak vd., 2017, s.801).

Duyuşsal iyi oluş, çalışma ortamında olumlu duyguların daha sık ve yoğun yaşanması, olumsuz duyguların ise nadiren yaşanması ve bireylerin çalışma ortamlarında işleriyle ilgili hisleri, duyguları olarak ifade edilir. Çalışma ortamındaki pozitif duyguların ya da işle ilgili iyi oluşun motivasyon üzerinde olumlu etkilerinin olduğu söylenebilir.

Zaman ve emek vererek yürüttüğümüz iş hayatının olumlu ya da olumsuz etkileri yaşantımıza yön vermektedir. Araştırmacılar tarafından, örgütsel çıktılar üzerinde psikolojik sermayenin önemli bir oranda olumlu etkiler meydana getirdiği bildirilmektedir (Kızrak vd., 2017, s.798). Psikolojik sermaye seviyesinin işe ilişkin duyuşsal iyi oluşu etkilemesi muhtemeldir. Tüzün vd., (2018) yaptıkları çalışma bulgularına göre psikolojik kapasitenin iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmişlerdir (Tüzün, vd ., 2018, s.155). Bu açıdan bakıldığında iş hayatındaki doyum ve başarılar (Bayram vd., 2004, s.1) bireylerin mutluluğunda önemli birer unsur olarak öne çıkmaktadır.

Bu sebeple çocukların şekillenmesine yön veren öğretmenlerin işe ilişkin duyuşsal algılarının iş ortamında tanımlanması ve psikolojik sermaye boyutlarıyla ilişkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle psikolojik sermaye ile öğretmenlerin duyuşsal iyilik algısını arasındaki ilişki bu araştırmanın amacını teşkil etmektedir. Her ne kadar psikolojik sermaye kavramıyla ilgili çalışmalar literatürde çokça yer almaktaysa da işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaların sınırlı olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkı sunması düşünülmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye

Taklit edilemeyen insan unsurunun değeri her geçen gün artmaktadır. Bundan dolayı daha özgün olmak isteyen işletmeler, maddi olmayan sermaye çeşitlerini tanıyarak geliştirmeye ve bu sermaye türlerini yöneterek rakipleri arasında öne çıkmayı istemeleri, dikkatlerini yeni sermaye türlerine vermelerini sağlamıştır (Yıldız ve Örucü, 2016, s. 272). Bu nedenle kurumların, iş görenlerine daha fazla yatırım yaparak verim ve iş performanslarında artış sağlamaları psikolojik sermaye türüne olan ilgiyi daha da arttırmaktadır.

Psikolojik sermaye en yalın biçimiyle “kim olduğumuz” ve “pozitif gelişimle ne olabileceğimizi” ifade etmektedir (Akdoğan ve Polatçı 2013, s. 274). Psikolojik sermaye türü kurumlarda rekabet üstünlüğünü gerçekleştiren sermaye türlerine (insan ve sosyal sermaye, ekonomik sermaye) ilave biçimde meydana gelmiştir. Ekonomik anlamda sermayeyi (neye sahipsiniz), insan sermayesini (ne biliyorsunuz), sosyal sermayeyi (kimleri tanıdığımız), psikolojik sermayeyi ise kim olduğunuz (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik) şeklinde ifade edilmektedir (Kutanis ve Oruç, 2014, s. 150).

Kısaca psikolojik sermaye “Bir bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu” biçiminde tanımlanarak dört bileşenin bir araya gelmesi ile ifade edilmektedir. Psikolojik sermayenin, doğrudan bireyin kendisini ele aldığını ve bireyin kişilik özelliklerini ortaya koymaya çalışarak psikolojik gelişim sürecine odaklandığı ifade edilmektedir (Küçükaltan vd., 2015, s. 257).

Psikolojik sermayede, olayları pozitif yönde algılayan kişilerin daha çok gelişim göstereceği düşüncesi, pozitif psikolojinin bir çıktısı olan psikolojik sermayeyi teorik alt yapısını oluşturmasını

sağlamıştır. Bu nedenle psikolojik sermaye ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır (Çalışkan ve Pekkan, 2017, s. 18).

Psikolojik sermaye Luthans, Youseff ve Avolio (2007, s. 3) tarafından şöyle tanımlanmıştır: “Psikolojik sermaye bireyin zorlu görevleri başarıyla yerine getirmek amacıyla yeterli çabayı göstermekte kendine güvenmesi (öz-yeterlilik), mevcut durumda ve gelecek yaşantısında başarılı olacağına inanması (iyimserlik), başarılı olmak için yolunda devam etmek ve gerektiği durumlarda yeni yollara başvurması (umut) ve problemlerle karşılaştığında başarıyı ulaşmak için ayakta kalması (dayanıklılık) gibi özelliklerle nitelendirilen psikolojik durumudur.”

Dört boyuttan oluşan psikolojik sermaye kişilerin üretkenliğine katkı yapan kişilik özellikleri şeklinde ifade edilir (Korkmazer vd., 2016, s. 272).

Umut, engellerle yüzleştığımızda ya da ihtiyaç duyduğumuz destek olmadığında işi yürütmek için gerekli desteği ve kontrolü vererek düşüncelerimizi güçlendirir (Mensah ve Amponsah, 2016, s. 191). Umut bireyin amaçlarına varmak için azim göstermesi ve başarıya ulaşmak için de hedeflerine yönelebilmesidir (Ocak ve Güler, 2017, s. 121).

Kavram olarak *iyimserlik*, kişilerin gelecek beklentileri ile ilişkilidir. Daha genel biçimiyle iyimserlik; ileriki yıllarda olumlu gelişmeler meydana gelecek beklentisi şeklinde ifade edilebilir (Keser ve Kocabaş, 2014, s. 6). İyimserliği öğrenilebilecek bir süreç olarak savunan Seligman, Parks ve Steen (2004), eğitimle bu düzeyin artırılabilir ve ileride pozitif çıktılar elde edilebileceğini açıklamaktadırlar.

Özyeterliliği ifade ederken cümle ‘bu işi başarabilir miyim?’ cümlesi anahtar bir yapıdır (Kaya vd., 2014, s. 49). Özyeterliliği güçlü olan insanlar zorlu görevlerde kaçmak yerine bu durumu üstesinden gelebilecekleri bir iş olarak düşünürler (Bıkmaz, 2004, s. 311). Özyeterlilik özel başı işleri yapmak için yeteneklere duyulan güven düzeyi olarak açıklanır (Eli, 2007, s. 45).

Dayanıklılık bireylerin olumsuzluklarla başa çıkma ve onu başarıya yeteneği biçiminde ifade edilmektedir (Özdemir ve Gören, 2006, s. 336). Çatışma, zorluk, belirsizlik, başarısızlık gibi olumsuzluklar karşısında olumlu yönde gelişerek, sorumluluklar karşısında esnek davranabilme dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 305).

2.2. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı

Van Katwyk vd. (2000) tarafından işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı bireylerin işle ilgili hisleri ve işiyle ilgili duygusal tepkileri ve değerlendirmeleri, şeklinde ifade edilmektedir. Yine işle ilişkili duyuşsal iyi oluş, çalışma hayatında meydana gelen pozitif duygu ve nadir olarak yaşanan negatif duygu biçiminde belirtilmiştir (Ünal, 2014, s. 203). Daniels (2000), temel bileşenlerini iki ana eksende açıklanan iş yerindeki duygusal iyilik algısı; depresyon, kaygı ve kızgınlık gibi olumsuz duygularla ilgiliyken, diğer boyut coşku ve hoş duygular gibi pozitif duygularla ilişkilidir. İşe ilişkin iyilik algısı çalışanın pozitif ve negatif algılarını kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Daniels, Brough, Guppy, Peters-Bean, Weatherstone, 1997, s. 129). İşle ilişkili iyilik hali bireyin işinde, kendini mutlu ve zinde hissetmesidir (Keyes, 2005, s. 540).

Duyuşsal iyi oluş (affective well-being), olumlu duyguların sıklıkla, olumsuz duyguların ise nadiren hissedilmesi şeklinde tanımlanabilir ve bu duygular çalışma ortamı tarafından uyarılmış olabilir. İşle ilgili duyuşsal iyilik algısı, bireylerin işleriyle bağlantılı olarak kendileriyle ilgili duyguları olarak tanımlanmaktadır (Morrissy, Boman ve Mergler, 2013, s. 158).

İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, bireylerin duygusal durumlarını çalışma ortamları özelinde tanımlamaya çalışmaktadır (Duyan vd., 2013, s. 108). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; 1-Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık (YMDU), 2- Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık (YMYU), 3- Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık (DMDU), 4- Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık (DMYU)’dur (Bayram vd., 2004, s. 2). Bu alt boyutlarda, memnuniyet çerçevesinde kişilerin işleriyle ilgili memnuniyet durumlarını; uyarılmışlık çerçevesindeyse motivasyon yer almaktadır. Eğer kişinin işle ilgi yüksek memnuniyet yüksek uyarılmışlığı varsa enerjik, hevesli, coşkulu hissederken; düşük uyarılmışlık düşük memnuniyetli kişiler ümitsiz, sıkıntılı ve bunalmış hissetmektedirler. Yine kişinin yüksek memnuniyet düşük

uyarılmışlığı varsa huzurlu, hoşnut, sakin hissederken, düşük memnuniyet düşük uyarılmışlıkta bireyi kızgın, korkmuş ve kaygılı hissettirmektedir (Tuna ve Boylu, 2016, s. 509).

2.3. Psikolojik Sermaye ve İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı

Öznel iyi oluş kavramını oluşturan bileşenler arasında olumlu duygular ve olumsuz duygular yer almaktadır (Emmons ve Diener, 1985, s. 89). Bir başka deyişle öznel iyi oluş yapısının; duygusal/duyuşsal bileşeni, olumlu ve olumsuz duygular tarafından temsil edilmektedir (Pavot vd., 1991, s. 149). Duyuşsal iyilik algısının çalışma ortamına adapte edilmiş şekli ise işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı olarak tanımlanmaktadır (Katwyk ve vd., 2000). Cole, Daly, Mak (2009, ss. 464- 474) tarafından yapılan araştırmada bireylerin öznel iyi oluşlarının pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Akdoğan ve Polatçı (2013)'nın çeşitli sektörlerde görev yapan 361 iş gören ile yaptıkları araştırma sonucunda; sahip olunan psikolojik sermayenin performans üzerinde etkili olduğu ve bunun da psikolojik iyi oluş aracılığı ile arttığını tespit etmişlerdir (Küçükaltan vd., 2015, s. 259). Yine Çelik ve arkadaşları (2014) tarafından 683 turizm çalışanı üzerinde yapılan araştırmada; iş görenlerin iyi olma halinin psikolojik sermaye düzeylerini anlamlı ve olumlu biçimde etkilediği belirlenmiştir (Çelik vd., 2014, s. 559).

İncelenen araştırmalarda öznel iyi oluş; çeşitli açılardan bireyin özneliğine ve çok yönlü doğasına değinmektedir. Bu da öznel iyi oluşun bireylerin doğasını anlama bakımından birçok kavramla beraber işlenmesinin gerekliliği konusunda bize fikir vermektedir. İyi oluş ile öz yeterlilik arasındaki ilişkinin önemi açıktır. Bir bireyin öz yeterlilik algısının güçlü olması, öz yeterlilik algısının güçlendirilmesi iyi olma halini ve güçlük algısını pozitif biçimde etkilediği söylenebilir (Özbay vd., 2012, ss. 326-327). Bireylerin yaşamdan ne düzeyde doyum sağladığı, duygularını ne düzeyde yaşadığı bireyin öznel iyi oluşunu ifade etmektedir. Birey, yaşamından iyi düzeyde doyum sağlıyorsa yani olumlu duygularını daha sık olumsuzları daha az yaşıyorsa öznel iyi oluş düzeylerinin iyi seviyede olduğu düşünülür (Kasapoğlu, 2013, s. 17).

Konunun kuramsal boyutunun daha iyi anlaşılması açısından psikolojik iyi oluş kavramının anlaşılması önem teşkil etmektedir. İş görenlerin iş gücünün niteliği ve niceliği psikolojik iyi oluştan önemli derecede etkilenmekte ve iş gücü üzerinde önemli bir faktör olmaktadır. Bireylerin var olan güçlerini yüksek seviyede kullanması, hayatında amaçları olması, psikolojik anlamda sorunlarının olmaması, başkalarıyla ilişkisinin niteliği, kendi hayatıyla alakalı sorumlulukları hissetmesi psikolojik iyi oluş şeklinde açıklanmaktadır. Bu kavram yaşamı anlamlı kılan, üreten, hümanist olmayla ilişkilendirilen ve yalnızca kişinin mutlu olması anlamına gelmeyen biçiminde tanımlanmaktadır (Ertürk vd., 2016, s. 1725).

Maslow (1954) insan ihtiyaçlarının insan davranışına yön verdiğini, güdülendiğini ve davranışların yönünü belirlediğini ifade etmektedir. İş yaşamında öznel iyi oluş; özgünlüğü ve mutluluğu var olma biçimi gibi görüp temelde nelere gereksinim duyduğunu bilmesidir. Birey bu şekilde içinde bulunduğu sosyal olgu bağlamında farkındalılığın farkında olarak kendini ifade etme arzusunu sağlayacaktır. Bütün insanlar kendini gerçekleştirme ihtiyacı adına yaratıcılık, özerk olma, ruh sağlığı, üretken olma, birey olma gibi çabaları, ulaşmak istedikleri son değerler olarak görmektedirler. Bireyler kendini gerçekleştirme ihtiyacı içinde olan varlıklardır ve Özgerçekleştirme Kuramına göre bireyler olabildiğince kendilerini geliştirmeyi ve gerçekleştirmeyi isteyen potansiyel canlılar olarak tanımlanmaktadır. İnsanın doğası gereği en iyi biçimde yapma ve yetkin olma gayreti mevcuttur. Bu nedenle mevcut durumunu yetkin kılmaya çabalamaktadır (Akduman, 2015, s. 71-72). Psikolojik sermaye seviyeleri yüksek olan bireylerin iş yaşamında da öznel iyi oluşlarına bağlı olarak pozitif davranışlar içinde olabilecekleri ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile psikolojik sermayenin birbirine etki edebilecekleri ifade edilebilir.

Birçok faktörün etkisinde olan iyi olma hali, kompleks bir yapıya sahip psikolojik bir kavramdır. Bireylerin kişilik özellikleriyle yakın ilişki içinde olan ‘‘iyi oluş’’ çevresel faktörler ve bireylerin içinde buldukları durumlardan etkilendiği ilk önce akla gelse de kişilik özellikleriyle de yakından ilişkilidir. Çalışmalardaki analizler; öz yeterliliğin ve başarının iyi olma durumunu olumlu ve olumsuz bileşenleriyle anlamlılık ortaya koyduğu ve ilişkiler oluşturduğu tespit edilmiştir (Özarallı, 2015, s. 15).

Duyuşsal Olaylar Teorisinde (Weiss ve Cropanzano, 1996) belirli çalışma koşullarında iş görenlerin duygusal tepkilerine odaklanarak çalışma ortamı ve iş gören çıktıları arasındaki kolerasyon düzeyini belirlemek için duyguların temel bileşenler oluşturduğu savunulmuştur (Tuna ve Boylu, 2016, s. 508). Psikolojik sermayenin, işe ilişkin duyguları etkileyebileceği ve bu duyguların yönetiminde etkili olabileceğini söylemek bu teoriye göre anlamlılık ortaya koymaktadır.

Farklı duygu ve tutumlara sahip olan kişiler içinde yaşadıkları durum ve kurumsal şartların algılanışı ve bu şartlara göre geliştirdikleri davranışlar farklılık göstermektedir. Bu nedenle bireylerin pozitif ve güçlü özellikleri, dolayısıyla bunların ne şekilde meydana çıkarılması ve geliştirilmesiyle alakalı kavram şeklinde açıklanan ve bireylerin verimliliğini arttıran bireysel özellik şeklinde açıklanan psikolojik sermaye, iş görenlerin çalışmalarına, tutumlarına etki eden önemli bir faktör olacağı belirtilebilir (Biçkes vd., 2014, s. 103).

İyi oluş, nicel ve nitel sonuçlar incelendiğinde sayısız faktörden etkilenen karmaşık bir psikolojik fenomen olarak görülmekte ve iş tatmini, iş coşkusu, kişisel başarı gibi çeşitli faktörlerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir (Doğan, 2006, s. 40). Dolayısıyla psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri ile de ilişkili olması olasıdır. Bu bulgulardan hareketle psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasındaki korelasyonun test edilmesi için H1, H2, H3 ve H4 ve her bir hipoteze bağlı olarak 4'er alt hipotez geliştirilmiştir. Bu iki değişken ve bileşenlerinin birbirleriyle olan korelasyonlarının incelenmesi için alt hipotezlerle birlikte toplam 20 hipotez geliştirilmiştir.

H1: Psikolojik sermaye ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Umut ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Öz-yeterlilik ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: İyimserlik ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Dayanıklılık ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik sermaye ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Umut ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Öz-yeterlilik ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: İyimserlik ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Dayanıklılık ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Psikolojik sermaye ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Umut ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Öz-yeterlilik ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: İyimserlik ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Dayanıklılık ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Psikolojik sermaye ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4a: Umut ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4b: Öz-yeterlilik ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4c: İyimserlik ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4d: Dayanıklılık ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Psikolojik iyi oluş haliyle ilgili önemli bulgular elde eden psikologlar, iyi oluşun bireylerde birçok olumlu çıktı yarattığına ulaşımlardır. Bu anlamda psikolojik iyi oluşa sahip olan bireyler birçok alanda tatmin olma düzeyleri, zihinsel sağlıkları, öz güvenleri, motivasyon ve pozitif düşünce güçlerinin daha üst seviyede olması beklenir (Akdoğan ve Polatçı, 2016, s. 278). Bundan dolayı psikolojik iyi oluşları yüksek düzeyde olan bireylerin performansının olumlu etkilenmesini söylemek mümkündür.

Araştırmalarda ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik sermaye düzeyleri iyi olan bireylerin daha optimal fonksiyonel seviyelerde çalışmakta oldukları tespit edilmiştir. Bu da bireylerin gelişiminde olumlu katkılar sunan ve performansı arttıran psikolojik sermaye, iş görenlerin görevlerini ifa ederken yaşadıkları duygu durumuna etki yaratabileceği ifade edilebilir. Ayrıca Duyuşsal Olaylar Teorisinde, iş görenlerin iş yerlerinde meydana gelen olay ve içinde yer aldıkları psikolojik durumlara (umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik) gösterdikleri duygusal tepkiler ve bu tepkilere bağlı olarak gösterdikleri davranışlar işle ilgili tutumlarını ifade etmektedir. Sorumluluk alabilen özgüveni yüksek, engellere karşı dayanıklı, hedeflerine varmaya çalışma çabasıyla umutlu ve iyimserlik gösteren bireyler iş ortamlarına samimi duygular yansıtacaklardır (Begenirbaş, 2015, s. 253). Bu bilgiler doğrultusunda psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını etkilediği düşünülmektedir.

Farklı yapılarda olan insanların tutumları, yaşama bakış açıları, psikolojik sağlıkları gibi içinde barındırdıkları potansiyel yapıları oldukça değişiklik göstermektedir. Bu değişikliklere bağlı olarak insanların öznel iyi oluşları ile psikolojik sermayeleri arasındaki etkiler, iş gören olarak insanların performans, verimlilik gibi çıktılarına olumlu etkiler sağladığı araştırmalarca ortaya konmuştur. Yine Özgerçekleştirme Kuramına göre insanoğlu sürekli olarak kendini gerçekleştirme, yetkin olma ve uzmanlaşmaya doğru bir eğilim içinde olmasından dolayı sürekli bir gelişim içerisinde. İnsanların bu gelişim isteği hayatta daha iyi olma, başarılı ve mutlu olma arzusuyla potansiyel yapısını geliştirmeyi istemektedir. Dolayısıyla psikolojik sermayenin işle ilgileri duyguları etkilediği söylenebilir.

Avey ve arkadaşları (2010) pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluşun bir öncülü olduğunu belirtmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluş ile pozitif ilişki içinde olması, öznel iyi oluşun duygusal/duyuşsal bileşeni olan duyuşsal iyilik algısı ile de ilişkili olabileceğinin işareti olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Erkuş ve Fındıklı (2012, s. 420-422) iş yaşam mutluluğu düzeylerinin psikolojik sermayeden etkilendiğini çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Bu bilgiler ışığında psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasındaki regresyonel ilişkinin test edilmesi için H5 ve bu hipoteze bağlı olarak 4 alt hipotez geliştirilmiştir.

H5: Psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H5a: Umudun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H5b: Öz-yeterliliğin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

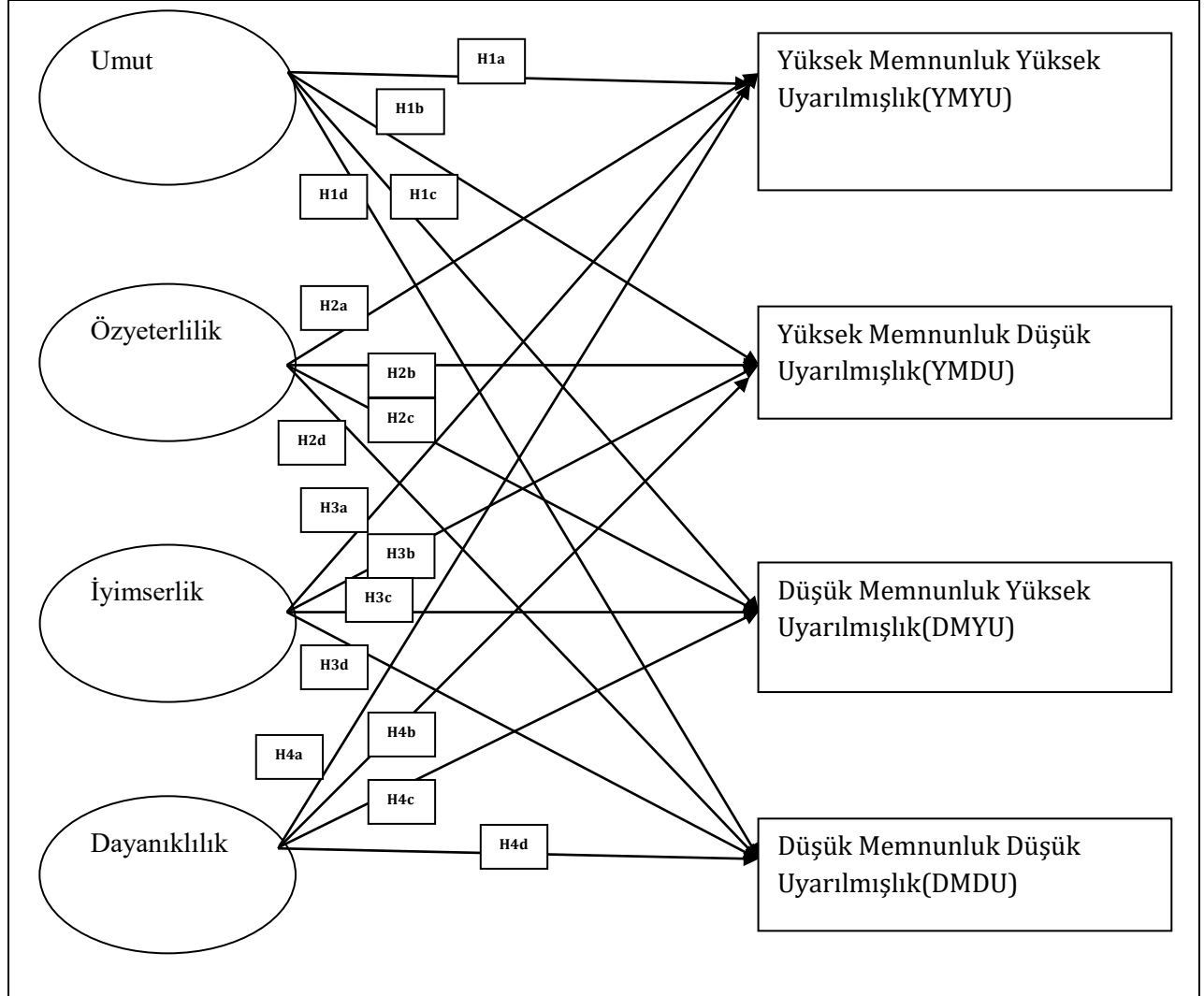
H5c: İyimserliğin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H5d: Dayanıklılığın işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın yöntemi kapsamında, evren, örneklem, verileri elde etme yöntemine, kullanılan ölçeklere ve analizler hakkında verilere değinilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni Gaziantep'in Şehitkâmil ve Şahinbey ilçelerinde çalışan tüm öğretmenlerden oluşmaktadır. Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 15. 04. 2018 Tarihli, resmi internet sitesi verilerine göre Gaziantep'te tüm branşlardaki öğretmen sayısı 24413'tür. Bu çalışmada da örnek büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir. (Sekaran, 2013, s. 294). Anket uygulaması Mart 2018'de yapılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle 485 öğretmene anketler dağıtılmış ve 419 öğretmenden geri dönüş sağlanmıştır. Anketlerin incelenmesi neticesinde 9 anket formu özensiz doldurulduğu için kullanılmamış ve araştırmaya 410 anket formu ile devam edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada veriler anketler aracılığıyla toplanmıştır. Veriler SPSS 23 ile AMOS programları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sermaye ile öğretmenlerin duyuşsal iyilik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bu çalışmada kullanılan ölçek bilgileri aşağıda verilmektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Psikolojik sermaye düzeyini belirlemek maksadıyla, Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirilen ve Erkuş ve Fındıklı (2010, 2013) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan 24 maddeli ve 4 boyutlu psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert ölçek şeklinde olan ölçekteki sorular; 'İşimde uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek amacıyla yaptığım analizlerde kendime güvenirim', 'Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır', 'İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım', 'İşimle ilgili bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım' şeklindedir. Erkuş ve Fındıklı (2010, 2013) tarafından yapılan geçerleme çalışmasında ölçeğin genel olarak güvenilirlik düzeyi .90'dır. Faktörlere ilişkin güvenilirlik analizleri neticesinde, öz yeterlilik faktörü katsayısı .906, umut .806, dayanıklılık .797 ve iyimserlik .814 şeklinde faktör yükleri bulunmuştur.

Bu çalışmamızda ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla önce KFA (keşfedici faktör analizi) yapılmış olup testler sonucunda ölçeğin 4 boyutlu yapısıyla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin öz yeterlilik boyutunun 0,70-0,84, umut boyutunun 0,51 ile 0,79, iyimserlik boyutunun 0,54 ile 0,74 ve dayanıklılık boyutunun 0,52-0,75 arasında olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda düşük faktör yüküne sahip olan 2 madde (İyimserlik4 ve İyimserlik5) analizden çıkartılmıştır. Bu analizlerden sonra AMOS paket programı ile DFA (doğrulamalı faktör analizi) yapılarak ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmış ve faktör yüklerinin 0,53 ile 0,84 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle beraber Tablo 1' de verilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde öz yeterlilik 0,89, umut 0,76, dayanıklılık 0,74, iyimserlik 0,78 ve ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir.

İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği: İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeği (Job-Related Affective Well-Being Scale – JAWS), Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway tarafından, 2000 yılında, işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını etkileyen farklı duyguları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Katwyk vd., 2000: 219-230). Ölçeğin orijinalinde otuz madde bulunmaktadır ancak bu çalışmada Türkçe'ye uyarlaması (Bayram vd., 2004: 2-5) yapılmış olan yirmi maddelik kısa formunun kullanımı tercih edilmiştir. Bayram vd., (2004) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda; YMYU boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,89, YMDU boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,88, DMYU boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,82 ve DMDU boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,82 ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak rapor edilmiştir.

Ölçekte; 1-Yüksek Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık (YMYU), 2- Yüksek Memnunluk Düşük Uyarılmışlık (YMDU), 3- Düşük Memnunluk Yüksek Uyarılmışlık (DMYU) ve 4- Düşük Memnunluk Düşük Uyarılmışlık (DMDU) olmak üzere, her biri beş farklı duygu durumuyla ifade edilen, toplam dört alt boyut bulunmaktadır (Katwyk ve diğ., 2000: 225). Bu ölçekteki sorular 'İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı', 'İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı', 'İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı', 'İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu', 'İşim, bende bir can sıkıntısı duygusu yarattı' şeklindedir. 5'li Likert ölçeği olup, 4 boyutlu, 20 sorudan oluşmaktadır.

Bu çalışmamızda ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yine önce KFA (keşfedici faktör analizi) yapılmış olup testler neticesinde ölçeğin 4 boyutlu yapısıyla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin YMYU boyutu için 0,75-0,83, YMDU boyutu için 0,58 ile 0,81, DMDU boyutu için 0,58 ile 0,80 ve DMYU boyutu için 0,61-0,80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda düşük faktör yüküne sahip olan 2 madde (DMYU4 ve DMYU3) analizden çıkartılmıştır. Bu analizlerden sonra AMOS paket programı ile doğrulamalı faktör analizi yapılarak ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmış ve faktör yüklerinin 0,59 ile 0,94 değer aralığında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle beraber Tablo 1' de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda YMYU 0,94, YMDU 0,91, DMYU 0,83, DMDU 0,87 ve ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1: Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	df	CMIN/DF ≤ 5	GFI $\geq .85$	AGFI $\geq .80$	CFI $\geq .90$	IFI $\geq .90$	TLI $\geq .90$	RMSEA $\leq .08$
Psikolojik Sermaye	234,686	124	1,893	.94	.92	.96	.96	.95	.047
İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı	302,736	125	2,422	.92	.89	.97	.97	.96	.059

3.3. Bulgular

Veriler SPSS 23 programıyla analiz edilmiştir. İlk olarak katılımcıların demografik özelliklerini açıklayan bulgulara ve psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına ilişkin elde edilen verilerin korelasyon analizlerine bakılmıştır. Daha sonrasında ise etkiler regresyon analizleriyle sınanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen demografik özellikler Tablo 2’de, korelasyon değerleri Tablo 3’ de sunulmuştur.

Tablo 2: Demografik Özelliklerle ilgili Frekans Analizi

Demografik Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	196	47,8
	Kadın	214	52,2
Yaş	20-35	129	31,5
	36-50	244	59,5
	51 ve üzeri	37	9,0
Medeni Durumu	Evli	325	79,3
	Bekâr	85	20,7
Eğitim	Lisans	357	87,1
	Yüksek Lisans	49	12,0
	Doktora	4	1,0
Mesleki Deneyim	1-5	64	15,6
	6-10	63	15,4
	11-15	89	21,7
	16 ve üzeri	194	47,3
Mesleki Kıdem	1-5	263	64,1
	6-10	94	22,9
	11-15	34	8,3
	16 ve üzeri	19	4,6
Mesleki Statü	Yönetici/Müdür/M.Yard.	31	7,6
	Öğretmen	379	92,4

Katılımcıların demografik özelliklerini açıklayan bulgulara bakıldığında katılımcıların %52,2’sinin kadın olduğu görülmektedir. Yaşlara göre dağılım incelendiğinde katılımcıların en çok %59,5 yüzdesi ile 36-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analiz Sonuçları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.YMYU	3,6	.79	(.94)									
2.DMYU	4,2	.69	,562**	(.83)								
3.YMDU	3,7	.78	,785**	,612**	(.91)							
4.DMDU	3,9	.80	,599**	,749**	,646**	(.87)						
5.İyilik Algısı	3,9	.66	,859**	,837**	,885**	,869**	(.95)					
6.Öz Yeterlilik	4,2	.47	,286**	,160**	,364**	,234**	,305**	(.89)				
7.Dayanıklılık	4,0	.48	,314**	,269**	,374**	,301**	,365**	,497**	(.74)			
8.İyimserlik	4,0	.27	,147**	,034	,138**	,128**	,132**	,210**	,222**	(.78)		
9.Umut	4,0	.42	,176**	,136**	,164**	,151**	,182**	,155**	,180**	,045	(.76)	
10.P. Sermaye	4,0	.27	,367**	,249**	,420**	,324**	,397**	,766**	,782**	,458**	,541**	(.82)

*p < 0.05, **p < 0.01

NOT: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

Tablo 3'te sunulduğu üzere korelasyon katsayıları dikkate alındığında değişkenler arasında genel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Sadece, iyimserlik ile DMYU ($r = .034$, $p > 0,05$) ve umut arasında ($r = .045$, $p > 0,05$) arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında teori ve araştırma bulgularına dayanılarak kurulan hipotezin testi için regresyon testi yapılmıştır. Psikolojik sermaye ile YMYU değişkeni arasındaki etkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($\beta = .16, .21, .11, .31$, $p < .000$) tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik sermayenin özyeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının YMYU etkilediği, iyimserlik boyutunun ise etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye ve YMYU arasındaki Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	P	Tolerans	VIF
Sabit	0,294	,466		0,630	,529		
Öz Yeterlilik	0,271	,088	,164	3,065	,002*	0,749	1,335
Dayanıklılık	0,346	,087	,212	3,957	,000*	0,743	1,347
İyimserlik	0,186	,136	,065	1,361	,174	0,937	1,067
Umut	0,212	,089	,113	2,396	,017*	0,962	1,039
P. Sermaye	1,058	,133	,314	4,252	,000*	0,389	2,570
R= ,365	R ² = 0,133	$\Delta R^2 = ,012$	Durbin-Watson= 1,879				
F _(1,409) = 20,794	p< 0,000						

Bağımlı Değişken: YMYU

Analiz sonucunda psikolojik sermaye ile YMDU değişkeni arasındaki etkileri tespit etmek için yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($\beta = .23, .25, .10, .33$, $p < .000$) olarak belirlenmiştir. Buna göre psikolojik sermayenin özyeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının YMDU etkilediği, iyimserlik boyutunun ise etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Sermaye ve YMDU arasındaki Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	P	Tolerans	VIF
Sabit	0,420	,348		1,209	,227		
Öz Yeterlilik	0,386	,084	,237	4,592	,000*	0,753	1,327
Dayanıklılık	0,410	,083	,256	4,953	,000*	0,743	1,347
İyimserlik	0,094	,130	,058	1,223	,222	0,951	1,052
Umut	0,156	,084	,100	2,151	,032*	0,968	1,033
P. Sermaye	1,190	,127	,330	4,595	,000*	0,389	2,570
R= ,427	R ² = 0,182	$\Delta R^2 = ,042$	Durbin-Watson= 1,882				
F _(1,285) = 45,257	p< 0,000						

Bağımlı Değişken: YMDU

Analiz sonucunda psikolojik sermaye ile DMYU değişkeni arasındaki etkileri tespit etmek için yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 6'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($\beta = .19$, $p < .000$) tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun DMYU etkilediği, iyimserlik, umut ve özyeterlilik boyutlarının ise etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Sermaye ve DMYU arasındaki Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	P	Tolerans	VIF
Sabit	2,143	,525		4,086	,000		
Öz Yeterlilik	0,450	,081	,035	0,635	,526	0,753	1,327
Dayanıklılık	0,274	,110	,191	2,502	,013*	0,389	2,570
İyimserlik	-0,076	,124	-,027	-0,544	,587	0,951	1,052
Umut	0,147	,080	,091	1,882	,061	0,968	1,033
P. Sermaye	0,630	,121	,100	1,304	,193	0,389	2,570
R= ,276	R ² = 0,076	$\Delta R^2 = ,072$	Durbin-Watson= 1,745				
F _(1,285) = 16,783	p< 0,000						

Bağımlı Değişken: DMYU

Analiz sonucunda psikolojik sermaye ile DMDU değişkeni arasındaki etkileri tespit etmek için yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 7’te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($\beta=.11, .28, .10, .22, p< .000$) tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik sermayenin özyeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının DMDU etkilediği, iyimserlik boyutunun ise etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7: Psikolojik Sermaye ve DMDU arasındaki Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	P	Tolerans	VIF
Sabit	2,143	,525		4,086	,000		
Öz Yeterlilik	0,450	,081	,112	2,063	,040*	0,753	1,327
Dayanıklılık	0,467	,079	,283	5,918	,000*	0,968	1,033
İyimserlik	-0,076	,124	,064	1,328	,185	0,951	1,052
Umut	0,190	,091	,100	2,094	,037*	0,968	1,033
P. Sermaye	0,630	,121	,229	3,055	,002*	0,389	2,570
R= ,333	R ² = 0,111	$\Delta R^2=$,011	Durbin-Watson= 1,730				
F _(1,285) = 16,788	p< 0,000						
Bağımlı Değişken: DMDU							

Analiz sonucunda psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı değişkeni arasındaki etkileri tespit etmek için yapılan regresyon analizi 8. tabloda sunulmuştur. Analiz sonucunda ($\beta=.15, .26, .11, .28, p< .000$) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik sermayenin özyeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını etkilediği, iyimserlik boyutunun ise etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8: Psikolojik Sermaye ve İşe İlişkin Duyusal İyilik Algısı Arasındaki Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	P	Tolerans	VIF
Sabit	0,817	,382		2,138	,033		
Öz Yeterlilik	0,214	,072	,155	2,960	,003*	0,749	1,335
Dayanıklılık	0,366	,072	,269	5,106	,000*	0,743	1,347
İyimserlik	0,089	,112	,054	1,140	,255	0,951	1,052
Umut	0,173	,073	,110	2,382	,018*	0,962	1,039
P. Sermaye	0,955	,109	,286	3,945	,000*	0,389	2,570
R= ,407	R ² = 0,166	$\Delta R^2=$,012	Durbin-Watson= 1,762				
F _(1,285) = 26,849	p< 0,000						
Bağımlı Değişken: İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı							

Tablo 9: Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Red/Kabul	P<0,05
H1: Psikolojik sermaye ile yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	,000
H2: Psikolojik sermaye ile yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	,000
H3: Psikolojik sermaye ile düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Red	,193
H4: Psikolojik sermaye ile düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	,002
H5: Psikolojik sermayenin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul	,000

4. SONUÇ

Psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak eğitim alanında yapılan bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular neticesinde bazı değişkenler arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler görölürken bazı değişkenler arasında ilişki tespit edilememiştir.

Psikolojik sermaye ve bileşenleri ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ve bileşenleri arasındaki ilişkinin test edilmesi sonucunda umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılığın işe ilişkin duyuşsal iyilik algısını pozitif ve anlamlı etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışanların psikolojik seviyelerinin güçlendirilmesi iş yaşamını olumlu etkileyebileceğini yapılan regresyon analizinden çıkarabiliriz. Ulaşılan sonucun literatürle uyum içinde olduğu görölmüştür (Kızrak vd., 2017; Kalman, 2017; Tüzün, vd ., 2018).

Örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkiler yaratan psikolojik sermayenin araştırmamızdaki kolerasyon ve regresyon analizleri incelendiğinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiler göröldüğü tespit edilmiştir. Kalman'ın (2017) öğretmenler ile yaptığı çalışmada da psikolojik sermaye düzeylerinin eğitimle artırılabilirliğini ve pozitif psikolojik sermayenin gelişmeye ve değişmeye açık bir sermaye türü olduğunu ayrıca psikolojik sermayenin sadece kâr amacı güden örgütlerde değil, aynı zamanda eğitim örgütlerinde de birtakım eğitim programları yoluyla geliştirilebileceğini belirtmiştir (Kalman, 2017, s. 126). Yine psikolojik sermayenin birçok faktörden etkilediğini belirterek, öğretmenlerin iş performansını artırmayı amaçlayan mesleki gelişim programlarının hazırlanmasında ve öğretime olan olumlu tutumlarında göz önünde bulundurulmasını (Çimen ve Özgan, 2018, s. 322) belirten çalışmada, araştırmamızın eğitim çalışanları alanında yapılmasının gereğini ortaya koymakta ve psikolojik sermayenin birçok değişkenle ilişkisinin araştırılmasını önemini göstermektedir.

Genel olarak bulgular değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin çalışanlar açısından işle ilgili iyi oluşu olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle psikolojik sermaye konusunun tüm örgütler için beşeri kaynakları daha etkin ve verimli kullanma açısından önemini ortaya koymaktadır. Beşeri kaynakları verimli kullanmak isteyen örgütler çalışanlarına yatırım yaparak psikolojik sermaye konusunda vereceği eğitimlerle iş tatmini, ortak amaç birliği, bilgi paylaşımı, performans düzeyi gibi konularda daha verimli sonuçlar alabilirler. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların yenilikçi davranış gösterme, bilgi paylaşımı, olumlu atmosfer oluşturma düzeylerinin de yüksek olduğu araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Çalışanların güçlü oldukları yönler ortaya çıkarılarak onların geliştirilmesine çalışılması verimliliği arttırabileceği söylenebilir.

Araştırmanın, seçilen örneklem ve ölçme aracıyla sınırlılıklar oluşturmaları ve sonuçların bu veriler ışığında yorumlanması sınırlılığını göstermektedir. Farklı örneklem gruplarıyla nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılmasıyla daha genellenebilir sonuçlara ulaşmasını imkân tanıyacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan A. ve Polatçı S. (2013) Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akduman, G. (2015). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avey, J. B. Luthans, F., ve Youssef C.M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Bayram, N., Kuşdil, M. E., Aytaç, S., Bilgel, N. (2004). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin (job-related affective well-being – JAWS) Türkçe versiyonunun güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: ÖNERİ*, 6, 1-7.
- Begenirbaş, M. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249-263.
- Bıkmaz, F. H. (2004). Özyeterlilik inançları, (Ed.: Kuzgun, Y. & Deryakulu, D. Eğitimde Bireysel Farklılıklar), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 289-314.
- Biçkes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Cole, K., Daly, A. ve Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N., Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çimen, İ. ve Özgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Issues in Educational Research*, 28(2), 308-328. <http://www.iier.org.au/iier28/cimen.pdf>
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275–294.
- Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters-Bean, K.M. and Weatherstone L. (1997). A Note on a modification to warr's measures of affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138.
- Doğan, S. (2006). Tthe relationship between job related affective, well being and organizational commitment at retail sector. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Duyan, E. C., Aytaç, S., Akyıldız, N., ve Van Laar, D. (2013). Measuring work related quality of life and affective well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4, 105-116.
- Eli, I. (2007). Özdüzenleme eğitimi fen başarısı ve özyeterlilik. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2010). Psikolojik sermaye ile mesleki örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler: Meslek yaşamı projesinin aracılık etkisi. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (766-772). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Adana.
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2012). İş yaşamında mutluluk: psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (ss.420-422). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İzmir.
- Ertürk, A., Keskinlikç Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Emmons, R. A., ve Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 89-97.
- Luthans, F., Youseff, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing human competitive edge. New York: Oxford University Press.
- Kasapoğlu, F. (2013). Üniversite öğrencilerinde iyilik hali ile özgecilik arasındaki ilişkinin incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Katwyk, Paul T., Fox, S., Spector P. E. ve Kelloway K. (2000). Using the jobrelated affective well-Being scale (jaws) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, (5), 219-230.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Educational Administration: Theory and Practice*, 20(1), 1-22.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and /or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 3, 539-548.
- Kızrak, M., Bıçakçı, P., S. ve Basım, H., N. (2017). Öz-liderlik becerilerinde psikolojik sermayenin rolü: Kamu çalışanları üzerine görgül bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(4), 797-813.
- Kalman, M. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik bir uygulama. (Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, A. Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Şanlıurfa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Küçükaltan, D., Tükeltürk, Ş., A. ve Gürkan, G., Ç. (2015). Örgütsel davranışta güncel konular. Ankara: Detay Yayıncılık, 251-262.
- 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.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. Second Edition, Harper & Row, Publishers, United States of America.

- Mensah, J ve Kwesi Amponsah-Tawiah (2016) Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 189-203.
- Morrissy, L., Boman, P. ve Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: An examination of the role of depression in predicting job-related affective wellbeing in nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 34, 158-168.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 117-134.
- Özbay Y., Palancı M., Kandemir M. ve Çakır O. (2012). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal düzenleme, mizah, sosyal özyeterlilik ve başa çıkma davranışları ile yordanması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 325-345.
- Özarallı N. (2015). Örgüt kültürü ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının çalışanlarının çatışma çözümü tarzları üzerindeki etkisi. *Journal of Business Research Turk. İşletme Araştırma Dergisi*, 7(2), 7-37.
- Özdemir M. ve Gören S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R. ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of wellbeing measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.
- Seligman, M. E., Parks, P. A. C. ve Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Trans Royal Society*, 359, 1379-1381.
- Sekaran, U. (2013). Research methods for business: A skill building approach. 4th Edition, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Tüzün, İ., K., Çetin, F. ve Basım, H., N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170.
- Tuna, A. A. ve Boylu, Y. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşısı iş davranışları üzerine etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 8(4), 505-521.
- Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-79.
- Ünal, Z.M. (2014). Influence of leaders humor styles on the employees job related affective well-being. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 201-211.
- Yıldız, H. ve Örucü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.
- Citation: Dağ, K. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları üzerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 1-15.