T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

NEOKLASİK YAKLAŞIM TEMELİNDE ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGISI İLE İŞ HAYATI MUTLULUK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (KIRKLARELİ İLİ ÖRNEĞİ)

TOLGA ÇAY

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ YAR ALİ METE

EDİRNE 2023

Tez Konusu: Neoklasik Yaklaşım Temelinde Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı ile İş Hayatı Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi (Kırklareli İli Örneği)

Yazar: Tolga ÇAY

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile iş hayatı mutluluğu değişkenlerinin ilişkisinin incelenmesi ve bu değişkenlerin belirlenen demografik özellikler bakımından irdelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma istatistiksel açıdan sonuçları özetle: Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının 'Çok İyi' olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı, cinsiyete göre erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek; yaşa göre 51-65 yaş aralığındaki öğretmenlerde 31-50 yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek; deneyim süresine göre 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlerde 0-10 yıl ve 11-25 yıl deneyime sahip öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş hayatlarında 'Mutlu' oldukları görülmüştür. İş hayatı mutluluk boyutları arasında terfi ve adil ödüllendirme konularını içeren 'İş Yeri Kaynaklı Mutluluk' aritmetik ortalaması diğer boyutlara göre daha düşük çıkmıştır. Çalışılan okul düzeyine göre okulöncesi düzeyinde çalışan öğretmenlerin ortaokul ve lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre İlkokul düzeyinde çalışan öğretmenlerin lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenlerin ise lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre iş hayatlarında anlamlı olarak daha mutlu olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı ile iş hayatı mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde ve anlamlı olarak pozitif bir ilişki saptanmış olmakla birlikte basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, iş hayatı mutluluğunu %16,64 oranında yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Neoklasik Yaklaşım, İş Hayatında Mutluluk, Pozitif Psikolojik Sermaye, Öğretmen.

Subject of the Thesis: Investigation of the Relationship between Teachers' Positive Psychological Capital Perception and Work Life Happiness Based on Neoclassical Approach (The Case of Kırklareli Province)

Author: Tolga ÇAY

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' positive psychological capital efficacy perceptions and work life happiness variables and to examine these variables in terms of demographic characteristics. Relational screening model was used in the study.

The results of the research are summarised statistically: Teachers' positive psychological capital efficacy perceptions were found to be 'Very Good'. Teachers' positive psychological capital perception was significantly higher in male teachers than in female teachers according to gender; significantly higher in teachers aged 51-65 years than in teachers aged 31-50 years according to age; significantly higher in teachers with more than 25 years of experience than in teachers with 0-10 years and 11-25 years of experience according to length of experience. It was observed that teachers were 'happy' in their professional lives. Among the dimensions of work life happiness, the arithmetic mean of 'Workplace Based Happiness', which includes promotion and fair rewarding, was lower than the other dimensions. According to the school level, it was observed that teachers working at preschool level were significantly happier in their professional lives than teachers working at middle school and high school level, teachers working at primary school level were significantly happier than teachers working at high school level, and teachers working at middle school level were significantly happier than teachers working at high school level. Although a statistically moderate and significant positive relationship was found between teachers' positive psychological capital efficacy perception and work life happiness levels, according to the results of simple linear regression analysis, it was concluded that teachers' positive psychological capital efficacy perception predicted work life happiness by 16.64%.

Key Words: Neoclassical Approach, Happiness in Business Life, Positive Psychological Capital, Teacher.

TEŞEKKÜR

Kişisel ve mesleki hayatıma katkısı yadsınamaz olan yüksek lisans çalışmamda; başta ilk danışmanım olan ancak mücbir sebeplerle danışmanlığımı bırakmak zorunda kalan Dr. Öğr. Üyesi Birol YİĞİT'e; araştırmamım öncesi ve çeşitli aşamalarında bilgi ve deneyimleri ile benden yardımlarını hiçbir vakit esirgemeyen saygıdeğer akademisyenler: Prof. Dr. Tuncer BÜLBÜL, Prof. Dr. Cem ÇUHADAR, Doç. Dr. Meltem ACAR GÜVENDİR'e ve araştırmamın her aşamasında ilgisi ve yol göstericiliğiyle çalışmam adına benimle birlikte emek verip mesai harcayan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali METE'ye minnet ve teşekkürlerimi sunmaktan onur duyarım.

Araştırmama katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma; yüksek lisans çalışmam boyunca bana elinden gelen kolaylığı sağlayan okul idarecilerim Hamdi SUNAY, Birol ARSLAN ve Serkan KAYA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her alanında olduğu gibi lisansüstü eğitim dönemimde de en büyük destekçilerim olan sevgili annem, babam, kardeşim ve tüm dostlarıma çok teşekkür ederim.

Tolga ÇAY

Edirne, 2023

İ Ç İ N D E K İ L E R

ÖZET I
ABSTRACT II
TEŞEKKÜR III
Şekil Listesi VIII
Tablo Listesi IX
Kısaltmalar X

BÖLÜM I 1
GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Amacı 6
1.3. Araştırmanın Önemi 7
1.4. Sayıltılar 10
1.5. Sınırlılıklar 10
1.6. Tanımlar 11

BÖLÜM II 12
KAVRAMSAL ÇERÇEVE 12
2.1. Neoklasik Yönetim Yaklaşımı 12
2.1.1. Eğitim Alanında Neoklasik Yaklaşım 14
2.2. Sermaye ve Sermaye Türlerine Genel Bakış 14
2.3. Pozitif Psikoloji Akımı 18
2.3.1. Pozitif Örgüt Okulu 20
2.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış 21
2.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye 21
2.3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri 24
2.3.3.1.1. Öz Yeterlilik 26
2.3.3.1.2. İyimserlik 28
2.3.3.1.3. Umut 29
2.3.3.1.4. Dayanıklılık (Psikolojik Sağlamlık) 31

2.3.3.1.5. Dışa Dönüklük 33
2.3.3.1.6. Güven 34
2.3.3.2. Eğitimde Pozitif Psikolojik Sermaye 34
2.4. Mutluluk Kavramına Genel Bakış 36
2.4.1. Mutlulukla İlişkili Kavramlar 38
2.4.1.1. Öznel İyi Oluş 38
2.4.1.2. Yaşam Doyumu (Yaşam Memnuniyeti) 39
2.4.1.3. Yaşam Tatmini 40
2.4.1.4. Yaşam Kalitesi 40
2.5. Mutluluk Kuramlarına Genel Bakış 41
2.5.1. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı 41
2.6. İş Hayatında Mutluluk 42
2.6.1. İş Hayatında Mutluluk İlişkisel Kavramlar 47
2.6.1.1. Örgütsel Mutluluk 47
2.6.1.2. İş Tatmini 49
2.6.1.3. İş Doyumu 52
2.6.1.4. İşe Tutkunluk 53
2.6.1.5. Çalışma Mutluluğu 54
2.7. Öğretmenlik Mesleği ve Mutluluk 55
2.8. İlgili Araştırmalar 60
2.8.1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile İlgili Araştırmalar 60
2.8.2. Öğretmenlerin İş Hayatı Mutluluğu ile İlgili Araştırmalar 62

BÖLÜM III 66
YÖNTEM 66
3.1. Araştırma Modeli 66
3.2. Evren ve Örneklem 67
3.3. Veri Toplama Araçları 69
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu 69
3.3.2. İşte Mutluluk Ölçeği 69
3.3.2.1. İşte Mutluluk Ölçeği Bu Araştırmaya Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları 70

3.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği 71
3.3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Bu Araştırmaya Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları 73
3.4. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 73

BÖLÜM IV 75
BULGULAR VE YORUM 75
4.1. Öğretmenlerin İş Hayatı Mutluluk Düzeylerine İlişkin Bulgular 75
4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular 77
4.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular 78
4.4. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular 79
4.5. Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular 79
4.6. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular 80
4.7. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular 82
4.8. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular. 83
4.9. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular 86
4.10. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular 87
4.11. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular 89
4.12. Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular 89
4.13. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular 91
4.14. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular 92
4.15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlik Algıları ile İş Hayatı Mutluluğu Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular 93

BÖLÜM V 95
SONUÇ VE ÖNERİLER 95
5.1. Sonuç 95
5.2. Öneriler 101

KAYNAKÇA 103
EKLER 131

Şekil Listesi

Şekil 1: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri 16
Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi 25

Tablo Listesi

Tablo 1: Kişisel Bilgiler Demografik İstatistikleri 67
Tablo 2: İşte Mutluluk Ölçeği Likert Aralıkları Puan Ölçüt ve Karşılıkları 75
Tablo 3: Öğretmenlerin İş Hayatı Mutluluğuna İlişkin Betimsel İstatistikler 76
Tablo 4: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması 77
Tablo 5: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması 78
Tablo 6: Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması 79
Tablo 7: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması 80
Tablo 8: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması 82
Tablo 9: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Likert Aralıkları Puan Ölçüt ve Karşılıkları 83
Tablo 10: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler 84
Tablo 11: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması 87
Tablo 12: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması 88
Tablo 13: Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması 90
Tablo 14: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması 91
Tablo 15: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması 92
Tablo 16: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algıları ve İş Hayatı Mutluluk İlişkisi 94

Kısaltmalar

Ç.O.Ö.S.	: Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı
n	: Kişi Sayısı
α	: Cronbach Alpha
%	: Yüzde
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama
ss	: Standart Sapma
p	: Anlamlılık, manidarlık
β	: Regresyon Katsayısı, Beta
sd	: Serbestlik Derecesi
X^2	: Chi-Square
SD	: Standart Hata
U	: Mann Whitney İstatistik Puanı
t	: Bağımlı-Bağımsız Örneklemler T- Testi SPSS Formül Sembolü
df	: Serbestlik Derecesi
F	: Ortalamalar Arası Fark SPSS Formül Sembolü

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın; problemine, amacına, önemine, sayıltılarına, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

19. yüzyıl ikinci çeyreği başlarında klasik yönetimce insana dair verilen önemin yeterli düzeyde olmadığı düşüncesiyle ortaya çıkmaya başlayan ve "insan ilişkileri yaklaşımı" ifadesiyle de karşılaşacak olacağımız neoklasik yönetim yaklaşımı, yönetim bilimi alanında klasik dönemden sonraki ikinci temel yaklaşımdır. Klasik yönetim yaklaşımının nosyon ve temelleri üzerine inşa edilen neoklasik yaklaşım, onun yetkinsiz kalan kısımlarını doldurmak veya yenilemek amacıyla geliştirilmiş (Bolat vd., 2009) ve bu kuramı savunanlar, örgütsel yapı ve süreçlerde insan ögesinin göz ardı edilemeyeceğini belirtmiş, özellikle biçimsel olmayan örgütün önemi üzerinde durmuşlar; daha öz anlatımla "mekanik insan" görüşü yerine "organik insan" görüşünü benimsemişlerdir (Drake ve Smith, 1978; Aydın, 1988). Neoklasik yaklaşımda örgütlerin insana karşı daha duyarlı olması gerektiği savunulmuş ve insan sistemin merkezine alınmış, "insan için iyi olan örgüt için de iyidir" anlayışı benimsenmiştir (Atıgan, 2011; Şişman, 1994).

Neoklasik yaklaşım temelinde insan sadece ekonomik çıkarları için uğraşan pragmatik akılcı insandan öte çok yönlü psiko-sosyal bir varlıktır (Çağan, 2012). Bu bağlamda insan, psiko-sosyal bir canlı olarak çeşitli ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyaçların bir kısmı fizyolojik yani somut ihtiyaçlarken bir kısmı ise daha soyut, gözle görünmeyen ama son derece önem taşıyan ihtiyaçlardır. İşte bireyin, bu manevi ihtiyaç ve arzuları tatmin edilmedikçe bir iç dengesizlik durumu ortaya çıkar. Klasik yönetim anlayışında önem verilmese de neoklasik yaklaşımın ana fikri, örgüt yapısı içinde insan unsurunu anlamak, onun yeteneklerinden maksimum düzeyde yararlanabilmek, örgüt yapısı ve insan davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek, örgüt içerisindeki sosyal grupları ve

özelliklerini tanımak, iş ortamındaki mutluluk ve huzur vb. ihtiyaçlar gibi insanların en temel ihtiyaçlarının da incelenmesidir (Ertürk, 1995; Şahin, 2004).

İnsanın en temel manevi ihtiyaçlarının başında mutlu olmak gelir. Varoluş sürecinden bu yana âdemoğlu hayatın anlamıyla birlikte mutluluğun formülünü aramaktadır. Mutluluk, insanın hayatında olumlu düşüncelere ve duygulara daha çok yer vermesi olarak görülebilir. Mutlu bir insanın nefret, öfke, kaygı, gerilim, tehlike, endişe gibi hissi durumları olabildiğince düşük düzeydedir ve mutlu bir insan, duygusal dünya ve bünyesinde daha azimli, içsel enerjisi üst düzeyde, olabildiğince aktif, diğerlerine göre ise daha girişken, neşeli ve olumlu duygularla dolu ve birçok konuda pozitif bakış açısına sahip olmakla birlikte daha yüksek bir özgüvene sahiptir (Öztürk, Çarıkçı ve Alparslan, 2018).

Neoklasik yaklaşım gibi pozitif psikoloji akımının çalışma alanının temelinde insanın sosyolojik ve psikolojik yönleri vardır. Son yıllarda pozitif psikoloji konusunun uluslararası akademik çalışmalarda rüştünü ispat eder seviyede yer alması ve toplumların alanyazınları genelinde mutluluk kavramı çevresinde yükselen psikolojik çalışmalar, iş hayatında da mutluluk kavramının ilgi görmesini sağlamaktadır. Bireyin genel yaşantısının büyük bir bölümünü oluşturan mesleki hayatının; bireyin mutluluğu (öznel iyilik hali) üzerindeki etkisinin daha fazla incelenmesi gerektiğini savunan disiplinlerarası çalışmalar giderek artmaktadır (Weserat, Sharif ve Majid, 2015; Bassi vd., 2012; Golparvar ve Abedini, 2014; Sallas Vallina, Alegre ve Fernandez, 2016; Akt: Özdemir, Sever ve Acar, 2020). Fisher (2014) iş yaşamındaki mutluluğu, bireyin iş vaktinde ve işini icra ederken hissettiği pozitif duygular ve memnun olma durumu olarak belirtmektedir. Birçok insan açısından çalışmış olduğu iş yalnızca gelir elde etmek amacıyla yapılan bir uğraş değildir. Bireyler çalışma hayatında ekonomik getiriden daha fazla bir beklentiyle yaşarlar. Bireyler mesleği aracılığıyla işinden aldığı haz, mutluluk ve onur, mesleğinde başarılı olma hali, kamuya ve insanlığa katkıda bulunma duygusu gibi önemli sosyo-psikolojik pozitif değerlerin etkisini yaşamaktadırlar. Ancak bireyler iş hayatlarından memnun olmadıkları durumlarda ise tüm bu pozitif durumlar aleyhine kaygı, stres, hoşnutsuzluk ve mutsuzluğu kapılırlar (Türkay, 2015).

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. Bu anlamda sermaye, günlük yaşamdaki anlamlarından daha farklı ve geniş kullanım alanlarına sahiptir. Bu kullanım alanları sermaye türlerini de çeşitlendirmiştir. Ekonomik, psikolojik, sosyal sermaye ve fizyo-biyolojik(insan) sermaye bunlardan bazılarıdır (Aslan, 2017). Görülmektedir ki bireyin bizzat kendisi varlığı ve tüm donanımlarıyla başlı başına eşsiz bir sermayedir.

Çeşitli amaçlara yönelik her türlü kuruluşta yönetimin başarı ölçütü işletilen kuruluşu hedef ve amaçlarına erdirebilme derecesi olarak ifade edilen yönetsel kabiliyet ile ölçülür. Yönetim kabiliyet ve etkililiğinin en üst düzeye çıkarılabilmesinin temelinde ise bireyin güç ve potansiyelinin işletme amaçlarına da uygun olarak harekete geçirebilinmesine ve bireyden yüksek oranda kaliteli verim sağlamaya dayanmaktadır (Eren, 2001). Mutsuz çalışanlara sahip kurumlar elbette istenilen amaçları gerçekleştirmekte pozitif duygulanımlara sahip örgütlere nazaran daha fazla zorlanırlar. Örgütlerin başarılı olması çalışanların verimli ve etkili çalışmalarıyla mümkündür. Çalışanların verimli ve etkili çalışması ise en başta sağlıklı ve mutlu olmalarına bağlıdır; sağlıklı ve mutlu çalışanlara sahip örgütler, amaçlarına çok daha kolayca ulaşabilecektir (Yılmaz Toplu, 2012). Bireyin iş yerindeki mutluluğu, yaratıcılık seviyesinin artması, motivasyon artışı, olumlu iletişim, zaman kaybetmeden yükselme fırsatı, ileri düzeyde örgütsel destek, üst düzey performans, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle ilişkilerinin sağlıklı olması şeklinde de ifade edilebilir (Kjerulf, 2015; Kılınç ve Akdemir, 2019).

Neoklasik yaklaşım, eğitim yönetimi alanında da etkilerini göstermiştir. Klasik yönetim kuramı iş hayatının mekanik, bürokratik vb. durumlarına odaklanırken; neoklasik yaklaşım çalışanların mutluluğuna da önem verilmesi gerektiğini savunmuştur (Şişman, 2002). Eğitim örgütlerinde makineyle değil insan sermayesiyle varılmaya çalışılan bir verimlilik söz konusudur. Bu verimliliğin sağlanmasında örgüt üyelerinin duygu durumu, heyecanı, coşkusu, mutluluğu önem arz etmektedir. Mutsuz, halsiz, kırgın, küskün öğretmenler hizmet ettikleri örgütlerde istenilen düzeyde verimli olamazlar (Alıç, 1996). Bu bağlamda düşünüldüğünde sosyal bir sistem olarak

nitelendirilen okulların temel ve stratejik parçası tüm insani vasıflarıyla öğretmenlerdir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Eğitimin amaçlarından biri de toplumun kalkınmasını sağlamaktır. İyi bir eğitim için okul çalışanlarının pozitif duygu ve düşüncelerinin dolayısıyla pozitif psikolojik sermayelerinin artırılması gereklidir. Pozitif psikolojik sermayesi (öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, umut, psikolojik sağlamlık) yüksek olan çalışanlar, iş yerinde mutlu olabilirler ve etkili bir şekilde çalışabilirler (Demir, 2019).

Çalışanların psikolojik ve duygusal yönden iyi olmaları dolayısıyla da örgüte üst seviyede fayda getirmeleri, insan kaynaklarının olduğu kadar örgütlerin de temel amaçlarındandır. Bu noktada çalışanların refah düzeyinin arttırılması, daha sağlıklı iş ortamlarının sunulması, çeşitli motivasyon kaynaklarının kullanılması, çalışana değer verildiğinin gösterilmesi ve hissettirilmesi, maddi ve manevi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanların zayıf yönlerinden ziyade iyi ve güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması dolayısıyla pozitif psikolojik sermayesinin keşfedilmesi ve yükseltilmesi gereklidir. Pozitif psikolojik sermaye, temelleri pozitif psikoloji akımı ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına dayanan, işgören randımanını olumlu yönde etkileyebilecek bir dizi nitelik (gelişim, fedakârlık, sevgi, iyimserlik, cesaret, memnuniyet, potansiyelini gerçekleştirme) olarak tanımlanan sermaye türüdür. Pozitif psikolojik sermayenin işgören randımanına ve örgütsel davranış esaslarına etkisi büyüktür (Tösten, 2015). Pozitif psikolojik sermaye, işgörenlerin umut, psikolojik sağlamlık, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutları ile doğrusal yönde ilişkilidir. Bahsedilen bu pozitif boyut ya da kavramların hepsi güçlü bir teoriye dayalı olmakla birlikte ölçülebilir, durumsal temelli, geliştirilmeye açık ve işgörenlerin davranış ve performanslarına pozitif yönde katkı sunacak özelliklerdir (Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017).

Pozitif psikolojik sermayesi üst seviyede olan işgörenler bağlı oldukları örgütleri için ellerinden gelenin en iyisini koyarlar ve örgüt amaçları doğrultusunda iş birliği içerisinde faaliyet gösterirler. Eğitim kurumlarında da yönetici ve öğretmenlerin ortaya koyacağı gayret ve uğraş okul örgütlerinin hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ne kadar yüksek olursa

okula olan bağlılıkları o kadar arttıracağı gibi çalıştıkları okulların amaçlarını benimsemeleri ve bu amaçlar etrafında iş birliği kurmaları kolaylaşacaktır (Yalçın, 2019). Öğretmenlik mesleği yorucu, duygusal yönden yıpratıcı ve uzun bir süreci kapsayan etkinliklerden oluşmaktadır. Öğretmenleri güçlü ve dayanıklı kılan, güven, öz yeterlilik, iyimserlik, dışa dönüklük, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi özellikler öğretmenlerin başarılı olmasının da anahtarı olarak görülebilir (Eryılmaz, 2013). Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin okulların başarısında önemli bir etki sağlayacağı düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinin başarılı olması öğretmenlerin psikolojik niteliklerinin de üst düzeyde olmasını gerektirmektedir (Kelekçi ve Yılmaz, 2015). Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan özelliklerin yüksek düzeyde olması, öğretmenlerin kendini gerçekleştirmesi ve mutluluğu için önemli görülmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Akt: Kelekçi ve Yılmaz, 2015). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş düzeylerindeki artışların sonuçları; bireysel ve mesleki yaşamlarına katkı, verimlilik, kuruma bağlılık, eğitim-öğretim kalitesinde artış ve bunların öğrencileri ve toplumu etkileyen olumlu sonuçları olarak yansımaktadır. Bu unsurlarca öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş düzeylerinin arttırılmasını hedefleyen pozitif psikoloji uygulamaları eğitimi, hizmet ettiği amaç itibariyle her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır (Ilgaz ve Hızlı Sayar, 2020).

Tüm bu bilgi ve unsurlar ışığında son yıllarda önemi giderek artan pozitif psikolojik sermaye konusu, eğitim kurumlarında da farklı boyutlarıyla araştırmaya değer bir durumdur. Pozitif psikoloji akımı, bireyleri hastalık ve kusurları üzerinden denetlemek ve etiketlemek yerine bireylerin olumlu özelliklerinin üzerinde durarak bireyi psikolojik anlamda mutlu ve verimli hale getirmek amaçlı ortaya çıkmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Caprara ve Cervone, 2003; Akt: Özkan, Omay ve Akyüz, 2019). Mutlu bireylerin, bireysel anlamda daha verimli olduğu ve çevresine de pozitif bir enerji saçarak gerek iş dışı gerekse iş hayatı ortamı olumlu etkilediği aşikardır (Akşit Aşık, 2010; Turan, 2018). Her insan bünyesinde farklı ölçülerde bulunan ve potansiyel olarak açığa çıkmayı bekleyen pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (umut, öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık, dışa dönüklük, güven) eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerini icrasında, eğitim örgütlerinin niteliklerini arttırma ve amaçlarını

gerçekleştirebilmesi üzerinde de etkili olacağı görülmektedir (Arslan, 2018; Özdilek ve Şahin, 2019).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin iş hayatındaki mutluluğunun ve pozitif psikolojik sermaye algılarının bir arada incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmaya konu olan unsurların güncelliği ve gelecekte de devamlılık arz edecek bir nitelikte olacağı açıktır. Tüm bu hususlarla bu araştırma ile insanı merkeze alarak onun; psikolojik, sosyolojik, kültürel yönlerine vurgu yapan neo-klasik yaklaşım ve pozitif psikoloji temelinde, okullarda görev alan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş hayatı mutluluklarını ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi, araştırmanın niçin gerekli olduğunu açıkça göstermektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş hayatı mutluluk ilişkisinin incelenmesi; hem bu iki değişkenin aralarındaki ilişkinin saptanması hem de değişkenlerin kendi içerisindeki boyutları ve demografik özellikleriyle irdelenmesidir. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmada şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş hayatı mutluluk düzeyleri;
    a. Cinsiyete,
    b. Yaşa,
    c. Öğrenim durumuna,
    d. Mesleki deneyim yılına,
    e. Çalıştığı okulun düzeyine,
    f. Çalıştığı okulun öğretmen sayısı yoğunluğuna göre; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları hangi düzeydedir?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algı düzeyleri;
    a. Cinsiyete,

b. Yaşa,
c. Öğrenim durumuna,
d. Mesleki deneyim yılına,
e. Çalıştığı okulun düzeyine,
f. Çalıştığı okulun öğretmen sayısı yoğunluğuna göre; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algıları ile iş hayatı mutlulukları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarında, pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algısının yordayıcılığına ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır? Var ise; pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı, öğretmenlerin iş hayatı mutluluğunda hangi düzeyde açıklayıcılığa sahiptir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde artık birey başlı başına bir sermaye olarak görülmekte ve bu bağlamda örgütlerin en mühim sermayesinin insan kaynağı olduğu düşünüldüğünde çalışanların sosyo-psikolojik nitelikleri ve dolayısıyla mutluluk durumları önemli konular arasında yerini almaktadır (Kır vd., 2020). Çalışanların psikolojik ve duygusal yönden iyi olmaları ve dolayısıyla da örgüte üst seviyede fayda getirmeleri, insan kaynaklarının olduğu kadar örgütlerin de temel amaçlarındandır. Bu noktada çalışanların refah düzeyinin arttırılması, çalışanlara daha sağlıklı iş ortamlarının sunulması, çeşitli motivasyon kaynaklarının kullanılması, çalışana değer verildiğinin gösterilmesi, çalışanın maddi ve manevi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanların zayıf yönlerinden ziyade iyi ve güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması dolayısıyla pozitif psikolojik sermayesinin yükseltilmesi gerekli bir durum olmuştur (Tösten, 2015).

Pozitif psikolojinin genel amacı insanın potansiyelini en üst düzeyde gerçekleştirebileceği düzenli sistemler yaratmaktır (Peterson ve Spiker, 2005). Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerde olumsuz psikolojik durumlar çok daha az

yaşanmakta ve pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin çalışma hayatı daha sağlıklı geçmektedir (Akdemir ve Açan, 2017). Bu nedenle kökleri pozitif psikoloji akımına dayanan pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış anlayışı etkisiyle şekillenmiş pozitif psikolojik sermayenin değeri ve önemi her geçen gün dikkat çekici seviyede artmaktadır (Massimini ve DelleFave, 2000; Akt: Aslan, 2017). Pozitif psikolojik sermaye, işgörenlerin sahip oldukları öz yeterlilik, umut, psikolojik sağlamlık ve iyimserlik faktörlerini kapsayan ve bu pozitif kavramlarla güçlü bir teoriye dayalı, ölçülebilir, durum temelli, geliştirilmeye açık ve işgörenlerin davranış ve performanslarına pozitif yönde katkı sağlayan bir özelliktedir (Keleş, 2011; Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017). Luthans, Youseff ve Avolio (2007) pozitif psikolojik sermayeyi şöyle ifade etmişlerdir; bireyin çetin görevlerin üstesinden dahi başarıyla gelmesi noktasında kendisine duyduğu güven, mevcut durumda ve ileride başarılı olabilmek adına sahip olduğu itikat, muvaffakiyeti için ihtiyaç duyacağı kararlılık ve karşısına çıkan zorluklarla savaşırken ortaya koyacağı dayanıklılık gibi psikolojik özelliklerle bağdaştırılan durumdur (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007; Akt: Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017).

Okullar, insan yetiştirmekte en etkili örgütlerdir. Okullar bireyi her açıdan eğiterek onu hayata hazırlarlar hatta yaşam boyu öğrenme bakış açısıyla ile okul yaşamı hayatın kendisidir. Nitelikli öğrencinin varlığı öncelikle maddi ve manevi anlamda nitelikli öğretmenlerin varlığına bağlıdır. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda olumlu bir psikoloji içerisinde olmaları; öğretmen, öğrenci ve örgüt başarısının anahtarıdır (Korkut, 2019). Duygular, insan varlığının öz değerlerindendir ve iş hayatında da insan duygularından ayrılamaz. Pozitif duyguların ve hissedilen mutluluğun, insan için gerekli ve önemli olduğu bilimsel olarak ispatlanmış bir durumdur (Ryan, Bernstein ve Brown, 2010). İnsanın mutluluğu çalışma koşulları ve işine beslediği pozitif hislerle yakından ilişkilidir. Bu sebeple insanoğlunun doğası gereği yaptığı işte mutlu olması oldukça önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004). Öğretmenlik mesleği, insanları ve dolayısıyla toplumları yetiştiren, yönlendiren ve hayatlarını şekillendiren rolleriyle eşsiz bir meslektir. Öğretmenlik, diğer bütün meslek gruplarındaki insanları hayata hazırlamak gibi temel bir misyona sahiptir. Öğretmenlik bir meslektir fakat kendi de dâhil olmak üzere bütün meslek gruplarındaki insanların sosyal, bilişsel, psikolojik varlığına etki eder.

Kuşkusuz ki mutlu ve nitelikli nesiller ancak mutlu öğretmenlerin gölgelerinde yetişebilecektir; öğretmenlerin mutluluğu hem kişisel ve mesleki olarak hem de toplumsal olarak değerlidir (Nalkıran, 2019).

Öğretmenlik mesleğinin zorlu ve stresli mesleklerin başında geldiği düşünüldüğünde öğretmenlerin kendi özel hayatları, maddi manevi arzuları, yoğun öğrenci-veli-idari ilişkileri, teknolojik ve sosyolojik değişimler, kuşak çatışmaları, kadının her alanda iş hayatına atılması, öğretmenlerden beklentilerin üst düzeye ulaşması, öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekliliği, farklı sorumlulukları üstlenmelerinin beklenmesi gibi etkenlerin öğretmenlerde stres ve tükenmişlik gibi sorunları da beraberinde getirdiği gözlemlenmektedir. Tüm bu ağır ve olumsuz sonuçlar, öğretmenlerde performans düşüklüğüne, fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara ve iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Öğretmenlik mesleği yorucu, duygusal yönden yıpratıcı ve uzun bir süreci kapsayan etkinliklerden oluştuğundan öğretmenleri güçlü ve dayanıklı kılan güven, öz yeterlilik, iyimserlik, dışa dönüklük, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi özellikler (Eryılmaz, 2013), öğretmenlerin başarılı bir meslek hayatının olmasının da anahtarı olarak görülebilir. Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan bu özelliklerin çalışanlarda dolayısıyla mevzu bahis öğretmenlerde yüksek düzeyde olması öğretmenlerin kendini gerçekleştirmesi ve mutluluğu için önemli ve gerekli görülmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Akt: Kelekçi ve Yılmaz, 2015).

Konunun önemine istinaden özetle belirtmek gerekir ki; öğretmenlerin, toplumların gelişmesinde, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, huzur ve sosyal barış ortamının oluşturulmasında ve korunmasında, bireylerin sosyal beceriler edinerek toplumsal yaşama hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin korunarak sonraki nesillere taşınmasında adeta geleceğin sanatkârı ve rol modeli olarak büyük bir etkiye sahip olduğu unutulmamalıdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Toplumu oluşturan bireyi ve ülkenin geleceği olan insan gücünü yetiştirme ve ülkeye kazandırma sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli ortamların hazırlanması ve gerekli tedbirlerin alınması elzemdir. Toplumların ihtiyacı olan yüksek insan kalitesinin elde edilebilmesi belki de en çok öğretmenlere bağlı olduğu için

öğretmenlere çalışabilecekleri mutlu, huzurlu ve gerekli fiziksel imkânları bulunan ortamlar hazırlamak, eğitim sistemlerinin ve yönetimlerin öncelikli amaçları arasında yer almalıdır (Evkaya, 2019).

Literatür tarandığında; öğretmenlerin iş hayatındaki mutluluğunu ve pozitif psikolojik sermaye algılarının bir arada incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmaya konu olan unsurların ehemmiyeti, güncelliği ve gelecekte de devamlılık arz edecek bir nitelikte olacağı açıktır. Tüm bu hususlarca; bu araştırma ile çalışma hayatında insanı(öğretmen) en eşsiz sermaye olarak görmek ilkesiyle; okullarda görev alan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş hayatı mutluluklarını ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmanın öneminin izahı vurgulanmaya çalışılan boyutun da üzerindedir.

1.4. Sayıltılar

Araştırmada;

- Katılımcıların ölçme aracına verdikleri cevapların, onların gerçek görüş, tutum ve düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 2022-2023 akademik yılı,
- 2022-2023 Eğitim-öğretim yılı, Türkiye Cumhuriyeti eğitim sistemi Kırklareli ili devlet okullarında görevli öğretmenler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Pozitif psikolojik sermaye: Çalışanların sahip oldukları umut, öz yeterlilik, psikolojik sağlamlık, iyimserlik, dışadönüklük, güven gibi pozitif boyutlarıyla ön planda olan ve hepsi anlamlı bir teoriye dayalı değerler olarak pozitif kavramların ölçülebilir, durum temelli, geliştirilmeye elverişli, çalışanların davranışlarına ve performanslarına pozitif yönde etkide bulunan olumlu özelliklerdir (Keleş, 2011; Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017).

İş Hayatında Mutluluk: Herhangi bir işte çalışan bireylerin işlerine karşı genel tutumu, iş ortamı ve işin çeşitli yönleri ile ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmeleri ve bir işin genel olarak sevilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Şeşen, 2010).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili olarak alanyazın taranarak elde edilen bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Neoklasik Yönetim Yaklaşımı

18. yüzyıl sonlarında başlayan yönetim teorileri çalışmaları klasik ve neoklasik yaklaşım olarak ana iki akım temelinde ilerlemiştir. Yönetim yaklaşımlarının amacı örgütlerin belirli ihtiyaçlarını karşılamak ve örgütsel yapının en iyi duruma getirilmesidir. Yönetim yaklaşımları içerisinde ilk ortaya çıkan yaklaşım olan klasik yönetim yaklaşımı, örgütsel yapılara bilimsel bakış açısıyla yaklaşarak yönetim alanının dizgeleşmesi adına önemli bir başlangıcın oluşmasını sağlamıştır (Çetintaş, 2016; Fışkınlı, 2020). Ancak 1929 Dünya Ekonomik Buhranı ile başlayan dönemde klasik yönetim anlayışıyla idare edilen ve sahip olunan mekanik, teknolojik, sistemsel ve bürokratik vb. imkânlara rağmen başta işletme örgütlerinde olmak üzere sorunların giderek artması ve mevcut klasik teorinin sorun çözmede yetersiz kaldığı düşüncesi yeni bir yönetim anlayışı arayışını ortaya çıkarmıştır (Yenisu, Şahin ve Öztekkeli, 2019; Bolat vd., 2009). Klasik yönetim kuramının yoğun olarak maddi unsurlara, üretim, katı kontrol disiplini vb. durumlara ağırlık vermesi; insanı biyolojik bir varlık olarak sadece üretim gerçekleştiren bir öge(makine) olarak görmesi ve insanın psiko-sosyal özelliklerini göz ardı etmesi gibi sebeplerle eleştirilmiştir (Fışkınlı, 2020; Koçel, 2020; Mucuk, 2013; Kaya, 2003). Bu durumlar doğrultusunda klasik kuramın sistemlerin ana unsuru olan insan faktörüne çok uzak kaldığı anlaşılır. Bu süreçte ihmal edilen insan unsurunu temel alarak klasik yaklaşımın eksik ve düzeltilmesi düşünülen yönlerini tamamlamak amacıyla klasik yaklaşıma tepki niteliğinde yeni bir yaklaşım olan neoklasik yaklaşım doğar. Hugo Münsterberg, Abraham Maslow, George Elton Mayo, Fritz Roethlisberger, William J. Dickson, Douglas Mc Gregor gibi isimlerin çalışmalarıyla şekillenen neoklasik yaklaşım, çalışanların insani boyutlarla da incelenmesi gerektiğini savunan bir yaklaşımdır (Ertürk, 2013; Sarker ve Khan, 2013; Centre, 2013; Akt: Yüceol, 2020).

Neoklasik yaklaşım, örgütlerin canlı birer organizmaya benzeyen karmaşık sosyal bir sistem olduğunu dolayısıyla sistemi kuran, geliştiren ve devam ettiren en önemli unsurun insan olduğunu ortaya koymuştur (Şişman, 1994; Vural, 1998). Neoklasik yaklaşıma göre sistem içerisindeki en değerli unsur insandır ve sistem içerisindeki insan, biyolojik bir varlıktan öte psikolojik, sosyal özellikleriyle de sistemi etkileyen ve sistemden etkilenen bir varlıktır (Atıgan, 2011). Neoklasik yaklaşımda örgütlerin insana karşı daha duyarlı olması gerektiği savunulmuş ve insan merkeze alınmış, "insan için iyi olan örgüt için de iyidir" görüşü benimsenmiştir (Atıgan, 2011; Şişman, 1994). Örgüt ve insan arasındaki ilişkiyi incelemek, insanı anlamak ve gereksinimlerini önemsemek, insanın yeteneklerini keşfetmek ve yeteneklerinden en doğru yararlanmak bu yaklaşımın özüdür. Neoklasik yaklaşıma göre bireyler hiyerarşik yapıya etkin katılım sağlayarak örgütsel yapıyı benimsemeli, çalışan bireylerin motivasyon, güdülenme, mutluluk, tatmin olma vb. durumları önemsenmeli; işletme içerisindeki insan davranışları ve örgüt içi gruplar incelenmeli, insan unsuru sistemin en temel analiz birimi olmalıdır (Benligiray, 2012, Akt: Çetintaş, 2016; Kaya, 2003; Genç, 2008; Aydın, 2011; Koçel, 2020).

Tüm yönetim yaklaşımlarında olduğu gibi neoklasik yaklaşımın da üst amacı başarı ve verimliliktir denilebilir. Klasik yaklaşımda başarı ve verimlilik dayanağı iş ve makine odağında iken neoklasik yaklaşımda başarı ve verimliliğin dayanağı daha çok insanın ve grubun özelliklerinden kaynaklanır. Neoklasik kuramda örgüt içerisindeki her birey özgün ve tektir. Bu kurama göre önemli olan bireylerin yetenek ve kapasitelerinden en sağlıklı biçimde yararlanabilecek bakış açısını oluşturabilmektir. Örgüt içerisindeki bireylerin iç dünyası ve diğer bireylerle ilişkisi göz ardı edilmemeli; değer, duygu, istek ve ihtiyaç durumları bilinmelidir. Her birey iş ortamına belli tutum, inanç, yaşam biçimi ve sosyal, psikolojik, mantıksal bir birikimle dahil olur ve bu birikimsel niteliklerin anlaşılması ve yönlendirilmesi verimlilik, başarı ve diğer pozitif konular açısından önemlidir. Neoklasik kurama göre başarı ve verimlilik başta olmak üzere pozitif unsurlar açısından en önemli değişken birey olmakla birlikte sosyal ve psikolojik koşullar, birey üzerindeki en önemli etkendir (Shockley-Zalabak,2006, Akt: Çetintaş, 2016; Atıgan, 2011; Öztürk ve Demir, 2017).

2.1.1. Eğitim Alanında Neoklasik Yaklaşım

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci ve bu geçiş sürecinde beşerî ve sosyal sermayenin dönüşümü halen devam etmektedir. Bu dönüşümün sağlanması sürecinde eğitim örgütleri ve bu örgütün paydaşlarının yeri ve önemi tartışılmazdır (Tösten, 2015). Eğitim sistemleri ne kadar iyi yönetilir ve eğitim kurumları, hizmetlerini gören öğretmenlerden ne kadar doğru şekilde yararlanabilir ise eğitim-öğretim faaliyetleri o ölçüde istenilen düzeye ulaşabilir. Klasik yönetim yaklaşımında işletmeler standart üretim merkezleri, insan ise üretimin bir parçası olan makineler gibi düşünülmüştür. Katı hiyerarşik yapılar içerisinde okulların bile birer fabrika olarak görüldüğü, öğrencilerin hammadde gibi algılandığı klasik dönemde, okul çalışanlarının insani unsurları, sosyal ve psikolojik koşulları fabrikalardaki iş görenler de olduğu gibi ihmal edilmiştir. Birçok boyutuyla ağırlıklı olarak insan merkezli olan eğitim sisteminde öğretmenlerin sosyal ve psikolojik özelliklerine eğilmek eğitim-öğretim hizmetlerinin verimi, kalitesi, amaçlarına ulaşması vb. açısından büyük bir gerekliliktir (Bursalıoğlu, 2003; Okutan, 1995, Akt: Ada ve Erçoşkun, 2009).

Kaliteye en üst düzeyde ulaşmanın yolunun insan kaynağının geliştirilip yönetilmesine bağlı olduğu düşünülürse eğitim-öğretim sistemi dolayısıyla okullar bu amacın gerçekleştirilmeye çalışıldığı nişane yerdir. İnsan kaynağı yönetiminde insana hak ettiği değeri vermek için insana yaraşır bir ortam hazırlamak eğitim sisteminin, yönetimin ve paydaşlarının en önemli görevleri arasındadır. Eğitim-öğretim veya okul örgütlerinin çalışanı öğretmenler, bireysel ve sosyal olarak iş yaşamlarında belli özellikleriyle varoluş sergilemektedirler. Neoklasik yaklaşım için örgüt içerisindeki her birey değerli olduğu gibi farklılıklara sahip biricik niteliktedir. Buna bağlı olarak eğitim-öğretim sisteminin en aktif ve temel çalışanı olan öğretmenlerin kişisel-sosyal özelliklerine yönelik araştırmalar büyük önem arz eder (Açıkalın, 1999).

2.2. Sermaye ve Sermaye Türlerine Genel Bakış

19. yüzyılın ikinci yarısına kadar sermaye kavramı, üretime ortamında yer alan her türlü cihaz, makine ve ekipmanlar gibi fiziksel unsurları anlatmaktayken günümüzde

tüm bunlara ek ve destek olarak üretime olumlu katkısı olan insan gelişiminin, ilişkilerinin ve yaşam kalitesinin; bireye bağlı varlığını sürdüren kurumsal yapıyı oluşturan sosyal ve beşerî tüm dinamik unsurların etkileşimini nitelendirmektedir. Gelişen ve değişen sermaye kavramı ile kurum ve kuruluşların sermaye türlerini güçlendirmedeki çabası giderek önem kazanmaktadır (Karaçay ve Varol, 2015).

Literatürde ilk kez Roma hukukunda karşımıza çıkan sermaye(kapital) kavramı, bir miktar paranın getirisinden ayrı olarak ekonomik olarak anaparayı ifade etmek için kullanılmıştır (Smitt ve Kulynych, 2002; Akt: Günkör ve Özdemir, 2017). Ancak özellikle son yıllarda geleceğe daha kalıcı bir yatırım sağlamak için insan kaynaklarına gerekli önemin verilmesi gerektiği ile ilgili tartışmalar artmıştır. Sermaye kavramı her ne kadar köken olarak ekonomik anlamları ile ön plana çıkmışsa da bireylerin sosyal, psikolojik, kültürel, ruhsal vb. dünyaları ile ilişkili manevi bir birikimi de ifade etmektedir. Bu doğrultuda sermaye kavramı, finansal boyutu dışında da irdelenmesi gereken bir kavramdır. Sermaye kavramı, çok boyutlu olarak birikmiş her türlü emektir, günlük yaşamdaki anlamlarından daha farklı ve geniş kullanım alanlarına sahiptir. Finansal sermaye, fiziki sermayesi, kültürel sermaye, beşerî sermaye, sosyal sermaye, psikolojik sermaye bunlardan bazılarıdır. Yalın bir biçimde bakacak olursak; finansal sermaye, mülkiyet ve parasal birikimi; fiziki sermaye, kurum kuruluşların cihaz, alet, demirbaş gibi teçhizatlarını; kültürel sermaye, bireylerin genetik olarak sahip oldukları ve tüm yaşantıları boyunca edindiği yatkınlık ve yeterlikler olarak tanımlanabilir (Bourdieu, 2010; Aslan, 2017).



Şekil 1: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri
Kaynak: Luthans, 2004; Akt: Akçay, 2011.

Sermaye türlerinden biri de sosyal sermayedir. Sosyal sermaye en basit anlatım ile toplum kesitleri arasındaki güvene dayalı ilişkiler düzeyi olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla, bir ülkedeki gerek yönetenlerle yönetilenler arasındaki dikey karakterli gerekse kişi ve kurumlar arası yatay karakterli güvene dayalı ilişkilerin niteliği ve niceliği, ilgili ülkedeki sosyal sermayenin en belirgin göstergeleridir. Öte yandan az gelişmiş ülkelerde daha sık rastlanan siyasi çatışmalar, yolsuzluklar, adi suçların fazlalığı vb. faktörler de sosyal sermaye eksikliğinin belirtileri olarak kabul edilmektedir. Bu manada, sosyal sermaye kavramının ana fikri, insanlar ve örgütler arasındaki ilişkilerin toplumun sağlıklı bir şekilde yaşamasında hayati bir değeri olduğudur (Karagül ve Dündar, 2006; Şan, 2007)

Beşerî sermaye kavramının ortaya atılmasına kadar sermaye kavramının sadece maddi-fiziki (para, makine, teçhizat vb.) açıdan ele alındığı görülmektedir. Son yıllarda içsel büyüme teorileri kapsamında beşerî ve sosyal sermaye kavramlarının gündeme gelmesiyle, sermaye faktörünün fiziki bir değer içermesi kadar fiziki olmayan değerleri de içine alabilen çok daha geniş kapsamlı bir faktör olduğu artık kabul edilmektedir (Yülek, 1997). Beşerî sermayenin ilk kez 1960'lı yıllarda Schultz ve Becker'in çalışmalarında ele alındığı görülse de kavramın kökenine bakıldığında 1930'lu yıllarda 'Endüstride Beşerî Münasebetler' isimli akımın, beşerî sermayenin entelektüel zeminini oluşturduğu görülmektedir. 19. Yüzyılın ilk çeyreğinde Taylorizm olarak bilinen, üretimi azami seviyeye çıkarmak için emeğin aşırı sert ve insanlığa uygun olmayan bir biçimde

yönetilmesi girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasıyla, 'Endüstride Beşerî Münasebetler' adıyla gelişen bu yeni model, özellikle 1932'de yaşanan büyük Büyük Buhran yıllarında dişe dokunur gelişmeler sergilemiştir. Bu akıma göre, işletmelerin çalışanları ile çeşitli yönlerden ve yakından ilgilenmesi, öngörülebilecek çatışmaları engelleyecek ve çalışan sorunlarını çözecektir. Bunun sonucunda da işletme içinde iş birliği sağlanacak, personelin bu iş birliği kaynaşımı yanında, işletme içinde iyelik ve yetkenin geleneksel yapısına zarar verilmeden işçilerin pasif uygulama alanlarından çıkıp aktif olarak işletme çalışmalarına katılmaları sağlanabilecektir (Şan, 2007). Beşerî sermaye, insanlara bilgi, beceri ve deneyim kazandırmak için yapılan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin tümü olarak ifade edilmektedir. Beşerî sermaye esasına göre personellerin bilgi, beceri ve tecrübesi arttıkça üretim, verim, kalite ve gelir de artacaktır (Schultz, 1961; Akt: Günkör ve Özdemir, 2017). Bu bakımdan gerek üretim merkezli çalışanların gerekse öğretmenlik mesleği gibi hizmet sektörü çalışanlarının beşerî sermaye boyutuyla en üst seviyeye yükseltilmesi amacıyla incelenmesi kalkınmayı olumlu etkileyecektir. Çünkü beşerî sermaye, birey tarafından içerilmiş ve bireyden ayrılamayacak değerlerin tamamını ifade etmektedir. Sağlık, eğitim, barınma gibi en temel ihtiyaçları içerisinde barındıran beşerî sermaye kavramı, bu çerçevede 21. yüzyılla birlikte hatırı sayılır bir atılım yaşamıştır. Günümüzde istenilen yüksek değerlerde emekçilere sahip kurumların, amaçlarına daha az kayıpla ve kolayca ulaşacağı düşünülmektedir (Özütler, 2009).

Luthans ve arkadaşları bu çalışmanın temel kavramlarından ve sermaye türlerinden biri olan psikolojik sermaye kavramı üzerine çalışmış, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle ekonomik sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesini analiz etmişler ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009). Psikolojik sermaye; çalışanların problemli ve yanlış yönlerine odaklanmak yerine, çalışanlar için neyin doğru ve iyi olduğuna yoğunlaşmıştır (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının birleşiminden oluşan bir kavramdır (Erkmen ve Esen, 2012). Çalışanların psikolojik yönden iyi olmaları ve dolayısıyla da örgüte üst seviyede fayda getirmeleri, insan kaynaklarının olduğu kadar örgütlerin de temel amaçlarındandır. Bu noktada çalışanların refah düzeyinin arttırılması, çalışanlar için daha sağlıklı iş ortamlarının sunulması, çeşitli motivasyon kaynaklarının kullanılması, çalışana

değer verildiğinin gösterilmesi, çalışanların hem maddi hem de manevi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanların zayıf yönlerinden ziyade iyi ve güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması dolayısıyla çalışanların pozitif psikolojik sermayesinin yükseltilmesi gereklidir (Tösten, 2015).

Geçmişten günümüze sermaye kavramına karşı bakış açısı giderek değişmiş ve gelişmiştir. Görüldüğü üzere başta daha çok fiziki ve finansal koşullara dayalı olarak şekillenen sermaye kavramı, günümüz dünyasına dek çeşitlenmiş kültürel, beşerî, sosyal ve psikolojik sermaye gibi türleriyle maddi unsurlar dışında insani unsurların her türlü birikimini konu edinmektedir.

2.3. Pozitif Psikoloji Akımı

Pozitif psikoloji, bireylerin, grupların ve örgütlerin gelişmesine veya ideal biçimde işlemesine katkı sağlayan koşullar ve süreçleri kapsayan bir bilimidir (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikolojinin genel amacı insanın potansiyelini en üst düzeyde gerçekleştirebileceği düzenli sistemler yaratmaktır (Peterson ve Spiker, 2005). Günümüzde yaşanan hızlı değişimler sonucunda örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, değişen çevreye uyum sağlayabilmeleri ve diğer örgütler ile rekabet edebilmeleri için insan kaynağını en iyi şekilde kullanmaları gerekmektedir. Sermaye ve sermaye türleri konusunda belirtildiği üzere işletmeler için insan kaynağının önemi giderek artmaktadır. Çalışanlar iş hayatı boyunca bilgi, beceri ve tecrübesinin yanında sosyal ve psikolojik yönleriyle de varoluş sergilemektedirler ve süreç içinde çokça yıpranabilmektedirler. Psikolojik olarak yıpranan çalışanlarda mutsuzluk, performans düşüklüğü, aidiyet yoksunluğu, baskı hissi, tatminsizlik gibi olumsuzlar görülebilmektedir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerde ise bahsi geçen olumsuz psikolojik durumlar çok daha az yaşanmakta ve pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin çalışma hayatı daha sağlıklı geçmektedir. Temelleri pozitif psikoloji yaklaşımına dayanan pozitif psikolojik sermaye kavramına verilen önem her geçen gün artmaktadır (Akdemir ve Açan, 2017).

Tarihi süreci incelendiğinde önceleri insanların bilinçaltındaki düşüncelerini ve gizil yönlerini araştırıp hastalık, başarısızlık, çaresizlik ve tükenmişlik gibi olumsuz

durumları irdeleyen psikoloji bilimi daha sonraları ise pozitif psikoloji hareketiyle bireylerin modern yaşamda hayat kalitesinin nasıl yükselebileceği ve nasıl daha mutlu olabilecekleri üzerinde de durma eğilimi göstermeye başlamıştır (Caprara ve Cervone, 2003; Akt: Özkan, Omay ve Akyüz, 2019). Psikoloji biliminin II. Dünya Savaşı'ndan önce sorunlu bireyleri iyileştirmek, üstün yeteneklilerle ilgilenmek ve normal insanın iyilik halini arttırarak gelişmesini sağlamak gibi üç temel işlevi bulunmaktaydı. Ancak II. Dünya Savaşı'nın sayısız türden olumsuz etkileriyle birlikte psikoloji bilimi sadece sıkıntılı bireyleri iyileştirmek üzerine odaklanmaya başlamış, bireylerin yetenekleri, potansiyelleri ve iyilik halleri gibi olumlu yönleri üzerindeki çalışmalar neredeyse durma noktasına gelmiştir (Linley, 2009).

Pozitif psikoloji kavramından ilk kez 1954 yılında Abraham H. Maslow'un "Motivasyon ve Kişilik" adlı kitabının "Pozitif Psikolojiye Doğru" adlı bölümünde bahsedildiği görülmektedir. Pozitif psikoloji, adından da anlaşılacağı üzere psikoloji biliminin çalışma alanlarından uzunca dönem ihmal edilen pozitif yani olumlu işlevlerine işaret etmektedir. Benzer dönemde 1960'lı yıllarda hümanistik psikoloji bağlamında Erich Fromm ve Carl Rogers tarafından da pozitif psikoloji kavramının kullanılmaya başlandığı görülmüştür. Maslow, psikoloji biliminin sadece negatif durumlar üzerinde durmasını eksik bulmuş ve psikoloji biliminin var olan haliyle yeterli olmadığını belirtmiştir. Buna ilişkin olarak psikoloji biliminin negatif durumlar yanında gelişim, iyimserlik, fedakârlık, cesaret, sevgi, memnuniyet ve bireyin potansiyelini gerçekleştirmesi yönü gibi pozitif yeni temel amaç ve unsurlara yönelmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır. Birçok bilim insanının katkılarıyla ortaya çıkan ve bireylerin pozitif yönleriyle ilgilenen pozitif psikolojiyi 1998 yılında bir akımı olarak ilk ortaya atan isim ise Amerikalı psikolog Martin Elias Peter Seligman'dır. Pozitif psikoloji yaklaşımı, psikoloji biliminin sadece bireylerdeki olumsuzlukların iyileştirilmesinde değil, onların mutluluk ve kişisel gelişimlerine katkıları için de önemli olduğunu savunan bir yaklaşımdır (Wright, 2003; Akt: Oruç, 2015; Abdullah, 2009; Akt: Karacaoğlu ve İnce, 2013). Seligman'a göre (2006) insanların mutlu ve üretken olmaları, potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilmeleri için pozitif psikoloji, mutlak bir gerekliliktir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

2.3.1. Pozitif Örgüt Okulu

Pozitif örgüt okulu, örgütlerin ve çalışanlarının pozitif çıktıları, süreçleri ve özelliklerini incelenmektedir. Pozitif örgüt okulu anlayışı mantığında, iş yerindeki pozitif davranış faktörlerini incelemenin ve buna göre çalışmalar yapmanın örgütleri çok daha ileriye taşıyarak geliştireceğine dair görüş yatmaktadır (Cameron, 2003; Roberts vd., 2005; Akt: Özen Kutanis ve Oruç, 2014).

Pozitif psikoloji ve onun yönetim alanındaki uzantısı diyebileceğimiz pozitif örgüt okulu, iş hayatında sanayileşme süreci sonrasında gelinen gayri insani duruma ve kapitalizmin zorlayıcı şartlarına karşı olarak farklı bir bakış açısıyla vuku bulmuştur. Pozitif örgüt okulu yaklaşımı, yönetim alanındaki birçok yaklaşım üzerinde de etkili olmuştur. Pozitif psikoloji ve pozitif örgüt okulu; organizasyonlardaki acımasız rekabetçi ve tamamen kâr üzerinden yürüyen anlayış yerine güvenin, sağgörünün, esnekliğin, şevkatin ve yüksek derecede olumlu enerjinin egemen olduğu pozitif örgütsel durumların geliştirilmesine yönelmiş ve böylece yeni bir örgütsel anlayışın doğuşuna ve özümsenmesine katkı sağlamıştır. Pozitif psikolojinin örgüt çalışmalarına odaklanan alt kolu olan 'Pozitif Örgüt Okulu' ise insanoğlunun özündeki iyiliğe ve insanın pozitif yöndeki potansiyeline yönelerek örgütleri en mükemmele kavuşturmayı ülkü edinerek yardımlaşma, ahenk, nizam, uyum, anlam ve erdem gibi değerlerle beslenen organizasyonlar ve bu organizasyonlar içerisinde kendilerini iyi hisseden mutlu ve verimli çalışanları hedefleyerek bu anlamda örgüt bazındaki araştırmaları tetiklemiştir. Mevzu bahis bu akım, makyavelist örgütler yerine iş birliği, gelişim ve anlamlılık vb. kavramlarla tanımlanan sağlıklı ve daha verimli örgütlerin yaratımlanmasına; örgütlerde bireysel ve pozitif örgütsel çıktıların oluşması için gerekli olumlu atmosferi ortaya çıkaracak çalışmalara odaklandığı görülmüştür. Dolayısıyla pozitif örgüt okulu, pozitif kavramında buluşan çeşitli örgüt çalışmaları yaklaşımlarını sentezleyerek inceleyen çatı bir kavramdır (Demir, 2011; Narcıkara, 2017).

Pozitif örgüt okulu anlayışına göre bireyin pozitif enerjisi, olumlu duyguları ve mutluluğu önemlidir. Bireyin olumlu bir bakış açısına sahip oluşu hem birey açısından hem örgüt açısından yüksek performans ve verim elde edebilmenin temel

unsurlarındandır. Farklı örgütsel araştırma alanlarına göre pozitif örgüt okulu anlayışı, çalışanların özünde pozitife eğilimli olduğu görüşündedir. Örgütlere düşen görev ise bu pozitif öz potansiyeli açığa çıkartarak bireyin veya grubun performansını, bağlılık ve özdeşleşme gibi pozitif örgütsel gereklilikleri maksimize etmektir (Ramlall, 2008; Keleş, 2011).

2.3.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikoloji akımıyla ilgili yaklaşımlar örgütlerde sergilenen davranışların yönetimi açısından önemli bir uygulama sahasına hitap eder. Pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen pozitif örgütsel davranış, iş yerinde pozitif psikolojik kapasitenin en sağlıklı şekilde kullanılarak iş performansının, yönetici kadrosu ve liderlerin performanslarının yükseltilmesini amaçlamaktadır (Luthans vd., 2007; Akt: Çalışkan, 2015).

Pozitif örgütsel davranış, çalışma hayatında ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarının, güçlü taraflarına ve psikolojik potansiyeline bağlı kapasitelerine ilişkin her türlü çalışmayı içermektedir. Pozitif örgütsel davranış, psikolojik kapasitenin gözlemlenebilir, ölçülebilir, iyileştirilebilir ve dolayısıyla geliştirilebilir olması gerektiğini dikkat çekmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte pozitif örgütsel davranış, örgütsel etkinlik, başarı, kalite, kazanç ve verimlilik vb. elde edilmesini hedefleyerek örgütsel gelişimi ve değişimi sağlamaya yönelik olan faaliyet alanlarını ortaya çıkarmaya çalışır (Youssef ve Luthans, 2007; Gygax ve Fitzgerald, 2011; Akt: Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

2.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de kurum ve işletmeler, varlıklarını devam ettirebilmek ve kendilerini geliştirmek adına birtakım kaynakları elde etme ve bu kaynaklardan en etkin şekilde yararlanmak yönünde arayışlar içerisindedirler. Kurum ve işletmeler, yoğun iş temposu altında sürekli değişen talep ve ihtiyaçlara cevap verebilmek adına tüm çalışanlarıyla birlikte performanslarını en üst seviyeye çıkarmak noktasında

çabalarını sürdürmektedirler. Bu süreçte çalışanlar arasında psikolojik anlamda etkilenme, çalışanlarda performans düşüklüğü, verim kaybı, mutsuzluk gibi birtakım olumsuz durumlar yaşanmabilmektedir. Kurum yönetimleri, yaşanan bu ve buna benzer olumsuz durumların önüne geçebilmek ve bu gibi olumsuzlukları en alt seviye çekebilmek için araştırma içerisindedirler (Akçay, 2012). Rekabet düzeyi giderek artan ve karmaşıklaşan iş ortamında yaşanan hızlı değişim ve gelişmelere ayak uydurmanın bir zorunluluk haline gelmesi, siyasi ve sosyal gelişmelerin iş hayatına da yansıyabilmesi, insanların özel ve iş hayatlarındaki baskıyı arttırmakta ve bireylerin psikolojik açıdan olumsuz etkilenmelerini kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu olumsuzluklar insanların iyilik halini ve işlerindeki verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Keleş, 2011).

Örgütler, bireylerden oluşan sosyal yapılar olduklarından ayakta kalmaları ve gelişim göstermelerinde bireylerin psikolojileri ve buna bağlı tutum ve davranışları önemlidir. Sağlıklı ve hedefleri olan bir yapı olma yolunda gerek bireyin gerekse örgütün daha ileriye gitme, yenilenme ve gelişme gayreti vardır. Bu gelişimi sağlamak amacıyla bireyin anlaşılması, becerilerinin açığa çıkarılması, davranışlarının tahlil edilmesi ve güçlendirilmesi gereklidir. Kökleri pozitif psikoloji akımına dayanan pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış anlayışı ve tüm bu konuların etkisiyle şekillenmiş pozitif psikolojik sermayenin değeri ve önemi her geçen gün dikkat çekici seviyede artmaktadır (Massimini ve DelleFave, 2000; Akt: Aslan, 2017). Çalışanların psikolojik ve duygusal yönden iyi olmaları, dahil oldukları örgüte üst seviyede fayda getirmeleri, insan kaynaklarının olduğu kadar örgütlerin de temel amaçlarındandır. Bu beklentiyle çalışana her yönden değer verilmesi, çalışanların sorunlarının dikkate alınması, motivasyon kaynaklarının çeşitlendirilmesi, refah düzeylerinin arttırılması gibi unsurlarla çalışanlar maddi ve manevi olarak desteklenerek sağlıklı iş ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanların zayıf yönlerinden ziyade iyi ve güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması dolayısıyla çalışanın pozitif psikolojik sermayesinin geliştirilmesi ve yükseltilmesi gereklidir. Çağın en önemli sermaye kaynağı olarak görülen insan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda, psikolojik sermaye yeni bir bakış açısı ve yaklaşımdır. İnsan sermayesinin diğer sermaye türlerinden farklarını anlayabilmek için psikolojik sermayenin sahip olduğu özellikleri incelemeliyiz; bu bakış açısına göre psikolojik sermaye: Beşerî ve sosyal sermayen daha fazlasını ifade eden;

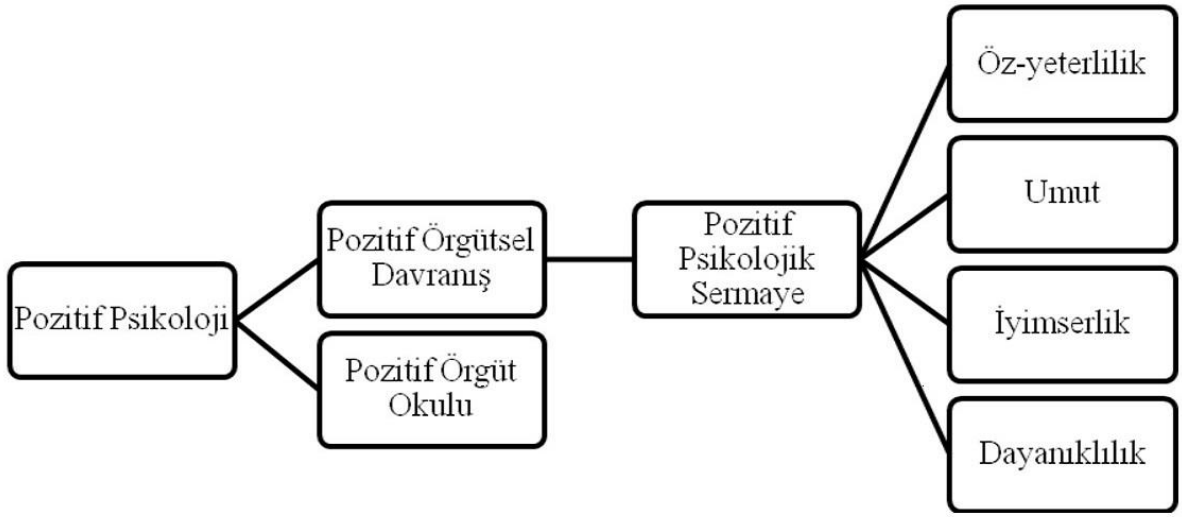
pozitif, eşsiz-biricik, teori ve araştırma temelli, ölçümlenebilir olmakla birlikte durum merkezli ve geliştirilebilir yönleriyle iş performansı üzerinde oldukça etkili bir kavramdır (Nelson ve Cooper, 2007).

Pozitif psikolojik sermaye, temelleri pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına dayanan ve çalışan verimliliğinin yükseltilmesine olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelikler bütünü olarak ifade edilen ve bireylerin insani yönlerine konsantre olmuş sermaye türüdür. Öyle ki pozitif psikolojik sermayenin çalışan verimliliğine ve örgütsel davranışlara etkisi kaçınılmazdır (Tösten, 2015). Envick (2005) geleneksel sermaye türlerinden yola çıkarak psikolojik sermayeyi "bireyin verimlilik amacıyla ekonomik, beşerî ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme yeteneği" olarak tanımlamıştır. Psikolojik sermaye, gerek özel işletmelerde gerekse kamu kurum ve kuruluşlarında performans artışı için ölçümlenebilen, geliştirmeye açık ve etkin olarak yönlendirilebilen insan kaynağı potansiyelinin ve insanın psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin uygulamalar olarak ifade edilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların sahip oldukları, umut, öz yeterlilik, psikolojik sağlamlık, iyimserlik, dışadönüklük, güven gibi pozitif boyutlarıyla ön planda olan ve hepsi anlamlı bir teoriye dayalı değerler olarak pozitif kavramların ölçülebilir, durum temelli, geliştirilmeye elverişli ve çalışanların davranışlarına ve performanslarına pozitif yönde etkide bulunan olumlu özelliklerdir. Zaten tüm örgüt yönetimlerinin de çalışanlarından en temel beklentisi davranış ve performanslarındaki pozitif yönlü artıştır (Keleş, 2011; Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017). Luthans, Youseff ve Avolio pozitif psikolojik sermayeyi şöyle ifade etmişlerdir; bireyin çetin görevlerin üstesinden dahi başarıyla gelmesi noktasında kendisine duyduğu güven, mevcut durumda ve ileride başarılı olabilmek adına sahip olduğu itikat, muvaffakiyeti için ihtiyaç duyacağı kararlılık ve karşısına çıkan zorluklarla savaşırken ortaya koyacağı dayanıklılık gibi psikolojik özelliklerle bağdaştırılan durumdur (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007; Akt: Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017). Kişinin güçlü yönlerine ve olumlu anlatı perspektifine dayanması, pozitif örgütsel davranış özelliği içermesi, insan sermayesi ve sosyal sermayenin daha ilerisine geçmesi, rekabet bakımından avantajlı olmak ve bunu koruyabilmek için bünyesinde ekonomik sermayeyi geliştiren ve uygulayan bir yapıyı barındırması, pozitif psikolojik sermayenin en belirgin özellikleridir (Çetin ve Varoğlu, 2013).

Nitelikli insan kaynağına sahip olmak ya da elindeki insan kaynağının niteliğini en üst seviyeye çıkarmak konusunda pozitif psikoloji sermaye, insanların neyi yapabildiklerini ve yapabileceklerini ortaya koyması bakımından örgütler için önem artan bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar örgütlerine daha fazla katkı sunarak kurum ve işletmelerini yukarı seviyelere taşıyacaklardır. İşgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması tek başına yeterli bir unsur olmasa bile yaratacağı etki düşünüldüğünde örgütler için önemli olduğu söylenebilir (Yalçın, 2019).

2.3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış etkisiyle doğmuş, onun niteliklerine en iyi cevap veren ve kapsadığı bileşenlerin toplamında daha anlamlı üst seviye bir yapıyı ifade etmektedir. Psikolojik sermaye, kişinin öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, dışa dönüklük, güven gibi gelişime açık potansiyel unsurların birleşmesiyle ortaya çıkan ve bu özelliklerin oluşturduğu bütünden daha fazlaca geniş bir anlama sahip kavramdır. Bu farklı bileşenlerin bir araya getirilmesinin nedeni onların ortak noktaları olan görev ve amaçları başarmada motivasyonel bir eğilime katkı sağlamalarıdır. Performans etkisi özelliğinin karşılanması için bu ortak özelliklere sahip fakat farklı pozitif özellikler içeren kavramların bir araya gelmesi onların ayrı ayrı etkilerinden daha fazla bir etkiye sahip yeni bir kavramın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Özetle pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın irdelenmiş ve performans etkisi kanıtlanmış somut bir uygulamasıdır. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan verimliliğine ve örgütsel davranışlara olan etkisi kaçınılmazdır. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri temelde özgüven, iyimserlik, dayanıklılık(psikolojik dayanıklılık) ve umuttur; ancak kimi araştırmacılarca güven ve dışa dönüklük bileşenleri de pozitif psikolojik sermaye bileşenlerine sonradan eklenmiş ve kabul görmüş bileşenlerdir (Özen Kutanis ve Oruç, 2014; Tösten ve Özgan, 2017).



Şekil 2: Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi
Kaynak: (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006; Akt: Özen Kutanis ve Oruç, 2014).

Luthans ve arkadaşları psikolojik sermayeyi açıklamak için pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerini tanımlamaya çalışmışlar ve bu bileşenleri psikolojik sermaye çerçevesinde aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir (Luthans, Morgan ve Avolio, 2015; Akt: Aslan, 2017):

• Bireyin zorlu görevleri başarmak için kendisine güvenebilmesi ya da yeterli özgüvene veya öz yeterliliğe sahip olması (Öz yeterlilik),

• Bireyin şimdi ve gelecekte başarılı olabileceğine dair iyimserlik duygusuna sahip olması (İyimserlik),

• Bireyin hedeflerine ulaşmada azimli olma ve yeni yollar deneyebilecek umuda sahip olması (Umut),

• Bireyin güçlükler karşısında kalması durumunda toparlanabilme ve güçlükler karşısında ısrarcı olması, sağlamlık göstermesi (Dayanıklılık) olarak ifade edilmektedir.

Bunlara ek olarak son yıllarda bu bileşenlere dışa dönüklük ve güven bileşenleri de eklenmiştir:

• Bireyin hayat dolu, neşeli, heyecanlı, girişken, atılgan özelliklerde karakteristik özellikler göstermesi (Dışa dönüklük) (Robert, Mccrae ve Oliver, 1992; Akt: Sudak ve Zehir, 2013),

• Bireyin çevresine ve örgüte korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat ise güven bileşenini oluşturur (Güven) (TDK,2022).

Pozitif psikolojik sermayenin daha iyi anlaşılması için pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (öz yeterlilik, dışa dönüklük, iyimserlik, umut, güven, dayanıklılık) daha ayrıntılı olarak açıklanmasında fayda vardır.

2.3.3.1.1. Öz Yeterlilik

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlilik veya öz yeterlilik olarak iki farklı şekilde kullanılabilen bu kavram, Arseven (2016) göre bireyin, belli bir performansı başarılı olarak yapması için kendine olan inancı ya da kendi yargısıdır. Öz yeterlilik inançları, insanların motivasyon ve davranışlarının önemli bir parçasıdır dolayısıyla da kişilerin yaşamlarında değişim sağlayacak eylemleri de etkilemesi söz konusudur. Öz yeterlilik, kişinin motivasyonunu, psikolojik ve bilişsel kaynaklarını, hayatındaki olay ve durumları kontrol edecek şekilde kanalize etmesi ve karşılaşabileceği sorunları çözebileceğine dair kişisel inanç ve tutumlarıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998; Akt: Keleş, 2011).

Öz yeterlilik yargıları genellikle ‘düzey, güç ve genellenebilirlik’ olmak üzere üç temel ölçek üzerinden değerlendirilir:

Öz yeterlilik düzeyi: Bireyin belli bir işi yaptığında karşılaşacağını düşündüğü zorluğun derecesini ifade eder (kolay, orta, zor gibi). Derslerim ne kadar zor? Sınavlarım kolay mı zor mu?

Öz yeterlilik gücü: Bireyin zor durumlarda başarılı performans gösterme konusunda gösterdiği inanç miktarıdır. İşyerinde üstün başarı göstereceğime ne kadar

inanıyorum? Başarı merdivenlerini tırmanabileceğime ne kadar inanıyorum? Sorularına cevap bulmaya çalışmasıdır.

Öz yeterliliğin genellenebilirliği: "Beklentilerin farklı durumlara ne derece genellenebileceğini" gösterir. Öğrendiklerimin işime yarayacağından ne derece eminim? (Bandura, 1997; Akt: Arseven, 2016).

Bandura, öz yeterlilik algısını etkileyen faktörleri (1) kişisel deneyimler, (2) başkalarının deneyimlerinden çıkarılan sonuçlar, (3) sosyal onay, (4) kişinin fizyolojik ve duygusal durumu olarak dört grupta toplamıştır. Bandura'ya göre bunlardan en etkilisi kişisel deneyimlerdir. Başarılı deneyimler öz yeterlilik inancını arttırırken üst üste yaşanan başarısızlıklar öz yeterlilik inancının düşmesine sebep olur. Başkalarından edinilen çıkarımlar da önemli görülse bile kişisel deneyimler kadar etkili değildir. Yine sosyal onay kapsamında başkalarından gelen olumlu pekiştirmeler öz yeterlilik algısına katkı sunarken olumsuz değerlendirmeler öz yeterlilik inancını zayıflatmaktadır. Bireylerin herhangi bir konuda öz değerlendirme yaparken yaşamış olduğu fizyolojik ve duygusal yaşantılar da öz yeterliğe etki etmektedir. Bu bağlamda korku, endişe, stres gibi duygusal hâller ve fizyolojik deneme-yanılma esnasındaki durumlar kişinin öz yeterlilik durumu hakkında algısını şekillendirmektedir (Bandura, 1986, 1995; Pajares, 2002; Akt: Kurbanoğlu, 2004).

Öz yeterliliği yüksek ve düşük olan bireyler arasında belirgin bazı farklılıklar görülebilir. Öz yeterliliği yüksek olan bireylere genel olarak baktığımızda: Karmaşık olaylarla baş edebilir, her türlü problemi çözebilir, kendilerine güvenleri yüksektir; kendi ilgi, yetenek ve özelliklerine saygı duyar; evde, okulda ve mesleğinde başarılı olur; cesaret ve inancı da gelişmiştir, başarıya odaklıdır. Öz yeterlilik inancı düşük olan bireyler ise olumsuz olaylarla baş etmekte güçlük çeker, problemlerle baş etme konusunda yetersizdir, kendine karşı şüphelidir ve güveni zayıftır, başlangıç denemelerinde başarısız olurlarsa tekrar deneme yapmaktan kaçınma görülür, umutsuzluk ve mutsuzluk içerisindedirler ve sıkça savunma mekanizmalarına başvurdukları görülür (Oktaylar, 2006). Luthans'a (2007) göre çalışanların öz yeterlilikleri ve öz yeterlilik kaynakları, öz yeterliliği etkileyen unsurlar aracılığıyla

geliştirilebilir. Örneğin, karmaşık bir görev yapılması kolay ve küçük alt bileşenlerine ayrılırsa ve işgörenler o işi küçük parçalar halinde deneyerek yapar ve böylece başarı duygusu kademe kademe alt basamaklar ile tadılıp daha sonra bu alt basamakların birleşmesiyle tüm görevin tamamlanması sağlanarak işgörenlerin öz yeterlilik kazanımları geliştirilebilir. Öz yeterliliğin gelişimine yardımcı olabilecek yöntemler; senaryo analizleri ve senaryo uygulamaları, örnek olay çalışmaları yapmak, yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesi, yerinde egzersiz, çocuk bakımı için olanaklar, çalışanlara destek programları gibi çeşitli uygulamalarla daha elverişli fiziksel ve psikolojik çalışma ortamı sağlamak olarak belirlenmiştir (Akt: Akçay, 2011).

2.3.3.1.2. İyimserlik

İnsanların yaşam koşullarına ve olaylara bakış açıları, kişilik özelliklerine ve olayları değerlendirmelerine göre farklılık göstermektedir. Olaylara pozitif bakan kişiler sorunlarla rahatlıkla mücadele edebilirken olaylara olumsuz bakan kişiler ise sorunlarla mücadele etmekte oldukça zorlanmaktadırlar. Böyle durumlarda insan davranışlarında genellenmiş beklentilerinden birisi olarak iyimserlik eğilimi önemli rol oynamaktadır (Kutlu, Balcı ve Yılmaz, 2004). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik, yaşamdaki zorluklara ve engellemelere rağmen genel olarak hayatta her şeyin iyi gideceğine yönelik olumlu beklenti eğiliminde bulunma durumu olarak tanımlanmaktadır (Scheier ve Carver, 1992; Akt: Sapmaz ve Doğan, 2012).

Seligman (1991) genel olarak iyimserlik eğiliminin bilişsel bir süreç olduğunu ve sonradan edinilebileceğini düşünmektedir ve iyimserliğin iki türünden bahsetmektedir. İlk olarak iyimserlik, bir kişilik özelliği olarak (dispositional optimism) ele alınan iyimserliktir. Bu iyimserlik eğilimine sahip olan bireyler, yaşam olaylarını değerlendirirken daha çok olumlu olaylara odaklanmaktadır. İkinci iyimserlik türü ise durumsal iyimserlik (situational optimism) olarak adlandırılmaktadır. Durumsal iyimserlik eğilimine sahip olan bireyler ise iyimserliğin yalnızca bazı özel durumlara bağlı içsel olarak tetiklemeyle ortaya çıktığını düşünmektedirler (Lyubomirsky, 2001).

Pozitif psikolojik sermaye kapsamında iyimserlik sadece gelecekte iyi şeyler olma ihtimaline dair bir varsayım veya kanaat değildir; bu tarz iyimserlikte, yaşanan olaylar çeşitli sebeplere dayandırılır. Pozitif psikoloji hareketinin öncüsü olarak Seligman, insanın çaresizlik karşısında savunmasız olup olmamasını, ortaya çıkan sonucun sebebinin neye atfedildiğini gösteren "açıklama biçimine" bağlı olduğunu söylemiştir. Bu açıklama biçimine göre insanlar, davranışlarının sebeplerini neye atfettikleri veya nasıl açıkladıklarına dayalı olarak iyimser ya da karamsar grubuna girerler. İyimser bireyler, yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere atıfta bulunur iken bu bireyler negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere gönderme yaparlar. Karamsar bireyler ise iyimserlerin aksine yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak negatif olayları da içsel kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlama eğilimi gösterirler (Seligman, 1998). Dolayısıyla iyimser bir açıklama tarzına sahip olan bireyler, gelecek için olumlu bir bakış açısına sahiptirler. Örneğin, yöneticisinden pozitif bir geri bildirim veya takdir alan iyimser çalışanlar, bunu sahip oldukları etik anlayışa bağlayıp bu sebebi genelleyerek, çok çalışmak suretiyle sadece bu işte değil, üstlenecekleri diğer başka görevlerde de başarılı olacaklarına inanabilirler (Luthans, 2007; Akt: Akçay, 2011).

2.3.3.1.3. Umut

Umut kavramı, yüzyıllardır mitolojiden psikolojiye, edebiyattan dine, tıptan felsefeye ve günlük yaşama kadar hemen hemen her alanın çalışma konusu olmuştur. Umut kavramının ne olduğu, nasıl yaşandığı, insanlık için önemi, nasıl tanımlanabileceği, hangi diğer kavramlar ile ilişkili içerisinde olabileceği tartışılmaktadır. Tüm bunların yanında umudun bir duygu mu yoksa bilişsel bir durum mu olduğu konusu da halen tartışılan bir konudur (Tarhan ve Bacanlı, 2016). Pozitif psikoloji akımının bilinen isimlerinden C. Rick Snyder (1996) günlük konuşma dilinde de sıklıkla kullandığımız umut kavramını şu şekilde tanımlamaktadır: "Hedefe ulaşmak için bireyin eylemi başlatma ve sürdürme kapasitesine ve de hedefe giden yolda alternatif rotalar çizebileceğine ilişkin inancından oluşan bilişsel bir durumdur" (Akt: Cömert ve Yürür, 2017). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut kavramını psikologlar, dinamik

bir bilişsel motivasyon sistemi olarak tanımlar. Bu tanımlamaya göre duygular, bilgi edinildikten sonra hissedilir. Umut yoluyla, bir kişi hedefler belirleyebilir ve bu hedeflere ulaşmaya doğru hareket edebilir. Umut sahibi olmak, bireyin bir şeye arzusu olduğu anlamına gelir ve birey, en azından bu arzunun gerçekleşme olasılığına inanmıştır, denilebilir (Nazir, 2020).

Umut kavramının karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olduğunu ifade eden Dufault ve Martocchio (1985) umudun çok boyutlu doğasını yansıtan ve bağımsız olarak ya da birbirleriyle bağlantılı olarak çalışabilen altı boyut tanımlamışlardır. Bu altı boyut:

● **Duyuşsal boyut**: Umut süreci ile duygu ve hislerle ilgilidir. Duyuşsal boyut; kişinin arzulanan sonuca veya hedefe ulaşma duygularını, sonuç hakkındaki ikilemli hem güven hem de belirsizlik duygularını ve kişinin iyiliği için umut nesnesinin kişisel önem duygusunu kapsar.

● **Bilişsel boyut**: Çok çeşitli düşünme süreçlerini ve bilişsel stratejileri kapsar. Örneğin, umut nesnesinin tanımlanması, hedefe ulaşma olasılığının değerlendirilmesi hem iç hem de dış umudun ayrımı, umut engelleyici faktörlerden teşvik edici faktörler ve hayal gücünün kullanılmasıdır.

● **Davranışsal boyut:** Psikolojik, fiziksel, sosyal ve spiritüel eylemleri içerir. Davranışsal boyut, istenen hedefe ulaşmayı amaçlayan özel davranışsal faaliyetlerdir.

● **Bağlılık boyutu**: Bireyin kişiler arası ilişkileri ve doğal ya da spiritüel dünyayla bağlantıları ile ilgilidir. İlişki, yakınlık ve karşılıklılık duygusu içerir.

● **Geçici boyut**: Bireyin umut süreci ile alakalı olan zaman deneyimiyle ilgilidir. Umut genellikle geleceğe yönelik olsa da geçmişi de (umutların yerine getirilmesi olasılığına cesaret ve inanç sağlayan olumlu anılar biçiminde) ve gelecekteki hedef ve arzulara zemin hazırlayan bugünü de içerebilir.

● **Bağlamsal boyut**: Umut nesnelerinin belirli bir bağlam içinde ayarlanması ve etkinleştirilmesi üzerine kuruludur. Bağlamsal boyut, bir kişinin umudunun bir parçası

olan yaşam koşullarına ve durumlarına odaklanır; örneğin, yaş, bireyin gelişim dönemi ve ihtiyaçlar hiyerarşisi vb. (Dufault ve Martocchio, 1985).

Pozitif psikoloji akımı, olumsuzlukları değil bireydeki pozitif nitelikleri ortaya çıkarma ve geliştirme üzerine anlayış geliştirmiştir. Umut kavramı, duygu, beklenti, yanılsamak, istek olarak tanımlanmakta ve umudun yaşamın içgüdüsel bir öğesi olduğunu ve bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmasını kolaylaştırdığı (Miller, 1985; Akt: Sürücü ve Mutlu, 2016) buna bağlı olarak dört pozitif psikolojik sermaye bileşeninden umut bileşenine sahip bireyler incelendiğinde; umut düzeyi yüksek bireyler kendilerine ulaşılması çok kolay olmayan amaçlar belirler ve umutla mücadele ederler. Onlar ulaşılması zor olan bu amaçları daha alt amaçlara bölerek ilerlerler. Dolayısıyla umut düzeyi yüksek bireyler ve örgütlerin umut enerjisiyle büyük başarılara imza atma olasılığı yüksektir, denilebilir (Hefferon ve Boniwell, 2014).

2.3.3.1.4. Dayanıklılık (Psikolojik Sağlamlık)

Psikolojik sağlamlık veya dayanıklılık, bireyin güçlükler karşısında gösterebildiği uyum ve zorluklarla baş etme yeteneğidir (Block ve Kremen, 1996). Dayanıklılık kavramı, pozitif psikoloji temelinde ve pozitif psikolojik sermaye ana bileşenleri konusunda ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutu ve anlamıyla yer almıştır. Bu boyutuyla psikolojik dayanıklılık, bireylerin sosyal (1), duygusal (2) ve bilişsel (3) kişilik özelliklerini yansımaktadır. Sosyal (1) bağlamda psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, iletişim becerisi yüksek, pozitif ilişkiler kurabilen, arkadaş edinmede girişken bireylerdir. Duygusal (2) bağlamda psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, yüksek benlik saygısı ve öz yeterliğe sahip, öğrenilmiş iyimserliği olan ve zor şartlar altında dahi umutlu bireylerdir. Bilişsel (3) bağlamda psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler ise zekâ seviyesi yüksek, problem çözme ve başa çıkma becerilerine sahip bireyler olarak tanımlanmaktadır (Rutter, 1987; Seligman, 1990; Werner, 1993; Walsh, 1998 Haynes, 2005; Siebert 2005; Akt: Arıcı, 2013; Özen Kutanis ve Yıldız, 2014).

Psikolojik dayanıklılık, stresin negatif etkilerini azaltan ve hastalığa yol açan durumları önleyen bir kişilik özelliğidir. Psikolojik dayanıklılığın alanyazındaki tanımlarda yer alan ortak noktaları şu şekilde ifade edebilir:

Psikolojik dayanıklılık,

✓ Gelişimsel bir özelliktir ve bireyin başa çıkma yetenekleriyle paralel olarak gelişir.

✓ Sıkıntı veren yaşam olaylarında meydana gelen risk faktörleri, kişisel direnç eğilimleri ve riski minimize etmek veya iyileştirmek için etkili olan koruyucu faktörlerin gelişimini sağlar.

✓ Bireylerin kişisel özellikleri ve yaşadıkları çevresel faktörlerin sentezi bir durumdur.

✓ Hayat koşullarıyla şekillenmekle birlikte dinamik bir yapısı vardır.

✓ Bireyin strese sebep olan unsurlar ile stresle başa çıkma yetenekleri arasındaki dengeye bağlı olarak psikolojik sağlamlığa işaret eden bir durumdur.

✓ Bireyin gelişim dönemlerine meydana gelen ve sürekli olarak değişime açık önemli bir faktördür (Stewart, Reid ve Mangham, 1997).

Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, günlük etkinliklere ve işlerine daha fazla bağlanır, yaşam otokontrolleri gelişmiş ve beklenmedik değişiklikleri gelişme için bir fırsat olarak görebilirler. Psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük bireyler de ise uzaklaşma, dışsal kontrol odağı ve değişikliğe karşı direnç daha çok görülür (Klag ve Bradley, 2004; Maddi ve Khoshaba, 1994). Psikolojik dayanıklılık düzeyi üst seviyede olan işgörenlerin diğerlerine göre daha başarılı ve etkin oldukları da bilinmektedir (Maddi vd., 2006). Psikolojik dayanıklılık ‘kusursuz, insanların bir özelliğidir’ olarak da görülmemelidir. Mükemmeliyetçi ve kusursuz olma isteği barındıran insanlar iyi sonuçlar

alsalar dahi hata yapmaktan çekinirler ve olabilecek en iyi sonuçları alabilmek için şanslarını yeterince deneyemeyebilirler. Psikolojik dayanıklılık sahibi insanlar, sınırlarını zorlamaktan çekinmedikleri ve hatalarından ders çıkarmayı meziyet bildikleri için başarılı olma yolunda diğerlerine göre bir adım öndedirler (Aktan ve Önder, 2018).

2.3.3.1.5. Dışa dönüklük

Türk Dil Kurumuna göre dışa dönük kavramı; çevresiyle iletişim kurmada sıkıntı yaşamayan, bulunduğu ortama çabuk uyum sağlayabilen, sosyal ilişkileri güçlü kimse anlamına gelmektedir (TDK, 2022). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerine sonradan eklenen dışa dönüklük, sosyal, girişken ve kendini ifade edebilen kişileri tanımlayan bir kişilik boyutudur (Somer ve Goldberg, 1999).

Dışa dönüklük kavramı, bireyin özellikleri ile tanımlanmaya çalışılan bir kavram olup dışa dönük olarak ifade edilen bireylerin birtakım ortak özellikleri bulunmaktadır. Dışa dönük yapıda olan bireyler pozitif duygulara sahiptirler, bu bireylerin sosyallik, girişkenlik, konuşkanlık, samimiyet, dürüstlük gibi özelliklerin yanında çabucak kaynaşabilen, iyimser, iddialı, cesur davranan, enerjik, eğlenceli, sevgi dolu ve insancıl bir yapıda oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca dışa dönük özelliğe sahip olan bireyler toplum arasında çekingen davranmayıp kendilerini ifade edebilecek konuşmalar yaparak dikkatleri üzerine toplayabilecek yapıda bireylerdir ve grup içerisinde diğer bireylere karşı samimi ve sevecen tavırlar sergiledikleri görülmektedir (Stevens ve Ash, 2001; Çetin ve Varoğlu, 2009; Deniz ve Erciş, 2010).

Dışa dönüklük kavramına dışa dönük ve dışa dönük olmayan bireylerin üzerinden bakacak olursak; dışa dönüklük özellikleri baskın kişiler, ortamı daha olumlu algılayan, pozitif sosyalliği deneyimlemiş, diğer bireylerle birlikte olmaktan keyif alan, hareketli, girişken, neşeli, sempatik ve iş birliğine yatkınlık gibi özelliklere sahipken; dışa dönüklük özelliği zayıf ya da içedönük özellikte bireyler, çekingen, kendi başlarına kalmayı tercih eden, sessiz, heyecanı ve coşkuyu benimsemeyen, ciddi, iç gerçekliğe yönelimli, mesafeli, tutuk bireyler olarak görülürler (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Burger, 2006; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Benet Martinez ve John, 1998).

2.3.3.1.6. Güven

Sosyal ve psikolojik sermayenin ana bileşeni konumuna gelmiş güven ögesi, çalışan ilişkileri, iş birliği, çevresel ve ekonomik değişkenler, kariyer kalıpları, takım çalışmasına olan inanç vb. unsurlarca giderek önemi artan bir dayanak olmuştur. Kendine değer verme duygusu ile başlayan güven, zamanla bir dairenin yarıçapı gibi dışarı doğru uzanarak, şirket, bölüm, grup ve ekip içinde bulunan her bireyle temas eden yapıştırıcı bir harç, duygusal ve bilişsel bir güçlenim olarak tanımlanabilir (İşcan ve Sayın, 2010; Töremen, 2002).

Güven, bir bireyin, başkasının söz, davranış ve kararlarından emin olarak onun adil, ahlaki, kurallara uygun ve makul bir şekilde davranacağına ilişkin görüşü olarak ifade edilebilir (Luhmann, 1979; McAllister, 1995). İlişkilerin başarıyla yürütülmesi, büyük ölçüde güven duygusuna bağlı olmaktadır (Ceyhan Aldemir, 1985). Baltaş'a (2000) göre ise güven, beklentileri karşılama, ilgi gösterme, varlıklarında ve yokluklarında ekip üyelerini destekleme gibi birtakım davranış ve düşüncelerle açıklanmaktadır.

Güvenilir insanın özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada, kişilerin bir kimseye güven duymalarında etkili unsurlar; açıklık, sadakat, samimiyet, empati kurabilmek, dürüstlük, bencil olmamak, cömertlik, yardımseverlik, iyi niyetlilik, sevecenlik, sır tutmak, yalan söylememek, tutarlılık, uyumluluk, sorumluluk sahibi, saygılı olmak, dedikodu yapmamak vb. özellikler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Elber Börü, İslamoğlu ve Birsel, 2020).

2.3.3.2. Eğitimde Pozitif Psikolojik Sermaye

Eğitim ortamı bireyin davranışlarında değişiklik meydana getirmek ve toplumun eğitim ihtiyaçlarını gidermek amacıyla vardır (Uluğ, 1999). Bir toplumun varlığını sürdürmesi ve insanlığın gelişmesi anlamında bireylerin eğitilmesinde en büyük rolü oynayan örgütler, okullardır (Taymaz, 2001). Okullar bireyi üst öğrenime ve mesleğine hazırlamakla birlikte bireyin içinde yaşadığı toplumla sağlıklı ilişkileri olan bir

kişi olmasını sağlarlar. Okul, bireyi hayata tüm yönlerine hazırlamada etkin, hayat mücadelesini kavramada ve toplumun inşasında mikro ölçekte bir kurum işlevi üstlenmelidir. Bu çerçeveden hareketle bireyin içinde bulunduğu toplumda iyilik halinin yüksek, karakter özelliklerinin bilincinde ve bu karakter özelliklerini işlevsel olarak kullanabilen, mutlu, iyimser, hayatında anlamı barındıran, yaşamından doyum alan, kaliteli bir yaşam sürebilen nitelikte yetişmesi önem kazanmaktadır. Bu bağlamda bireyin sahip olması gereken bu özellikler pozitif psikoloji uygulamalarının eğitim kurumlarında uygulanması ve geliştirilmesiyle sağlanabilir (Demir ve Türk, 2020).

Aslan'a göre (2017) örgütler; kendini geliştirmek, çağa ayak uydurmak, varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmek için insan kaynaklarını olabilecek en etkili biçimde kullanmak zorundadırlar. Ülkelerin gelişebilmeleri ve ilerleyebilmelerinin temelinde, nitelikli bir eğitimin olduğu bilinmektedir. Eğitim kurumları da gelişmek ve beklenileni yerine getirebilmek için günümüz dünyasının hızlı ve süreklilik arz eden değişimine ayak uydurmak durumundadır. Eğitim örgütleri değer merkezli örgütlerdir ve örgütün verimi söz konusu olduğunda psikolojik faktörler göz ardı edilmemelidir. Eğitim kurumlarının geleneksel yönetim yaklaşımları yerine, çalışanların duygusal ve psikolojik yanları üzerinde de yoğunlaşan çağdaş yaklaşımlara yönelmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin en önemli öğesi olarak kabul gören insan sermayesi üzerinde daha fazla duran ve insanı memnun ederek yaptığı işten haz almasını sağlayan yöntemler üzerinde çalışmak gerekir. Günümüz dünyasında bütün neredeyse örgüt türlerinde insan unsurunun önemli hale geldiği bilinmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde öğretmenler, eğitimsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde başat unsurdur. Başka bir deyişle eğitim-öğretim sürecinin verimliliği ve niteliğinin arttırılmasının öğretmen niteliğine bağlı olduğu söylenebilir. Bu nitelik ve verimliliği geliştiren unsurlar (alan uzmanlık bilgisi, genel kültür, iletişim becerileri vb.) yanında öğretmenlerin psikolojik durumları açısından da sağlıklı olmaları eğitim-öğretim sürecine doğrudan etki edecektir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin ortaya koyacağı mücadele okulların istenilen amaçlarına ulaşması konusunda önem arz eder. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin üst seviyede olması onların okula olan bağlılıklarını arttıracağı gibi öğretmenlerin bağlı bulundukları okullarının amaçlarını benimsemeleri ve bu amaçlar etrafında birleşmelerini kolaylaştıracaktır (Cilasun, 2016; Yalçın, 2019).

Öğretmenlik mesleği yorucu, duygusal yönden yıpratıcı ve uzun bir süreci kapsayan etkinliklerden oluşmaktadır. Öğretmenleri güçlü ve dayanıklı kılan, güven, öz yeterlilik, iyimserlik, dışa dönüklük, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi özellikler (Eryılmaz, 2013) öğretmenlerin başarılı olmasının da anahtarı olarak görülebilir. Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan bu özelliklerin öğretmenlerde yüksek düzeyde olması öğretmenlerin kendini gerçekleştirebilmesi ve mutluluğu için önemli görülmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Akt: Kelekçi ve Yılmaz, 2015). Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin okulların başarısında önemli bir etki sağlayacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler kendilerine daha fazla güven duyabilirler ve başarı adına daha fazla çaba gösterirler (Shen vd., 2014). Eğitim örgütlerinin başarılı olması öğretmenlerin niteliklerinin üst düzeyde olmasını gerektirmektedir. Öğretmenlerin nitelikleri yüksek olsa da eğer ki psikolojik durumları iyi durumda değilse görevlerindeki ifa durumu, başarı vb. bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Kelekçi ve Yılmaz, 2015).

Eğitimin amaçlarından biri de toplumun kalkınmasını sağlamaktır. Kaliteli bir eğitim için eğitim-öğretim çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin arttırılması gereklidir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, iş yerinde mutlu olabilirler ve çok daha etkili bir şekilde faaliyetlerini gerçekleştirirler (Demir, 2019). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş düzeylerindeki yükselişi, onların bireysel ve mesleki yaşamlarına katkı, verimlilik, kurumlarına bağlılık, eğitim-öğretim kalitesinde olumlu ivmelenmeyi sağlarken; tüm bu gelişmelerin sonuçları öğrencilere ve topluma pozitif yansıyacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş düzeylerini artırmasını hedefleyen Pozitif psikoloji uygulamaları eğitimi hizmet ettiği amaç itibariyle önem kazanmaktadır (Ilgaz ve Hızlı Sayar, 2020).

2.4. Mutluluk Kavramına Genel Bakış

Psikolog Michael Fordyce (1989) yaptığı bir araştırmada insanlara hayatlarındaki en önemli şeyin ne olduğunu sormuş ve aldığı cevapların yarısına yakınının "Mutluluk" olduğu görülmüştür (Akt: Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Çok

yönlü bir kavram olarak mutluluk, felsefe ve psikoloji bilimi başta olmak üzere yüzyıllardır insanlığın evrensel manâda ilgi odağında yer alan dikkat çekici konularından birisidir. Felsefi açıdan bakıldığında bütün insanların geçmişten günümüze en köklü amaçlarından biri mutlu olmak idealidir. Mutluluk kavramını tanımlama çabası çok eski tarihlere kadar dayanır. Descartes mutluluğu, tam bir ruh memnuniyeti ve içsel hoşnutluk olarak tanımlamıştır (Türkben, 2010; Eryılmaz, 2014). Aristoteles'e göre mutluluk, insanın nihai hedefidir ve tüm insanlar mutluluğu ararlar (İskenderoğlu, 2005). Aristotales mutluluğun, insanların yapmış oldukları eylemler sonucunda ortaya çıktığını ifade etmiş ve mutluluğu, erdemlerle elde edilebilen, iyi ve güzel bir hayat ve buna bağlı olarak etik mutlulukla ve erdemle ilgili bir yapı oluşturmak şeklinde açıklamıştır. Khan'a göre (2009) mutluluk, hayattan duyulan memnuniyet ve olumlu duyguların çok ancak olumsuz duygu durumlarının ise daha az deneyimlenmesi iken başka bir tanımda mutluluk, bireyin tüm yaşamını değerlendirdiğinde ne düzeyde kaliteli bir yaşam sürdüğüne ilişkin perspektifine karşılık gelmektedir (Veenhoven, 1989; Akt: Keser, 2018).

Mutluluk, bireylerin pozitif duygu durumlarını yansıtan bir kavramdır ve yaşamdan alınan zevk, keyif ve acılarla ilişkili bir tanımlamadır (Veenhoven ve Dumludağ, 2015). Saygılı'ya (2015) göre mutluluk, istediğimiz her şeye sahip olmaktan ziyade sahip olduklarımızla yetinebilmeyi bilmektir. Mutluluk, mutlu yaşamak isteği, kişilerin kendi hayatlarına daha çok değer vermeleri ve daha iyi bir yaşam için güdülenmeleri açısından motive edici bir durumdur (Özgen, 2007). İnsanın yaşamı üzerinde büyük öneme sahip mutluluk, bireyin süreklilikle iyi bir hayat devam ettirmesi anlamına gelir. Adeta varoluş sürecinden bu yana âdemoğlu hayatın anlamıyla birlikte mutluluğun formülünü aramakta ve bu temel amacı esaslayarak yaşamaya çalışmaktadır. Mutluluk, insanın hayatında olumlu düşünce ve duygulara daha çok yer vermesi olarak görülebilir. Mutlu bir insanın nefret, öfke, kaygı, gerilim, stres, tehlike, endişe gibi hissi durumları oldukça düşük düzeydedir. Mutlu bir insan, duygusal dünyasında daha ılımlı, azimli, içsel enerjisi üst düzeyde, olabildiğince aktif ve sosyal, diğerlerine göre ise daha girişken, neşeli ve olumlu duygularla dolu ve birçok konuda pozitif bakış açısına sahip olmakla birlikte daha yüksek bir özgüvene sahiptir (Öztürk, Çarıkçı ve Alparslan, 2018).

Günümüzde mutluluk konusuna olan ilginin artmasında pozitif psikolojinin önemli bir payı vardır. Pozitif psikoloji, psikolojinin unutulan kısmına odaklanmanın gerekliliğini vurgularken psikolojinin sadece olumsuz hastalıkları ve zayıflıkları inceleyen bilim olmaktan çıkıp aynı zamanda bireylerin potansiyellerine, olumlu özelliklerine ve güçlü yönlerine yönelmenin gerekliliğini savunmaktadır (Topuz, 2014; Güler, 2015). Bu anlayışla mutluluk, bireylerin pozitif duygu durumlarını yansıtan bir kavramı ifade etmektedir (Keser, 2018). 'Mutluluk' çok yaygın biçimde kullanılan bir kavramdır; pozitif psikolojide 'öznel iyi oluş' ifadesi, mutluluk kavramının yerine mutluluğun eş anlamlısı olarak kullanılabilmektedir (Kangal, 2013). Öznel iyi oluş yani mutluluk kavramı çok bileşenli bir yapıdır ve yakından ilişkili kavramların başında yaşam doyumu ya da yaşam memnuniyeti veya yaşam tatmini, yaşam kalitesi gelmektedir (Tuzgöl Dost, 2004; Yalvaç Arıcı, 2020). Bu kavramlar birbiri yerine geçebildiği gibi birbirlerini tamamlar ve açıklar niteliktedir. Dolayısıyla mutluluk kavramının daha iyi anlaşılması için yakın ilişkili olduğu bu kavramları açıklamakta fayda vardır.

2.4.1. Mutlulukla İlişkili Kavramlar

Bu bölümde mutluluk kavramı yerine ya da benzer olarak kullanılan ve akademik olarak sık rastlanan mutlulukla yakın ilişkili kavramlara ait açıklamalar yer almaktadır.

2.4.1.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş, mutlulukla benzeştirilen iç içe, mutluluğun bilimsel ele alınışı olarak adlandırılan, iyi yaşam ve kaliteli bir toplum için incelenmesi gereken bir kavramdır. İnsanların psikolojik gelişimleri, içinde bulundukları çevreye ve topluma uyumu, zorluklarla başa çıkabilmesi öznel iyi oluşla açıklanır. Bu kavram bireylerde her zaman var olan ancak üzerinde fazla durulmayan, varlığını ise her daim hissettiren bir durumdur (Yurtseven, 2019). Diener'a (1994) göre öznel iyi oluş, insanların uzun vadede meserret duygular içerisinde olması, hoşa gitmeyen psikolojik durumlarda uzak olması ve yaşam doyumunun birleşimiyken; Keyes'e (2002) göre ise kişilerin duygu

durumlarını, sosyal ilişkilerini ve psikolojilerini öznel olarak değerlendirmeleri biçiminde belirtilmiştir.

2.4.1.2. Yaşam Doyumu (Yaşam Memnuniyeti)

Yaşam memnuniyeti ile eş anlamlı olarak kullanılan yaşam doyumu, kişinin içinde bulunduğu hayat şartlarından hoşnut olma ve yaşama sevincine sahip olmasıdır (Akın ve Yalnız, 2015). Yaşam doyumu, mutluluk ile aynı anlama gelmese bile kişileri neyin mutlu ettiğini anlamada önemli bir rol oynar (Erdogan vd., 2012). Günlük hayatta bireylerin toplumsal ilişkileri ve ruhsal sağlığını etkileyen önemli bir psikolojik olgu olarak belirtilen yaşam doyumu ilk defa Neugarten vd. (1961) tarafından ortaya konulmuştur (Akt: Şener, 2009). Son dönemlerde direkt olarak bireyin sürdürmekte olduğu yaşamı ile ilişkilendirilmekte olan yaşam doyumu, bireyin devam eden hayatının birey için ne kadar doyum sağlayıcı olduğu üzerinde durmaktadır (Dikmen, 1995). Kangal (2013) yaşam doyumunu, mutluluğun bilişsel boyutu ve bireyin yaşamının her alanıyla ilgili değerlendirmesi olarak ifade ederken; Sunk' a (2013) göre yaşam doyumu, bir insanın günlük hayatındaki sorumluluklarına, aktivitelerine, hedeflerini başarma durumuna ve yaşamının anlamına ilişkin bir tanımlamadır. Yıldız (2019) yaşam doyumunu etkileyen unsurlarını; insanın, günlük hayattaki memnuniyeti seviyesi, hayatını anlamlı olarak görmesi, amaçlarını gerçekleştirme yolunda uyum becerisi, bedensel olarak kendisini iyi hissetmesi, insanın ekonomi ve güvenlik anlamında memnuniyet içinde olması, sosyal ilişkilerinde başarılı ve özgün olumlu bir kimliğe sahip olması olarak belirtmiştir. 'Yaşam Doyumu' (life satisfaction) kavramı, literatürde, yaşam memnuniyeti veya yaşam tatmini şeklinde adlandırılmaktadır. Dolayısıyla yaşam doyumu ve yaşam memnuniyeti ile birlikte ya da birbirlerinin yerine kullanılan diğer bir kavram ise 'Yaşam Tatmini'dir (Akkuş, 2020).

2.4.1.3. Yaşam Tatmini

Bireyin yaşamından hoşlanma ya da haz alma derecesi olarak ifade edilebilen (Tümer, 2010) yaşam tatmini, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Dikmen (1995) yaşam tatminini, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönenç) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eden bir kavram olarak açıklamıştır. Yaşam tatmini, bireyin hayatı anlamlı bulması, günlük yaşamı ve çalışma hayatından duyduğu mutluluk hali, fizyo-biyolojik olarak kendini sağlıklı ve iyi hissetmesi, amaçlarına ulaşmadaki sarfiyat, maddi güvence ve arzu edilen sosyal ilişkiler gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Keser, 2005). Bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar; hayatı yaşanabilir görmek, pozitif beslenen bireysel kimlik, günlük yaşamdan haz almak, hedeflere ulaşma sürecinde uyum, fiziksel olarak kendini iyi hissedebilmek, sosyal ilişkiler, ekonomik özgürlük vb. olarak sıralanmaktadır (Schmitter, 2003; Akt: Tümer, 2010).

2.4.1.4. Yaşam Kalitesi

Mutluluk, bireyin yaşam kalitesini bireysel değerlendirmesidir (Proctor, 2014). Yaşam kalitesi terimini ilk kez 1920 senesinde Pigou dile getirmiştir. Schuessler ve arkadaşları da 1960 senesinde yaşam kalitesi terimini kullanmışlardır (Polat, 2018; Akt: Uzun, 2019). Yaşam kalitesi, kişinin yaşadığı hayatta, arzu ettiklerini ne seviyede ve ne kadar elde ettiği ile ilgili bir kavramdır (Eriş, 2012). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) yaşam kalitesini "kişinin gayeleri, umutları, yaşam seviyesi ve ileriye dönük endişeleriyle ile alakalı içinde bulunduğu değerler sisteminde şahsi hayatını algılamasıdır" biçiminde açıklanmıştır (Top, Özden ve Sevim, 2003). Yaşam kalitesinin yoğunlaştığı bileşenler ise; gelir, sıhhat, eğitim, sosyal güvence ve emniyet, sosyal ağlar, konut, çevre, meslek ile özgürlük ve demokrasi olarak sıralanabilecektir (Sapancalı, 2009).

2.5. Mutluluk Kuramlarına Genel Bakış

Mutluluk kavramı, önemini yüzyıllardır koruyan ve üzerinde sürekli olarak araştırmalar yapılmaya devam edilen bir kavramdır. Mutluluk kuramları, kişi ve mutluluk arasındaki ilişkiyi, insanların nasıl mutlu olduklarını, mutlu olma nedenlerini ve mutluluğun hangi şartlarda gerçekleştiğini farklı yönleriyle açıklayan kuramlardır (Saygın, 2008; Bülbül ve Giray, 2011; Sancak, 2019). Alanyazın incelendiğinde mutluluk kuramları: Hedonik(haz) yaklaşım, Eudaimonik(bilişsel) yaklaşım, erek kuramı, etkinlik(akış) kuramı, yargı kuramı, uyum kuramı, dinamik denge kuramı, sosyal karşılaştırma yaklaşımı kuramı, evrim kuramı, görecelilik kuramı, evrim kuramı, bağ kuramı, Ryff'nin psikolojik iyi oluş kuramı, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları olarak yer almaktadır (Malkoç, 2011; Kotaoğlu, 2019; Kabal, 2019; Özgüleş, 2019; Özçelik, 2019; Koç, 2020; İncekara, 2020).

Mutluluk kuramları içerisinde yer alan ve bu çalışmanın temel yapısıyla örtüşen 'Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı' nın, pozitif psikolojiyle yakın ilgisi ve ilişkisi düşünüldüğünde bu kurama değinmekte fayda vardır.

2.5.1. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Ryff'e (1995) göre psikolojik iyi oluş konusundaki bilgi devamlı şekilde psikolojik rahatsızlık konusundaki bilginin gerisinde kalmıştır. Araştırmaların ağırlıklı olarak psikolojik problemler üzerinden yürümesi pozitif psikoloji konusunun yayılmasına engel olmaktadır. Genel kanıya göre bireyler kaygı, depresyon veya diğer psikolojik semptomlardan muzdarip değillerse ruhsal olarak sağlıklı sayılmaktadırlar. Oysaki bu kanı, iyilik hali ve diğer kavramları yordamakta yeterli değildir. Dolayısıyla mutluluk, sadece psikolojik sorunlardan arınık olma durumu olarak algılanmamalıdır.

Ryff, psikolojik iyi oluş kuramını oluştururken birçok oluşum ve kuramsal yaklaşımı temel almıştır. Psikolojik iyi oluş kuramı, olumlu faaliyetler içerisinde olan bireyin niteliklerini ele alan teorilerin bir bütünü olarak görülmektedir (Canbay, 2010). Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş kuramının kökenini zihinsel sağlık, klinik psikoloji ve

gelişimsel psikolojideki kavramlar oluşturmaktadır. Psikolojik iyi oluş kuramına göre bireyin ruhsal anlamda sağlıklı oluşu, hayatının kimi bölümlerindeki pozitif yaşantılarla ilişkilidir. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramında bireyin psikolojik iyi oluşunda; kendi özünü kabullenişi, pozitif ve güçlü karakter özelliklerine sahip olması, sosyal yaşantısında olumlu ilişkiler kurabilmesi, kendini geliştirme yönünde ilerlemesi önem taşımaktadır ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin düşük olan bireylere nispeten daha işlevsel bir yaşam sürdükleri düşünülmektedir (Ryff, 1989; Demirci ve Şar, 2017)

Ryff (1995), ruh sağlığının olumlu özelliklerin varlığı ile de tanımlanmasına gerek olduğundan bahsetmektedir. Psikolojik olarak iyi olmak sadece stressiz olmaktan veya diğer psikolojik sorunların olmamasından daha farklı ve ileri bir durumdur. Ryff psikolojik iyi oluşu; olumlu benlik saygısı, olumlu sosyal ilişkiler, çevreye hâkim olma, özerklik, amaçlı ve anlamlı yaşam, olgunlaşma ve gelişme duygularını kapsayan altı boyutla açıklamıştır (Osmanoğlu ve Kaya, 2013). Ryff psikolojik iyi oluş kuramı(6 boyut): Bireyin özünü ve geçmiş yaşamını kabulünü, kendine karşı olumlu tutumlar sergilemesini ve olgunluk göstergesi olan *kendini kabul*; kişisel gelişimin devamlılığı ve deneyime açıklığı içeren *bireysel gelişim*; bireyin yaşamı süresince hayatına bir anlam yükleyip, bir amaç edinmesini belirten *yaşamdaki amaç*; kişilerarası sağlıklı, samimi, pozitif, sevgi dolu ilişkiler kurabilme, başkalarıyla özdeşleşme ve empati yeteneğini içeren *diğer bireylerle pozitif ilişkiler*; bireyin sahip olduğu arzu ve gereksinimlerine bağlı olarak bulunduğu ortamdaki yaşamı etkin ve istikrarlı olarak yönetebilme kapasitesi ve uygun ortamları seçme yeteneğini belirten *çevresel hakimiyet* ve kimseye bağımlı olmadan kendi özgür iradesiyle karar verebilme ve kendi standartlarına göre kendini değerlendirmeyi içeren *özerklik* boyutundan oluşmaktadır (Ryff, 1989).

2.6. İş Hayatında Mutluluk

Yaşamın sürekliliğini sağlayan çok yönlü bir faaliyet olarak çalışma olgusunun kökleri insanlığın varoluşuna kadar uzanmaktadır (Tınar, 1996). Çalışma ya da iş; bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir

organizasyon içinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere üstlendikleri görevler olarak tanımlanabilir. Çalışma veya iş, bedensel, ruhsal ve düşünsel gücün harcanması karşılığında nesnel boyutta maddi bir getiri sunmasına rağmen aslında gelir elde etmenin ilerisinde bir kavramdır. Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanma sürecinde önemli bir etken olan iş veya çalışma olgusu, gerçekleştirilme sürecinde bir zahmet olabilirken aynı zamanda gurur duyulacak bir sevinç, mutluluk kaynağı, toplumsal alanda statü ve saygınlık elde etme gibi psikolojik ve sosyolojik yönleri olan bir olgudur (Kumaş ve Fidan, 2005; Tümer, 2010). Dolayısıyla işgörenler, ekonomik beklentilerinin yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla da çalışmaktadırlar (Akın ve Aktar, 2019). 1930'larda Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan 'Hawthorne Araştırmaları' ile işe yönelik insancıl bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Çoğu kaynakta beşerî ilişkiler yaklaşımı olarak tanımlanan bu yaklaşıma göre, insanı "ekonomik varlık" olarak gösteren geleneksel yaklaşımın aksine insan "sosyal ve psikolojik varlık" olarak kabul edilmelidir. Bu teori, bireyi işe güdeleyen en güçlü güdünün maddi değil, sosyal ve psikolojik güdüler olduğunu savunmaktadır. İşin, kişi bakımından yüklendiği yeni anlamlar ve işlevler sadece fizyolojik olarak yaşamını devam ettirmeye yönelik değildir. İş, kişinin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamaya yönelik işlev ve anlamlara sahiptir. 20. yüzyıla değin bu konudaki birikimlerle birlikte anlaşılmıştır ki çalışanlar mutlu edilir, istek ve ihtiyaçları karşılanır ise başarı ve verim artışında kolaylık sağlanacaktır (Baysal, 1997).

Duygular, insanlığın önemli bir parçasıdır ve çalışırken insanlardan ayrılmaz. Pozitif duyguların ve hissedilen mutluluğun, insan için gerekli ve önemli olduğu bilimsel olarak ispatlanmış bir durumdur (Ryan, Bernstein ve Brown, 2010). İnsanın mutluluğu çalışma koşulları ve işine beslediği pozitif hislerle yakından ilişkilidir. Bu sebeple insanoğlunun doğası gereği çalıştığı işte mutlu olması oldukça önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004). İş yaşamı, bireyin yaşam alanları içerisinde önemli bir boyutu temsil etmektedir ve bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yaşamında geçirmektedir (Doğan ve Eryılmaz, 2012). İnsanlığın en önemli duygu ve ihtiyaçları arasında görülen mutluluğun araştırılmasına yönelik ilgi, pozitif psikoloji yaklaşımının gelişimine paralel olarak her geçen gün artış göstermektedir. Çünkü pozitif psikolojinin en temel konularından birisi de bireyin mutluluğudur. Çalışanların öznel hali ve mesleki

hayatlarındaki çalışma ortamları bir bütünlük içerisinde pozitif psikolojinin alanına girmektedir. Psikoloji bilimi, mutluluğu, "öznel iyi oluş" olarak açıklamakta ve mutluluk, günümüz insanının yalnızca özel yaşamlarında değil, iş hayatlarında da değerli bir konu olarak ele yer almaktadır (Solmuş, 2008; Erkuş, Çöpoğlu ve Fındıklı, 2013).

Çalışmış olduğu iş birçok insan açısından yalnızca gelir elde etmek için yapılan bir faaliyet değildir. Bireyler çalışma hayatıyla; yapılan işin vermiş olduğu tatmin, huzur ve onurla, icra edilen iş sayesinde başarılı olma hissini tatmak, devletine ve topluma katkıda bulunma gibi önemli sosyo-psikolojik pozitif değerlerin etkisini yaşamaktadırlar. Bireyler işlerinden memnun olmama durumlarında ise tam aksine strese, hoşnutsuzluğa ve mutsuzluğuna kapılırlar (Türkay, 2015). Son yıllarda pozitif psikolojiye ait değişkenlerin örgütsel davranış, çalışma psikolojisi ve örgütsel psikoloji alanlarında yapılan araştırmalarda çokça yer aldığı görülmektedir. Bu değişkenlerden birisi de bireyin pozitif duygu durumunun yansıması olarak bilinen "mutluluk" değişkenidir. Mutluluk kavramının çalışma hayatındaki karşılığı ise iş yeri mutluluğu, çalışan mutluluğu, iş hayatı mutluluğu, örgütsel mutluluk, çalışma mutluluğu, iş mutluluğu veya işte mutluluk şeklinde ortaya çıkmakta ve bu kavramların her biri hemen hemen benzer veya aynı anlamlarda kullanılmaktadır (Erer, 2021).

Tarihin ilk dönemlerinde insanlar avcılık, toplayıcılık, tarım gibi işler yaparak yaşamlarını idame etmişlerdir. Zaman içinde ihtiyaçların değişmesi ve artmasıyla birlikte insanlar çok çeşitli farklı işlere yönelmişlerdir. Bu dönüşüm, yaşamlarının çoğunu mesleklerini icra etmekle geçiren insanlar için iş mutluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010). İş mutluluğu kavramı genel olarak 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmış olmasına rağmen iş mutluluğunun önemi 20. yüzyılın ikinci yarısına yaklaşırken ancak anlaşılabilmiştir. Ayrıca iş hayatı mutluluğu, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren özellikle sosyal bilimler başta olmak üzere birçok alanda da araştırma konusu yapılmıştır (Akkuş, 2010). İş mutluluğu kavramı, ilk kez 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından fabrikalarda en az stres ve yorgunlukla çalışmak şeklinde tanımlanmıştır. İş mutluluğu, çalışanların iş içindeki ve dışındaki çeşitli etkenler hakkında hislerini içeren çok boyutlu ve kompleks bir kavramdır (Amiresmaili ve Moosazadeh, 2013). İş mutluluğu, herhangi bir işte çalışan bireylerin işlerine karşı genel tutumu, iş

ortamı ve işin çeşitli yönleri ile ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmeleri ve bir işin genel olarak sevilme derecesi olarak da ifade edilmektedir (Şeşen, 2010).

Çalışma hayatında mutluluğun ve iyi olma halinin günümüzde çokça incelenmesi hem bireysel hem de örgütle ilgili gayelere yöneliktir. Duyguları yok sayılan ve sadece bir üretim aracı gibi görünen işgörenler zamanla bedensel ve ruhsal olarak sağlıklarını yitirmeye, hastalıkları nedeniyle verimlilik ve performansları da düşmeye başlayınca işletmeler çalışanlarının olumlu ve olumsuz duygularıyla yani psikolojik durumlarıyla da ilgilenmeye başlamışlardır. Son yıllarda Dünya Ekonomik Forumu'nda çalışanların fiziksel sağlık durumları yanında psikolojik sağlık durumlarının ve mutluluklarının da gündeme alınması bunun bir göstergesidir (Davies, 2016). Görülmektedir ki işletme performansının arttırılması ve istenen verimliliğin sağlanması için beşerî unsurlar, işletmeler için giderek artan ve kritik öneme sahip bir unsur haline gelmektedir (Tortop vd., 2017).

Örgütsel açıdan bakıldığında bireyin iş hayatında olumlu duygular hissetmesi ve mutluluğu, güdülenmesi, gayreti ve niteliği bakımından pozitif sonuçları belirtmektedir. Bireysel yönden bakıldığındaysa işteki mutluluk, çalışanın yaptığı işten aldığı doyumla çalışanın hayatını nitelikli olarak sürdürmesi bakımından önemlidir (Keser, 2018). Örgütlerin başarılı olması, çalışanların verimli ve etkili çalışmalarıyla mümkündür. Çalışanların verimli ve etkili çalışması, sağlıklı ve mutlu olmalarına bağlıdır. Biyolojik ve psikolojik olarak sağlıklı olan ve mutlu çalışanlara sahip örgütler, amaçlarına çok daha kolayca ulaşabilecektir (Yılmaz Toplu, 2012). İş görenleri gönüllüce ve daha fazla çaba sarf etmeye istekli kılan değişken, onların işyerlerinde kendilerini mutlu hissetmesi, olumlu duygulanım halleridir; mutlu çalışanların işlerinde daha yüksek performans gösterme ihtimalleri daha fazladır (Alpraslan, 2016). Yaptığı işi sevip mutlu olarak çalışan bireyler sayesinde işletmelerin verimi artmakta ve çalışanlar daha yüksek performanslı olarak çalışmaktadırlar (Akşit Aşık, 2010). Bireyin tam kapasite ve yüksek performansla çalışabilmesi iş yerinde mutlu olmasıyla ilişkilidir (Akın ve Aktar, 2019). Bireyin iş yerindeki mutluluğu, bireyin yaratıcılık seviyesinin artması, motivasyon artışı, terfi durumu, pozitif iletişim, örgütsel manada destek, istenilen düzeyde performans, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle iyi ilişkilerinin olması şeklinde de ifade edilebilir

(Kjerulf, 2015; Kılınç ve Akdemir, 2019). Çalışanların mutluluğu örgütleri açısından son derece önemlidir. Çünkü örgütte yer alan mutlu çalışanlar; tatminkâr, sağlıklı, çalışkan, yardımsever, bezginlik yaşamayan, çalışmaları esnasında daha etkin ve verimli olmayı önceleyip performanslarını maksimize etmeyi amaçlayan özellikte çalışanlardır (Xanthopoulou ve Bakker, 2014). Psikolojik anlamda iyi haldeki mutlu çalışanlar, kendileri mutlu olduğu gibi çevresindeki insanlara da pozitif bir enerji yayarak tüm iş arkadaşlarına mutluluğu bulaştırırlar. Böylece bulundukları çalışma ortamına pozitif katkı sağlarlar. Çalışma yaşamı bireylerin güm içerisinde ve hayat boyu zamanının büyük bir bölümünü işgal etmektedir. Bu sürecin hem kaliteli hem de çalışanlar tarafından istekli bir şekilde geçirilmesi yapılan işin de niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir (Kılıç ve Keklik, 2012).

Örgüt çalışanlarının iş yerindeki mutluluğunu etkileyen birtakım temel etkenler bulunmaktadır. Bunlar:

- ✓ Yeri geldiğinde takdir edilme,
- ✓ Sevimli, sempatik, cana yakın ve çalışanları destekleyici iş arkadaşları,
- ✓ Yapılan işin keyif vericiliği,
- ✓ Yönetim kadrosundaki kişilerin sevilmesi,
- ✓ İş ve özel hayatın uyumluluğu,
- ✓ Bazen farklı işlere de yönelebilme imkânı,
- ✓ Yapılan işin değer gören bir iş olduğuna dair inanç,
- ✓ Başarılı bir ekip ruhu,
- ✓ İş durumuna göre maaş farklılıkları ve prim tarzı ödeme politikası olmasıdır (Akduman ve Duran, 2017)

Karahan (2018) ise yaptığı alan araştırmasında işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına etki eden unsurları aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Ast-üst ve çalışma arkadaşlarıyla ilişki durumları
- Yapılan işin anlamlılığı
- Dönüt almak

- İşsizlik durumları
- Performans
- Çalışma zamanı ve biçimi
- Pozitif psikolojik sermaye

İş hayatı mutluluğuna tam anlamıyla açıklık getirmek için ilişkili olduğu örgütsel mutluluk, iş tatmini, iş doyumu, işe tutkunluk ve işe adanma kavramlarını açıklamakta fayda görülmektedir.

2.6.1. İş Hayatında Mutluluk İlişkisel Kavramlar

Bu bölümde iş hayatında mutluluk kavramı yerine ya da benzer olarak kullanılan ve akademik olarak sık rastlanan iş hayatı mutluluğuyla yakın ilişkili kavramlara ait açıklamalar yer almaktadır.

2.6.1.1. Örgütsel Mutluluk

Alanyazında yer alan işte mutluluk, iş yeri mutluluğu ve örgütsel mutluluk başlıkları aynı olgudan bahsetmektedir (Koç, 2020). Örgütsel mutluluk kavramı ile ilgili literatürde değişik tanımlamalar yer almıştır. Bu tanımlamalardan bazıları; 'iş yerinde mutluluk', 'işgören mutluluğu', 'işgören iyi oluşu', 'örgütsel iyi oluş' ve 'örgütsel mutluluk' gibi kavramlarla ifade edilmiştir. Genel olarak tüm bu kavramlar örgütsel mutluluk kavramının etrafında onu oluşturan ya da onun yerine kullanılan kavramlardır (Korkut, 2019). Pryce Jones (2010) mutluluk duygusunun örgütlerde ortaya çıkardığı olumlu durumların varlığından bahsetmektedir. İş yerinde mutlu hisseden bir çalışan;

- ✓ Görevlerinde fırsat merdivenlerini daha hızlı tırmanır.
- ✓ Maddi anlamda daha fazla imkânlara sahip olur.
- ✓ Yöneticileriyle ve iş arkadaşlarıyla iş birliği yapabilirler.
- ✓ Özgün fikirler ortaya atabilirler.
- ✓ Yeni fikirlerini hızlı ve aktif şekilde hayata yansıtmaya meyillidirler.

- ✓ İş arkadaşları ve yöneticileriyle uygun bir iletişim halidedirler.
- ✓ Yeni bilgiler öğrenmeye açık ve ilgilidirler.
- ✓ Merak canlıdır, yaptıkları işler başarı ile sonuçlanır.
- ✓ Mutluluk, kişiyi sağlıklı yapar.
- ✓ İletişimi kuvvetli olduğu için sosyal ilişkileri de güçlüdür.

Pryce Jones (2010) örgütsel mutluluğu, örgütlerde performansınızı en yüksek seviyeye çıkarmanızı ve gücünüzü en son aşamada maksimize etmeyi sağlayacak bir düşünce biçimi, şeklinde tanımlamaktadır. Bulut'a (2015) göre ise örgütsel mutluluk, kişilerin bağımsız olarak mutluluklarından ziyade tek yürek halinde örgütün mutluluğunun ifadesidir, demektir. Örgütsel mutluluk, örgütteki duygulardan işin anlamlılığına ve işgörenin potansiyelinin ne kadarını gerçekleştirdiğine dair olgular bulundurur. Örgütsel mutluluk kavramı, olumlu ve olumsuz duygular, kişisel özelliklerin geliştirilmesi bireyin kendi potansiyelinin keşfi gibi unsurlardan meydana gelir. Bu yaklaşımla örgütsel mutluluğun, olumlu-olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olgularını barındırdığı belirtilmelidir (Arslan, 2018). Warr (2007) örgütsel mutluluğu üç temel boyutla ele almıştır; bu boyutlar:

- o *Olumlu duygular*; mutlu, huzurlu, heyecanlı, neşeli, sevinçli, hayat dolu olma, sevgi dolu, gururlu olma, istekli olma, aktif olma gibi olumlu duygu durumlarını içerir.
- o *Olumsuz duygular*; mutsuz, umutsuz, huzursuz olma, üzgün, endişeli olma, stresli olma, utanma, endişelenme, öfkelenme, değersiz hissetme, depresyon, kaygı gibi olumsuz duygu durumlarını içerir.
- o *Potansiyelin gerçekleştirilmesi*; potansiyelin keşfi ve gerçekleştirilmesi, kişisel niteliklerin geliştirilmesi, kişinin kendini yansıtması, üstün yeteneklerin açığa çıkarılması, becerilerin geliştirilmesi, zorluklarla mücadele etme potansiyelinin ortaya konması gibi durumları içerir.

Sonuç olarak örgütsel mutluluk; pozitif hislerin daha yoğun ve fazla olduğu, kişilerin pozitif duyularının negatif duyularını yendiği; kişisel psikolojik haller ve duygular ve birim düzeyindeki tutumlar da dahil olmak üzere çok sayıda yapıyı içine alan bir kavram; hayatın, memnuniyet ve dengesinin pozitif ve negatif şekilde psikolojik sağlık açısından varoluşsal zorluklarla ilişkilendirilmesidir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Brief ve Weiss, 2002).

2.6.1.2. İş Tatmini

İş tatmini ilk kez 20. yüzyıl başlarında Taylor ve Gilbert tarafından "en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla fabrikada çalışmak" şeklinde tanımlanıştır. Bu konudaki bilimsel çalışmalara esas olarak 1920'li yıllarda 'Hawthorne Araştırmaları' adıyla duyurulan Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik firmasındaki incelemeleriyle başlandığı görülür. Özellikle Hoppock'un 1935 yılında yayınlanan "Job Satisfaction" isimli makalesinden bu yana iş tatmini konusında önemli araştırmalar yürütülmektedir (Mertol, 1993). 1960 sonrası iş tatmini ölçüm sonuçlarına büyük önem verilmeye ve çalışanlar işletmelerce bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır. Elde edilen bulgular verimlilik payları arasında doğrusal bir bağıntı ortaya koymuştur. İş Tatminiyle ilgili ilk ölçüm çalışmalarını 1965 yılında Hoppock' un başlattığı ve bu alana öncülük ettiği söylenebilir. Hoppock, iş tatminiyle ilgili unsurları şu şekilde sıralamıştır: Kişinin benlik algısı, iş yerindeki üstleriyle ilgili ilişkiler, işin niteliği, kazanç durumu, çalışma süreleri, terfi imkanları, çeşitlilik, otonomi (denetimin sıkı olmaması), dönüt, görev doyumu, diğer kişilerle mukayese, çevre, yaşanılan yer, sorumluluk, tatil ve izinler gibi etmenlerdir (Çoşkuner, 1995).

İş tatmini, çalışmalarda çoklu değişkenler tarafından anlaşılabilen karmaşık bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Başarma hissi, yönetim ve çalışanlarla ilişkiler, istihdam olanağı, uygun sorumluluk, fark edilip değer görme (recognition), işin iyi koordine edilmesi, dolgun maaş, yükselmede fırsat eşitliği, rol açıklığı, karar alma mekanizmalarına katılım, serbestlik (autonomy) iş tatminini etkileyen değişkenlerden bazılarıdır (Başalp, 2001). İş tatmini tanımlayan ilk isimlerden biri olan Locke (1964) iş tatminini şöyle açıklar; kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden

kaynaklanan, beğenilen veya olumlu hislere kapılmasını sağlayan durumdur. Locke'un tanımında da görüldüğü gibi iş tatmini kişinin değerlerine ve işin özelliğine bağlıdır. İş tatmini, işgören tarafından iş yaşamındaki duruma göre algılanılan bir memnuniyet ölçüsüdür (Şimşek, 1995; Akt: Taş, 2004). Kişinin iş ile ilgili değer verdiği başarılara ulaşması sonucunda kazandığı memnun edici duygusal durum iş tatmini olarak bilinmektedir (Karatepe ve Tekinkuş, 2006). Galbrait'e göre iş tatmini, çalışanların iş hayatındaki davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu yahut olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Ezcümle iş tatmini, yapılan işin çeşitli boyutlarına karşı beslenen tutumlardan ibarettir (Erdoğan, 1996).

Örgüt çalışanlarının iş tatmininin sağlanması, işlerine ve örgütlerine bağlılıklarını, verimliliklerini arttıracaktır. İnsanlar belirli bir dönemden itibaren günlük yaşantılarının önemli bir süresini iş yerlerinde geçirirler. Bu bağlamda bireyin yalnızca ekonomik ihtiyaçlarını değil psikolojisini da yakından etkileyen ve işine karşı beklentileri karşılanabilen insan daha mutlu olabilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). İş tatminini etkileyen değişkenler iş yeri mutluluğuna da etki etmektedir (Alparslan, 2016). Kişi yüksek iş tatminine sahipse, mutluluk ve neşe gibi olumlu duyguları fazlaca, olumsuz duyguları daha nadir yaşıyorsa iyilik hali düşük seviyelerde olmaktadır (Bakker ve Oerlemans, 2011). İş tatmini işe karşı bir duygu ve tutum içerirken iş yerinde mutluluk sadece iş ile ilgili bir duygudan ibaret olmayıp bireysel anlamda kendine has hisleri de içermektedir. Bu bağlamda kişi iş yerinde mutluyken işine karşı olumsuz bir tutum sahibi olabilmekte ya da kişi işini sevebilirken çalıştığı yerde kendini mutsuz hissedebilmektedir (Alparslan, Kahraman ve Cantürk, 2016).

Bütün bu açıklamalardan sonra iş tatminiyle ilgili şunları söyleyebiliriz;

- İş tatmini, işgörenlerin emekleri karşılığında elde ettiği maddi kazançla ilgilidir. Çalışanların tatmin olmaları için yaptıkları işe göre adaletli bir ücret almalıdırlar.

- İş tatmini, çalışanların üretime katılmaları ve örgüt içerisindeki önemleri, kendini gerçekleştirmesi, iş arkadaşları ve çevresi tarafından beğenilmesiyle ilgilidir.

- İş tatmini, alınan iş güvenliği önlemleriyle de ilgilidir. Çünkü çalışanlar, güvenlik önlemlerini üst seviyede tutan işletmelerde kendilerine önem verildiği kanaatine sahip olurlar.

- Eğer personele yetki devrediliyorsa, personel rol ve söz hakkına sahipse yine bu durum da iş tatminiyle ilişkili veya bağlantılıdır.

- İşyerindeki olumlu beşerî ilişkiler ve iyi bir sosyal ortamın oluşturulması da iş tatminiyle ilişkilidir. Olumlu sosyal ilişkilerin geliştiği ortamlarda kişilerin birbirlerine olan bağlılıkları da artar. Bu durum ise mesleğe ve o iş yerine olan duyguları pozitif hale getirir.

- Üst yönetimin astlara olan tutumu da iş tatminiyle ilgilidir. İşçilerle yakın ilişki kuran ve çalışanların sorunlarıyla birebir ilgilenen üst yönetimlere sahip iş yerlerinde işgörenlerin memnuniyetini ve bağlılıkları artma eğilimindedir.

İş ortamını insanın ihtiyaçlarını karşılayacak bir şekilde yapılandırmak kişiye iş ve işletme sevgisi kazandırır. Yapılan araştırmalar bireysel özelliklere göre de iş tatmini düzeylerinde farklılıklar olduğunu göstermiştir (Taş, 2004). İş tatmininin sonuçlarında ise:

- ✓ İş tatmininin artması başarıyı yükseltir. Bireyler yeteneklerini sergileme olanağı bulduğu, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça kendilerine ve başarılı oldukları konusunda dönüt aldıkça işlerinden daha fazla tatmin olurlar.
- ✓ İş tatmininin artması işgörenlerin özgüvenlerini de arttırır. İşin yapılması için gerekli olan beceri geliştikçe işgörenlerin işlerinden duydukları mutluluk da artmaktadır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni olabilir. Bu durumlar işgörenlerin yetersizlik duygularına kapılmalarını engeller.
- ✓ İş tatmininin yükselmesi iş hayatındaki devamsızlığı ve örgütten kopma ve ayrılmaları azaltır. İşgörenlerin işlerine sıkıca bağlanmasına sağlar.
- ✓ İş tatmininin artması sonucunda iş gücü devir oranı düşmektedir.

- ✓ İş tatmininin artması, çalışanların işlerindeki sorunları algılayabilmelerini ve buna bağlı en doğru kararları almalarını sağlar. Böylece işgörenlerin çalışırken yaptıkları hatalar minimize olur.
- ✓ Yüksek iş tatmini sayesinde çalışma hayatı düzene girer. Böylece işçi ve işveren karşılıklı olarak kazan-kazan şekilden mutlu olurlar.
- ✓ Yüksek iş tatmini sayesinde işgörenler arasındaki iş birliği ve yardımlaşma seviyesi artar.
- ✓ Bu doğrultuda tatminsizlik yaratacak faktörlerin düzeltilmesi ile tatmin sağlanacağını düşünmek ya da işgörenlerde yüksek tatmin duygusu veren bir faktörün ortadan kalkması ile tatminsizliğin ortaya çıkacağını düşünmek hatalı olacaktır (Başalp, 2001).

2.6.1.3. İş Doyumu

2000'li yılların başından itibaren pozitif psikolojinin yükselişi ile çalışma yaşamının parlayan yanı olarak işte/çalışma üzerindeki pozitif duygusal deneyimler, iş doyumu ya da işe bağlanma ve işi benimseme gibi pozitif olgulara yönelim artmış ve bu artan yönelim halen devam etmektedir (Rodriguez Muñoz ve Sanz Vergel, 2013).

İş doyumu, alanyazında iş yerindeki mutluluk, yaşam memnuniyeti ve doyumu ile bağdaşık bir kavramdır. Mutluluk, kültür ayırmaksızın herkes için evrensel bir arayıştır ve bu kavram birçok bilim insanı tarafından tartışılmaya devam etmektedir. Mutluluğun bileşenlerinden iş ve yaşam memnuniyeti arasında yakın bir bağlantı söz konusudur. İş doyumu yaşam doyumunu etkilerken, yaşam doyumu da iş doyumunu etkilemektedir. Bu nedenle, iş yerindeki mutluluk bireyin iş ve yaşam doyumuna ya da iş yerindeki mutluluğuna işaret etmektedir (Wesarat, Sharif ve Majid, 2014). Yapılan literatür taraması ışığında, iş mutluluğu ile yaşam doyumu arasında karşılıklı nedensel bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre, iş doyumunun artması çalışanların yaşam doyum düzeylerini de arttırmaktadır (Judge ve Watanabe, 1993). Akademik çalışmalar göstermektedir ki işteki mutluluğun alanyazındaki karşılığı iş tatmini, duygusal bağlılık, işe adanma, iyilik hali, iş doyumudur (Fisher, 2010). İşteki mutlulukla bu denli yakın ve iç içe bir kavram olan iş doyumu; bir işgörenin işi ile ilgili veya hayatını değerlendirmesi

sebebiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu, işgörenlerin iş ortamından kazandığı değerlerle ihtiyaç hissettiği değerleri eşit bulduğunda veya bağdaşabilir olduğuna kanaat getirdiğinde hissettiği duygudur (Başaran, 1992). İş doyumu üç noktada önem taşır:

- İş doyumu, yaşam memnuniyetiyle yoğun temas halindedir.
- İş doyumu, insanın hayat felsefesine de etki eder.
- İş doyumu, bireylerin kişisel kariyerini belirleme hususunda da önemli bir yere sahiptir (Ödemiş, 2008).

İş doyumu çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının beklentileri doğrultusunda karşılanma durumunu ifade etmekte olup kişilerin başarılı, üretken ve mutlu olabilmelerinin en önemli koşullarından birisidir (Demir, 2016). İş doyumu yüksek olan bireyler daha mutlu daha sağlıklı ve mutluluğunu hayatın her alanına yansıtabilen bireylerdir (Altınkurt ve Yılmaz, 2014). İş doyumunun sonuçları, işletmeler ve işgörenler açısından mühimdir. İş doyumu, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı, toplumsal iyilik hali, kurumların verimlilik düzeyleri, çalışma alanları ve maddi açıdan gelişim düzeyleri, tasarruf edebilme anlayışı ve toplumsal israfın engellenmesi gibi konularda bariz veya örtük olarak önem arz etmektedir. Kurumsal bakış açısı ile iş doyumu ahlaki bir gereklilik ve sosyal bir sorumluluk olarak kabul edilmelidir (Erdoğan, 1996).

2.6.1.4. İşe Tutkunluk

İş hayatına ilişkin pozitif kavramlardan biri de işe tutkunluk kavramıdır. Araştırmalar, işe tutkunluk düzeyi üst seviyede olan çalışanların, motivasyon ve işe bağlılıklarının yüksek olduğuna ve kendilerinden beklenenlerden daha fazlasını yapmaya istekli ve daha üretken olduklarına işaret etmekte olup işe tutkunluk kavramının iş hayatı mutluluğuyla bağlantılı bir kavram olduğunu göstermektedir (Bolelli, 2019).

Maslach ve Leiter (1997) işe tutkunluğu, enerji, dâhil olma ve etkinlik ile ilişkilendirirken; Harter, Schmidt ve Hayes (2002) ise bu kavramla kişinin işine yönelik

istekliliğini, tutkulu olma halini ifade etmektedir. İşe tutkunluk, en yalın tanımıyla işe yönelik aktif, doyumlu ve pozitif bir ruh hali olarak tarif edilebilir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

2.6.1.5. Çalışma Mutluluğu

Arendt, 1990'lı yıllarda çalışma mutluluğunun önemini vurgulamış, çalışan insanın mutluluk peşinde koşmasının bir hak olduğunu ileri sürmüş ve üstelik çalışma hayatındaki mutluluğu yaşama hakkı gibi inkâr edilemez bir hak olarak görmüştür. Mutluluğu, sağlıklı bir bedenin işleyişinde var olması gerek doğal bir haz olarak gören Arendt, mutluluğu çalışma sürecinin temel bir ürünü olarak ifade etmiştir (Arendt, 1994; Akt: Turan, 2018). 2000'li yıllardan bu yana çağın en gözde amacı çalışma mutluluğu olarak görülmeye başlanmış ve çalışma mutluluğunun önümüzdeki yakın tarihte araştırmalar arasında yüksek ilgi göreceği savunulmaktadır (Hosie ve Sevastos, 2009). Günümüzden baktığımızda 2000'li yılların başlarında söylenenler gerçekleşme evresindedir ve ilim insanlarının, bireylerin mutlu olma amaçlarına ulaşmaları karşısındaki çabalarıyla özellikle de 'çalışma mutluluğu' ile oldukça yakından ilgili oldukları söylenebilir (Moccia, 2016).

İnsanların pek çoğu geçmişten günümüze yaşamlarının önemli bölümünde belli işlerde çalışmaktadır. Dünya genelinde toplumlar, gün geçtikçe mutluluğun şekillenmesinde kritik önem taşıyan iş hayatına ait kavramların üzerine daha fazla eğilmektedir (De Neve ve Ward, 2017). Çalışma mutluğunun tanımına bakarsak; iş yerinde pozitif duyguların yaygınlığı, kişilerin kendi potansiyel becerilerini geliştirip sürdürebilmelerini ve yaşamda kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayan amaçları başarabildikleri algısıdır (Paschoal ve Tamayo, 2008). Başarılı, rekabetçi ve sürekli gelişim gösteren organizasyonlar oluşturabilmenin yolu çalışma mutluluğunu sağlamaktan geçer (Kümbül Güler, 2008). Mutluluğun etkileyen faktörler olarak iş yeri arkadaşlığı, yapılan iş, yönetim kadrosuyla iletişim, çalışma şartları, ödüllendirme, terfi ve takdir, müşteri ilişkileri ve hedeflere ulaşma, genel iş ortamı ve adalet algısı olarak bulunmuştur (Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017).

Ampirik araştırmalar ve analizler, çalışma mutluluğunun iyileştirilmesine yönelik politikaların, çalışanların öznel iyilik hallerini olumlu etkileyeceğini ve verimliliklerini arttıracağını göstermektedir (Diener ve Seligman: 2004; Akt: Turan, 2018). Çalışma mutluluğunun sonuçlar irdelendiğinde işgören ve organizasyon açısından karşılıklı olarak olumlu çıktılar yarattığı görülmektedir. Bu sonuçların odağında çalışan açısından psikolojik iyilik hali ve sağlık çıktıları yer alırken organizasyon açısından da çalışanın artan performans ve verimliliği sayesinde karlılığının artması göze çarpmaktadır. Özetle çalışan ve organizasyonun, çalışma mutluluğunun birbirleriyle olan ilişkisinde domino etkisi vardır diyebiliriz (Turan, 2018).

2.7. Öğretmenlik Mesleği ve Mutluluk

Günümüzde eğitim-öğretim kurumlarının ve öğretmenlik mesleğinin geçmişi hakkında kesin veriler öne sürmek mümkün olmasa bile (Battal, 2003); bilgi ve tecrübenin bir başkasına aktarılması faaliyetlerinin insanlık tarihi kadar eski olduğunu tahmin edebiliriz (Hoşgörür, Kılıç ve Dündar, 2002). Geçmişten günümüze pek çok meslek türü doğmuş, gelişmiş ve kaybolmaya yüz tutmuşken öğretmenlik mesleği tarih boyunca neredeyse her dönemde ayakta kalmış ve varlığını sürdürmüştür. Şimdilerde algıladığımız kurumsal manada öğretmenlik ise 19. yüzyılda meslekleşmeye başlayan bir alandır (Güven, 2001).

Öğretmenlik, eğitim sektörü içerisinde yer alan, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel, teknolojik vb. boyutları bulunan, dalında özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan; akademik çalışma yapmayı ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüye sahip bir meslektir (Erden, 2005). Farklı yalın bir tanıma göre ise öğretmen, bireylere istendik davranışları kazandıracak nitelikte öğretim yapan kişidir (Bilen, 1982). Bozca (2015) öğretmeni ayrıntılı bir biçimde şöyle tanımlamıştır; sorumlulukların farkında biri olarak dersten öncesinde hazırlıklarını planlı bir şekilde gerçekleştirerek neyi nasıl öğreteceğini tasarlayan, krizleri dahi fırsata dönüştürebilen, öğrencilerine yalnızca akademik konularda değil kişisel problemlerini de nasıl çözebileceklerine dair de yol yöntem aşılayan, öğrencileri için rehber ve destekçi olabilen, öğrencilerine karşı olumlu duygular besleyen, hem okulda hem de toplumsal hayatta sorumluluklarının

farkındalığıyla etkili bir şekilde fedakârca hizmet sunan saygın bir insandır. Öğretmen ayrıca öğrencisine yalnızca düşünmeyi değil düşündüklerini gerçek hayatta uyarlama becerisini kazandıran, yorumlama ve yaratıcılığı teşvik ederek hiç yapılmamış olanı yapmaya yönlendiren, teknolojik gelişmeleri takip edip yeni teknolojiye ayak uydurabilen ve öğrencilerine de teknolojiyi doğru kullanmayı aşılayan, güncel öğretim yöntem ve tekniklerini sınıf içinde uygulayabilen profesyonel yetişmiş kişidir. Aynı zamanda öğretmen; mesleki alan bilgisine sahip, diksiyonu gelişmiş, etkileyici söz söyleme becerisine sahip ve liderlik niteliği barındıran, gündemdeki konulara karşı ilgili ve olabildiğince kültürlü bir bireydir (Bozca, 2015).

Çeşitli rollerle başlayan ve alternatifi olmayan ve gelecekte de varlığını geliştirerek sürdüreceği düşünülen öğretmenlik, profesyonel anlamda toplumdaki bireylerin eğitilmesi ihtiyacının karşılanmasında başat rolde meslektir (Ayas, 2009). Toplumların gelişmişliğini artıran unsurların başında şüphesiz himayesinde barındırdıkları bireylere sundukları eğitimin kalitesi gelmektedir (İlğan, 2013). Bütün ulusların temel meselesi olan eğitimin, temel unsuru ve taşıyıcı yegâne öznesi öğretmenlerdir (Battal, 2003; Cüceloğlu ve Erdoğan, 2015). Toplumun ihtiyacı olan nitelik ve nicelikteki insan gücünü yetiştirdiği gibi çok yönlü eğitim sisteminin uygulayıcısı konumunda da yine öğretmenler vardır (Bursalıoğlu, 2013). Öğretmenlik yalnızca okul ve sınıf ortamında öğrencilerle eğitim-öğretim faaliyetinde bulunmak olarak görülmemelidir. Öğretmenlik, okul dışında da veliler ve toplumla iç içe olan iletişim ve iş birliğine açık, sosyal bir meslektir. Dolayısıyla öğretmenler, özellikle hizmet verdiği bölgenin ve toplumun hem yapısıyla hem de kültürüyle iç içe olan bir mesleği icra etmektedirler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmenler, tarih boyunca bireylere şekil vererek toplumları ve geleceği inşa edenler olmuşlardır (Kabal, 2019). Toplum içerisinde herhangi bir öğretmenin emeği olmayan bir birey göstermek neredeyse imkansızdır ve yeri geldiğinde bir çocuğa kendi anne babasından daha çok emek gösteren ve zaman ayırıp enerji harcayan cefakâr öğretmenlerin, insanoğlunun nezdinde önemli ve çok özel bir yere sahip olduğu gerçeği tartışmasızdır (Ayas, 2009). Öğretmenlik, zorlukları olan ve stres unsuru üst seviyede bir meslek dalıdır. Öğretmenlik, duygusal olarak konsantre bir emek ve fedakârlık isteyen

bir iştir (Brennan, 2006). Öğretmenlik mesleğinin zorlu ve stresli mesleklerin başında olduğu düşünüldüğünde; öğretmenlerin kendi özel hayatları, maddi manevi arzuları, yoğun öğrenci, veli ve idari ilişkileri, teknolojik ve sosyolojik değişimler, kuşak çatışmaları, kadının her alanda iş hayatına atılması, öğretmenlerden beklentilerin üst düzeye ulaşması, öğretmenlerin farklı sorumlulukları üstlenmelerinin beklenmesi, kendilerini her vakit geliştirmeleri gerekliliği gibi etkenlerin öğretmenlerde stres ve tükenmişlik gibi sorunları da beraberinde getirdiği gözlemlenmektedir. Bu olumsuz sonuçlar, performans düşüklüğüne, fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara ve iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Öğretmenlerin, bu mesleğin getirmiş olduğu zorlukların üstesinden gelebilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkili olarak yürütülebilmesi için mutlu bireyler olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri önemlidir (Altuntaş ve Genç, 2020).

Eğitim örgütlerinde makine ya da cihazlara bağlı değil bizzat insan ile ulaşılmaya çalışılan bir verimlilik mevzu bahistir. Bu verimliliğe ulaşmada örgüt üyelerinin duygu durumları yani heyecanı, coşkusu, mutluluğu vb. önem arz etmektedir. Mutsuz, halsiz, kırgın, küskün öğretmenler hizmet ettikleri örgütlerde istenilen düzeyde performans sergileyemez ve verimli olamazlar (Alıç, 1996). Yapılan araştırmalar, bireyin öznel iyi oluş düzeyi(mutluluğu) arttıkça topluma kazandırdığı fayda düzeyinin artması için daha fazla istek duyduğunu ortaya koymaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Günümüzde örgütlerin en önemli sermayesinin insan kaynağı olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda çalışan mutluluğu en önemli konular arasında yer almaktadır (Kır vd., 2020). Öğretmenlik mesleği, insanları ve dolayısıyla toplumları yetiştiren, yönlendiren ve hayatlarını şekillendiren rolleriyle eşsiz bir meslektir. Öğretmenlik, diğer bütün meslek gruplarındaki insanları hayata hazırlamak gibi bir misyona sahiptir. Öğretmenlik iş anlamında bir meslektir fakat öğretmenler, kendi de dâhil olmak üzere bütün meslek gruplarındaki insanların sosyal, bilişsel, psikolojik mimarlığını da yapmaktadır. Kuşkusuz ki mutlu nesiller ancak mutlu öğretmenlerin gölgelerinde yetişebilecektir (Nalkıran, 2019).

Eğitim kurumlarının verimli bir yapıya kavuşması öğretmenlerin mutlu olması ile de paralellik gösterir. Amaçlanan davranışların sağlanması için öğrenciler kadar

öğretmenlerin mutlu olması gerekir. Mutlu öğretmen, mutlu eğitim kurumunu, mutlu eğitim kurumu da kalkınma düzeyi yüksek toplumu meydana getirir. Bu mantıkla sağlıklı bir eğitim hizmetinin ehemmiyeti ve de öğretmenlerin eğitimin temel yapı taşı olduğu göz ardı edilmemelidir (İncekara, 2020). Öğretmenler eğitim sistemimizin akademik olarak en güçlü dayanağıdır. Bu açıdan odak noktası olan öğretmenlerin iş yeri mutlulukları önemsenmeli, incelenmeli ve iyileştirmelidir. Eğitimde varılmak istenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için öğretmenlerin ihtiyaçları ve hissiyatları göz önünde bulundurularak katkıda bulunulabilir (Karnak, 2020).

Okullar, insan yetiştirmede en etkili örgütlerdir. Okulların temel amacı bireyleri her açıdan üstün olarak yetiştirerek hayata hazırlamaktır. Nitelikli öğrencinin varlığı nitelikli ve her anlamda olumlu manevi unsurlara sahip öğretmenlere bağlıdır. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda örgütsel mutluluğu yakalamaları, öğretmen, öğrenci ve örgüt başarısının anahtarıdır (Korkut, 2019). Eğitim ortamlarında verimliliği artırmak için öğretmenlerin işlerine ilişkin olumlu duygular hissetmesi oldukça önemlidir (Aytek, 2020). Öğretmen mutsuz olduğunda iş yaşamında kendisinden beklenen performansı sergileyememesi söz konusudur. Öğretmen mutlu olduğunda ise iyi bir eğitimden ve mutlu öğrencilerden söz edilmesi mümkündür. Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşma sürecinde, bilgiyi yeni kuşaklara aktarma görevini üstlenen öğretmenlerin hem bireysel hem de iş yeri mutluluklarının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini pozitif yönde etkileyeceği gibi bulunduğu örgüte sağlayacağı katkı da kaçınılmazdır (Koç, 2020). Öğretmenler açısından olumlu duyguları ifade eden kavramlar; öğretmenlerin okullarında kendilerini mutlu, heyecanlı, neşeli, gururlu, huzurlu, işlerine karşı hevesli, istekli, memnun ve aktif hissetmeleri olarak ifade edilebilir (Arslan, 2018). Eğer öğretmenler işlerini mutlu bir şekilde yapamazsa sadece kendileri değil öğrencileri de bu durumdan olumsuz olarak etkilenirler. Ama iş mutluluğu yüksek olan öğretmenler, sınıflarda çok daha etkili olurlar (Recepoğlu, 2008). Çalıştıkları kurumda mutlu olan öğretmenlerin kendisinden isteneni veya bekleneni, en iyi biçimde sunan öğretmen olduğu görülmektedir (Gündoğan, 2010).

Mutluluğun bilişsel yönüyle de öğretmenlerin potansiyelini gerçekleştirme boyutu daha aktif hale gelecek; bireyin kendini geliştirilmesi, kendi potansiyelin

keşfetmesi ve sorumluluk alması kolaylaşacaktır. Bireyin beceri ve potansiyellerini sunabileceği etkinliklerde yer alması, yaptığı işten haz duyması ile örgütlerinde yeni beceriler elde etme imkânını elde etmesi ile performansını arttırması bu boyutla ilişkilendirilir. Mutluluğun bilişsel boyutu kapsamında kendi yüksek kapasitesini görebilme, sahip olduğu yeteneklerini daha da geliştirme, yaşadığı zorluklarla baş etme, istenilen amaçlara kavuşmak dürtüsü vardır. Bu boyut, okul ve öğretmen açısından ele alındığında, öğretmenin var olan kabiliyetlerini sunabileceği olanaklara sahip olması, alanına ait bilgilerini aktarabilmesi, mesleki yeterliliklerini maksimize edebileceği bir ortam olması gibi unsurlarla anlatılabilmektedirler (Arslan, 2018). Pozitif psikoloji akımının örgüt ortamındaki hali pozitif örgütsel davranış olarak ifade edilir ve pozitif psikolojinin örgütsel davranış boyutu pozitif psikolojik sermayedir. Pozitif psikolojik sermaye, örgüt üyelerinin pozitif yönlerine vurgu yaparak örgütün randımanını yükseltmeyi başarmaya çalışan uygulamalardır. Pozitif psikolojik sermaye umut, öz yeterlilik, sağlamlık ve iyimserlik gibi pozitif kaynaklardan beslenir. Bu bağlamda öğretmenlerin daha donanımlı ve mutlu olması için olumlu yönlerinin geliştirilmesine vurgu yapılarak okulun verimliliği, etkililiği ve gelişimine katkı sağlanabilir (Özdilek ve Şahin, 2019).

Öğretmenlerin, toplumların ilerlemesinde, nitelikli insan sermayesinin yetiştirilmesinde, sağlıklı, mutlu ve toplumsal barış ortamının oluşturulmasında ve muhafazasında, bireylerin sosyal beceriler edindirilerek toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve normlarının korunarak sonraki nesillere aktarılmasında adeta geleceğin sanatkârı ve rol modeli olarak büyük bir etkiye sahip olduğu unutulmamalıdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Toplumu oluşturan bireyi ve ülkenin geleceği olan insan sermayesini yetiştirme ve ülkeye kazandırma görevini üstlenen öğretmenlerin pozitif duygularla ve maksimum düzeyde verimle çalışabilmeleri için gerekli ortamların hazırlanması ve gerekli tedbirlerin alınması elzemdir. Ülkenin ihtiyacı olan insan kalitesinin elde edilebilmesi öğretmenlere bağlı olduğu için öğretmenlere fiziksel özellikler (maddi unsurlar) yanında çalışabilecekleri mutlu, huzurlu vb. olumlu manevi ortamlar hazırlamak, eğitim sistemlerinin ve yönetimlerin öncelikli amaçları arasında yer almalıdır (Evkaya, 2019).

2.8. İlgili Araştırmalar

Literatür tarandığında öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı ve iş hayatı mutluluğunun birlikte incelendiği bir çalışma bulunamamıştır. Ancak alanyazında bu konularla ilgili farklı ve ayrı olarak çeşitli çalışmalar yer almaktadır; ilgili örnek araştırmalara yönelik genel bir tarama yapılmış ve bu araştırmayla yakın ilişkili çalışmalara bu bölümde yer verilmiştir.

2.8.1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İlgili Araştırmalar

2012-2013 Eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ili resmi ve özel okullarında görev alan 900 öğretmenin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi" konulu çalışmada, öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının genel olarak 'yüksek' seviyede olduğu ve öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iş hayatını, iş doyumu ve örgütsel bağlılık olarak pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında diğer boyutlara göre en düşük seviyede kalan boyut ise 'iyimserlik' boyutu olmuştur (Çakmak ve Arabacı, 2017).

Tayvan'ın Chiayi bölgesinde ilköğretim devlet okullarında 274 öğretmenin katılımıyla yapılan "A Case Study on Psychological Capital and Teaching Effectiveness in Elementary Schools" konulu çalışmada, psikolojik sermaye alt boyutları arasında en yüksek ortalamaya sahip boyutun öz yeterlilik boyutu olduğu saptanmıştır (Wang, Chen ve Hsu, 2014).

Tösten ve Özgan 2014 yılında geliştirmiş oldukları 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği' ile 15 il 1750 öğretmen üzerinden geniş çaplı bir araştırma yapmıştır. "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi" konulu bu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının 'yüksek' seviyede olduğu ve ayrıca öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye algısının; yaş, maaş memnuniyeti, evli-bekâr olma hali, öğrenim durumu ve okul büyüklüğünden etkilendiği

saptanmıştır. İlgili çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları alt boyutları arasında en yüksek ortalamaya sahip boyutlar 'güven ve öz yeterlilik' boyutları iken; en düşük ortalamaya sahip boyutlar 'iyimserlik ve dışa dönüklük' boyutları olmuştur (Tösten ve Özgan, 2017).

2014-2015 Eğitim-öğretim yılında 380 öğretmen üzerinde yapılan "Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" konulu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları 'yüksek' olarak bulunmuş ve alt boyutları bakımından öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasında en yüksek ortalamaya sahip boyut öz yeterlilik' boyutu olmuştur (Akman, 2016).

2014-2015 Eğitim-öğretim yılında Erzincan ili okullarında 217 öğretmen katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri 'çok yüksek' olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin alt boyutlarında ise en yüksek ortalamaya sahip boyut 'güven' boyutu iken en düşük ortalama sahip boyut ise 'dışa dönüklük' boyutu olmuştur. Aynı araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında evli-bekâr olma durumu ile mesleki kıdem açısından bir fark görülmemiştir (Yalçın, 2019).

2017-2018 Eğitim-öğretim yılında Şırnak ili okullarında 496 öğretmenin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi" konulu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri 'yüksek' olarak bulunmuştur (Anık ve Tösten, 2019).

2017-2018 Eğitim-öğretim yılında Siirt ili devlet okullarında 374 öğretmenin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi" konulu çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları 'çok yüksek' olarak bulunmuş ve çalışmanın alt boyutları incelemesinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarında en yüksek ortalamaya sahip boyut ise 'güven' boyutu olarak tespit edilmiştir (Yıldırım ve Tösten, 2020).

Ankara'da bulunan sekiz devlet lisesinde görev alan 337 öğretmenin katılımıyla yapılan "Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme" konulu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri 'görece yüksek' olarak saptanmış ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun ise 'öz yeterlilik' boyutu olduğu görülmüştür (Büyükgöze ve Kavak, 2017).

2016-2017 Eğitim-öğretim yılında Denizli'de 382 öğretmenin katılımı ile yapılan "Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" konulu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları 'yüksek' düzeyde bulunmuş ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları boyutları arasında en yüksek ortalamaya sahip alt boyut 'öz yeterlilik' boyutu olmuştur (Sertel ve Karadağ, 2022).

2018-2019 Eğitim-öğretim yılında Malatya'da görev yapan 385 ortaokul öğretmeninin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları genel olarak 'yüksek' seviyede bulunmuş ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının boyutlar bazında en yüksek ortalamaya sahip boyutu ise 'güven' boyutu olmuştur (Demir, 2019).

2.8.2. Öğretmenlerin İş Hayatı Mutluluğu İlgili Araştırmalar

2012-2013 Eğitim-öğretim yılında Ankara'nın Keçiören ilçesinde 158 öğretmen 14 idareci olmak üzere 172 eğitimcinin katılımıyla yapılan "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen ve İdarecilerin İş Tatmini Düzeyleri" konulu çalışmada, katılımcı öğretmen ve idarecilerin yeterli iş tatminine sahip olmadıkları görülmekle birlikte demografik özelliklerine göre katılımcılar arasında iş tatmini bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Çoşkun ve Demiröz, 2017).

2015-2016 Eğitim-öğretim yılında Kocaeli bölgesinde görevli 768 lise öğretmeninin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimi Yaklaşımlarına

İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki" konulu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri 'sıklıkla' düzeyinde belirlenmiştir (Arslan, 2018).

2015-2016 Eğitim-öğretim yılında 540 öğretmenin katılımı ile yapılan "Öğretmenlerde Mutluluk ve İyimserlik Üzerine Bir Araştırma" konulu çalışmada, öğretmenlerin mutluluk puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Genç, Şahin ve Altuntaş, 2020).

2016-2017 Eğitim-öğretim yılında Malatya'da görev yapan 731 ilkokul öğretmeni üzerinde yapılan "Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimi Yaklaşımlarına İlişkin Algıları İle Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki" konulu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları 'katılıyorum' düzeyinde olarak saptanmıştır (Korkut, 2019).

2017-2018 Eğitim-öğretim yılında Erzurum ve Kırşehir illeri merkezinde 415 sınıf öğretmenin katılımıyla yapılan "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin 'yüksek' seviyede iş doyumu ve içsel doyuma ve 'orta' düzey dışsal doyuma sahip oldukları saptanmıştır (Gafa ve Dikmenli, 2019).

2018-2019 Eğitim-öğretim yılında Kocaeli'nin İzmit ilçesindeki 533 öğretmen üzerinde yapılan "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının Analizi" konulu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin 'yüksek' düzeyde olduğu ve örgütsel mutluluğun, cinsiyete ve hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, kıdem ve okul türüne göre ise anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür (Çetin ve Polat, 2019).

2018-2019 Eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde 409 öğretmenin katılımıyla yapılan "İş Doyumunun Yaşam Memnuniyetine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" konulu çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 'yüksek' olarak saptanmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumu: Cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı farka sahip değilken;

öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalışma süresi ve eğitim seviyesi açısından ise anlamlı farklılığa sahip olduğu saptanmıştır (Tunç, 2019).

2018-2019 Eğitim-öğretim yılında Gaziantep'in Şehitkamil ilçesinde öğretmen(304), müdür yardımcısı(27) ve müdür(22) olmak üzere 353 eğitimcinin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi: Gaziantep İli Örneği" konulu çalışmada, küçük ve orta düzeyde öğretmen sayısına sahip okullardaki öğretmenlerin büyük(kalabalık) okullardaki öğretmenlere göre yöneticileri ile iyi ilişkileri olanların diğerlerine göre diğer öğretmenlerle iyi ilişkiler içinde olan öğretmenlerin yine diğer öğretmenlere göre daha mutlu olduğu; öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel mutlulukları arasında anlamlı farklılık görülmediği saptanmıştır (Mumcu Özdemir ve Kış, 2019).

2019 yılında yayınlanan 'School Happiness: A Scale Development and Implementation Study' isimli ölçek geliştirme ve uygulama çalışmasında; ilkokul öğretmenlerinin diğer okul kademelerinde görev alan öğretmenlere göre okul mutluluğu algısı olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bir mutluluk algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (Sezer ve Can, 2019).

İstanbul ili Ümraniye ve Üsküdar ilçelerinde kamu okullarında görevli 440 öğretmenin katılımıyla yapılan "Okul Mutluluğunu Yordayan Bir Faktör: Öğretmenlerin Politik Becerileri" adlı araştırmada, öğretmenlerin okul mutluluğu algıları 'yüksek' düzeyde bulunmuştur. Yapılan bu araştırmada cinsiyetin ve kıdem farkının öğretmelerin okul mutlulukları üzerinde anlamlı bir fark göstermediği görülürken; öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeylerine göre ise okul mutluluklarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre ilkokul öğretmenleri ortaokul ve lise öğretmenlerine göre ortaokul öğretmenleri ise lise öğretmenlerine göre okul mutluluğu bakımından daha mutludur sonucuna ulaşılmıştır (Özgenel, Bozkurt, 2020).

2020-2021 Eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde kamu okullarında ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev alan 606 öğretmenin katılımıyla yapılan "Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmada, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının

‘yüksek’ ve örgütsel mutluluk algılarının ise ‘orta’ düzey olduğu saptanmıştır (Elmas, 2021).

2020-2021 Eğitim-öğretim yılında Burdur ili Merkez ilçesinde 208 öğretmenin katılımıyla yapılan “Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ile Kariyer Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, öğretmenlerin ‘orta’ düzeyde yaşam doyumu ve kariyer tatminine sahip oldukları saptanmıştır (Tortumlu ve Uzun, 2021).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu kısımda; araştırmanın modeline, evren ve örneklemine, veri toplama yöntemi ve aracına, araştırma verilerinin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ait metodolojik bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Kırklareli ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak okullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş hayatındaki mutlulukları ilişkisinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen mevcut bir durumu olanca şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma türüdür. Araştırmaya konu olmuş birey, olay ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve olan durumuyla tanımlanmaya çalışılır. Araştırma esnasında onları, herhangi bir şekilde etkileme veya farklılaştırma çabası güdülmez. Öğrenilmek istenen şey zaten vardır ve olduğu kabullenilir. Önemli olan onu uygun bir biçimde gözlemleyip saptayabilmektir (Karasar, 2008). İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da ilişkinin derecesini tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelleridir. Bu türdeki bir düzenlemede, aralarında ilişki aranan değişkenler, ayrı ayrı sembolleştirilir. Sembolleştirme işlemi, ilişkisel istatistik çözümlemeler yapabilmek için değer vermeye, ölçümlemeye imkân verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 2013). Bu modelde değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon gibi kabul görmüş istatistiksel teknikler aracılığıyla saptanmaya çalışılır (Balcı, 2013).

Araştırmada birçok modelde kullanılan ve ilişkisel tarama modeline de uygun olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler genelde araştırmaya katılan bireylerden sözlü veya yazılı olarak bilgi almak amacıyla tercih edilir. Anket ile bireylerden kendisi, çevresi ya da kurumu ile ilgili değişik türden nicel veya nitel özellikte bilgiler toplanır. Anket yöntemiyle bilgiler e-posta yoluyla, yüz yüze görüşerek yazılı şekilde, telefon veya

bilgisayar gibi internet erişimi olan ortamlar kullanılarak çeşitli şekillerde elde edilebilir. Bu tekniklerin biri veya birkaçı birlikte de kullanılabilir (Arıkan, 2018).

Araştırmada öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye algısı ile iş hayatı mutlulukları arasındaki ilişki ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı ile iş hayatı mutlulukları cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, deneyim süresi, çalışılan okul düzeyi ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı(kalabalıklık) bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 Eğitim-öğretim yılında Kırklareli ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi-devlet okullarında çalışan 3189 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kırklareli ili sınırları içerisinde görev yapan kolayda örnekleme yöntemiyle seçilerek katılımcı olmayı kabul eden devlet okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek toplamda 500 öğretmene dağıtılmış olup 357 öğretmenden geri dönüş olmuştur. Ancak hatalı veya eksik kodlamalar sebebiyle 13 ölçek analize dahil edilmemiştir. Değerlendirmeye alınan 344 katılımcıya ait demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Kişisel Bilgiler Demografik İstatistikleri

Değişkenler	**Kategori**	**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	234	68
	Erkek	110	32
Yaş	22-30	40	11.6
	31-50	247	71.8
	51-65	57	16.6
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	14	4.1
	Lisans	312	90.7

	Lisansüstü	18	5.2
Deneyim Süresi	01-10 Yıl	86	25
	11-25 Yıl	192	55.8
	25 Yıl üzeri	66	19.2
Okul Düzeyi	Okulöncesi	16	4.7
	İlkokul	144	41.9
	Ortaokul	144	41.9
	Lise	40	11.6
Ç.O.Ö.S.	01-20 Öğretmen	94	27.3
	21-50 Öğretmen	231	67.2
	51-100 Öğretmen	19	5.5
Toplam		**344**	**100**

Ölçeğin kişisel bilgiler formunda yer alan demografik bilgilerin Tablo 1 sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %68'ini (234) kadın öğretmen, %32'sini (110) erkek öğretmenlerin oluşturduğu; katılımcı öğretmenlerin %11.6'sının 22-30 (40) yaş aralığında, %71.8'nin (247) 31-50 yaş aralığında, %16.6'sının (57) 51-65 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların; %4.1'i (14) ön lisans, %90.7'si (312) lisans, %5.2'sinin (18) ise lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin mesleki deneyim sürelerinin dağılımlarına baktığımızda ise; 1-10 yıllık deneyimli %25 (86), 11-25 yıl deneyimli %55.8 (192), 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlerin oranı ise %19.2 (66) iken; okul düzeyi bazında katılımcıların %4.7'si (16) okulöncesi kademesinde, %41,9'u (144) ilkokulda, %41.9'u (144) ortaokulda, %11.6'sı (40) ise lise kademesinde çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların çalıştığı okullarındaki toplam öğretmen sayıları; 1-20 öğretmenli okulda %27.3 (94), 21-50 öğretmenli okulda %67.2 (231), 51-100 öğretmenli okulda çalışanlar %5.5 (19) olarak verilenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kuramsal anlamda ilişkisi bulunan, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, izinleri alınmış iki adet ölçek kullanılmıştır. Bunlar:

- Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (Tösten ve Özgan, 2014).

- İşte Mutluluk Ölçeği (Polatçı ve Ünüvar, 2021).

Bu araştırmada veriler yukarıda belirtildiği gibi 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği' ve 'İşte Mutluluk Ölçeği (Kısa Form)' ile 'Kişisel Bilgiler' formu olarak üç bölümden oluşan ölçme aracı kullanılarak toplanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Bu araştırma ölçeğinin 1. bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla altı sorudan oluşturulan kişisel bilgiler formu yer almaktadır. Kişisel bilgiler formunda yer alan altı soru, katılımcının; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, deneyim süresi, çalışılan okul düzeyi ve çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı(kalabalıklık-yoğunluk) bilgisi ile ilgilidir.

3.3.2. İşte Mutluluk Ölçeği

Araştırmada kullanılan 'İşte Mutluluk Ölçeği' Prof. Dr. Sema Polatcı ve Dr. Hande Ünüvar tarafından "İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" adı altında geliştirilmiştir. İşte mutluluk ölçeği, 36 madde ve 4 boyuttan (yönetici kaynaklı mutluluk, iş yeri kaynaklı mutluluk, birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk ve iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk) oluşmaktadır. Polat ve Ünüvar, kullanıcılara kolaylık sağlama adına bu ölçeğin 8 maddeli "İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" nu da oluşturmuşlardır. Bu araştırmada öğretmenlerin iş hayatı mutluluğunu incelemek için 8 maddelik ilgili kısa form kullanılmıştır.

Polatcı ve Ünüvar (2021)'in yapmış oldukları çalışmada verilen bilgilere göre; katılımcıların ölçekteki tabirlere katılım seviyelerini tespit etmek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (Kesinlikle Katılmıyorum:1, Katılmıyorum:2, Ne katılıyorum ne katılmıyorum:3, Katılıyorum:4, Kesinlikle Katılıyorum:5). İşte mutluluk ölçeği ile ilgili diğer istatistiki bilgiler şöyledir:

- ✓ Uzman görüşü geçerlilik indeksi (KGİ) = 0.95,
- ✓ KMO değeri = 0.945,
- ✓ Bartlett Küresellik Testi elde edilen ki kare değerinin 0.05 düzeyi anlamlı,
- ✓ Ölçeğin bütününe ait Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0.95,
- ✓ Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları 0.87- 0.96 arasında değişmekte,
- ✓ Ölçeğin madde toplam korelasyon sonuçları tüm maddeler 0.30 üzeri 0.345 ile 0.748 aralığında,
- ✓ Ölçekteki 36 maddenin her biri 0.01 düzeyinde anlamlı,
- ✓ Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0.56 ile 0.91 arasında ve benzeşim geçerliliğine sahip,
- ✓ Ölçek ayrışım geçerliğini desteklemekte, DFA'ya göre ölçeğin, (x2 =73.36 (df=25), x2/df=2.93, RMSEA=0.070, GFI=0.96, CFI=0.99, NFI=0.98) uyum iyiliği değerlerinin istenilen aralıkta olduğu belirtilmiştir.

Ölçeğin alt boyutlar arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu, yordama geçerliliğinin, güvenilirlik analizleri sonucunda güvenirlik sonuçlarının kabul edilebilir değerler aldığı tespit edildiği belirtilmiştir (Polatcı ve Ünüvar, 2021).

3.3.2.1. İşte Mutluluk Ölçeği Bu Araştırmaya Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan İşte Mutluluk Ölçeği'nin bu çalışma verilerine göre ölçeğin tamamı için yapılan Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonuçlarında ölçek güvenirliği α=0,852 olarak bulunmuştur (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,95).

Dört alt boyuttan oluşan İşte Mutluluk Ölçeği'nin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha değerleri ise şöyledir:

- Yönetici kaynaklı mutluluk boyutu için α=0,904 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,96)
- İş yeri kaynaklı mutluluk boyutu için α=0,816 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,89)
- Birey-iş uyumu kaynaklı mutluluk boyutu için α=0,85 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,90)
- İş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutu için α=0,92 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,90).

Genel olarak Cronbach Alpha katsayısının kabul gören değeri 0,70 ve üzeri olduğundan bu çalışma verileriyle kullanılan İşte Mutluluk Ölçeği verilerine göre ölçeğin bütününe ilişkin güvenirliğinin hem de alt boyutlarına ait güvenirliğinin istenilen düzeyde olduğu görülmüştür (Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2011). Orijinal ölçek değerleri 'İşte Mutluluk Ölçeği (İmö): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması' başlıklı araştırmadan alınmıştır (Polatcı ve Ünüvar, 2021).

3.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmada kullanılan 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği' Prof. Dr. Habib Özgan ve Doç. Dr. Rasim Tösten tarafından "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" adı altında bizzat öğretmenlere yönelik olarak geliştirilmiştir.

Özgan ve Tösten (2014) ölçekte, 5'li likert dereceleme yapıldığını (Tamamen Katılıyorum: 1, Çoğunlukla Katılıyorum: 2, Kararsızım: 3, Az Katılıyorum: 4 ve Hiç Katılmıyorum: 5) belirtmişlerdir. Geliştirilen bu ölçekte katılımcıların araştırma sorularına verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına göre değerlendirilme puanları şöyledir: Hiç Katılmıyorum=1.00-1.79 , Az Katılıyorum=1.80-2.59, Kararsızım=2.60-3.39, Çok Katılıyorum=3.40 – 4.19, Tam Katılıyorum=4.20-5.00'tir. Bu puan aralıklarına göre 4.20 ve üzeri puan alan öğretmenlerin psikolojik sermaye yeterliklerinin "çok iyi", 3.40-4.19 puan için öğretmenlerin "iyi", 2.60-3.39 puan alanların "kararsız", 1.80-2.59

puan alan öğretmenlerin "düşük" ve 1.00-1.79 puan alanların "çok düşük "olduğu düşünülmektedir (Tösten ve Özgan, 2014).

Özgan ve Tösten (2014) ölçekle ilgili olarak araştırmada:

- ✓ Madde ayırt ediciliğini tespit etmem maksadıyla gerçekleştirilen t-testi sonucunda bütün maddelerin anlamlı ($p<.01$) olduğunu,
- ✓ Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarıyla ölçeğin 6 boyuttan oluştuğunu,
- ✓ Döndürülmüş faktör çalışması ardından ölçeğin ilk faktörünün 4 maddeden, ikinci faktörünün 5 maddeden, üçüncü faktörünün 4 maddeden, dördüncü faktörünün 5 maddeden, beşinci faktörünün 5 maddeden ve altıncı faktörünün 3 maddeden oluştuğunu,
- ✓ Altı boyutta açıklanan varyansın toplamda %61,6 olduğunu, buna göre 1.boyut (öz yeterlilik) %11,768, 2.boyut (iyimserlik) %11,62, 3.boyut (güven) %11,038, 4.boyut (dışa dönüklük)%9,76, 5.boyut boyut (psikolojik dayanıklılık) 9,595 ve 6.boyut (umut) ise %7,818'ini açıklamakta olduğunu,
- ✓ Altı boyutlu ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı birinci boyut için .796, ikinci boyut için .80, üçüncü boyut için .825, dördüncü boyut için .794, beşinci boyut için .757 ve altıncı boyut için .727'dir olarak belirmiş
- ✓ Altı boyutlu ölçeğin alfa tutarlılık katsayısının ise .927 olduğunu
- ✓ İlgili ölçme aracı için yapılan DFA'da elde modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve Ki-kare değerinin ($x2=728.83$, $N=308$, $sd= 285$, $p= 0.00$) anlamlı olduğunu,
- ✓ Uyum indeksi değerleri ise RMSEA; 0.071, SRMR; 0.13, GFI; 0.85, AGFI; 0.81, CFI; 0.96, IFI; 0.96, NFI; 0.093; $x2/df = 2.56$ olarak bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Ölçeğin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerine dair algılarını ölçmeyi amaçladığını ve ölçme aracının bu haliyle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının incelenmesine önemli katkı sağlayacağı belirtilmiştir (Tösten ve Özgan, 2014).

3.3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Bu Araştırmaya Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bu çalışmadaki verilerine göre ölçeğin tamamı için yapılan Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonuçlarında ölçek güvenirliği α=0,937 olarak bulunmuştur (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,927).

Altı boyuttan oluşan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha değerleri ise şöyledir:

- Öz yeterlilik boyutu için α=0,828 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,796)
- İyimserlik boyutu için α=0,863 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,80)
- Güven boyutu için α=0,786 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,825)
- Dışa dönüklük boyutu için α=0,838 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,794)
- Psikolojik Dayanıklılık boyutu için α=0,863 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,757)
- Umut boyutu için α=0,816 (orijinal ölçek geliştiricisi değeri α=0,727).

Genel olarak Cronbach Alpha katsayısının kabul gören değeri 0,70 ve üzeri olduğundan bu çalışma verileriyle kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği verilerine göre ölçeğin bütününe ilişkin güvenirliğinin hem de alt boyutlarına ait güvenirliğinin istenilen düzeyde olduğu görülmüştür (Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2011). Orijinal ölçek değerleri 'Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması' konulu çalışmadan alınmıştır (Tösten ve Özgan, 2014).

3.4. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Araştırmada, toplanan ölçek verileri SPSS paket programına işlenmiştir. Öğretmenlerin 'Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlik Algıları' ve 'İş Hayatı Mutlulukları' ölçek sonuçları önce genel olarak ardından ölçek iç boyutları bazında güvenirlik analizine tabii tutulmuş ve aritmetik ortalama, standart sapma vb. istatistiki yöntemlerle betimsel olarak hesaplanmış ve yorumlanmıştır. Daha sonra iki farklı ölçek sonuçlarının 'Kişisel

Bilgiler Formu'nda yer alan; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, deneyim süresi, çalışılan okul düzeyi ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı durumlarına göre normallik dağılımına bakılmış (çarpıklık-basıklık -1,5 ile +1,5) ve ilgili doğru yöntem seçilerek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ve iş hayatı mutluluklarının değişkenler bazında anlamlı farklılık gösterip/göstermediği sınanmıştır (anlamlılık düzeyi $p<0,05$). Ardından öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı ile iş hayatı mutlulukları arasında anlamlılık ve korelasyon/regresyon ilişkisi analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin 'Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlik Algıları' ve 'İş Hayatı Mutlulukları'nın 'Kişisel Bilgiler Formu'nda yer alan özelliklere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp/farklılaşmadıklarının incelenmesinde; bağımsız örneklemler t-testi, ANOVA, ANOVA-Welch, Kruskal Wallis H, Pearson Korelasyon Katsayısı analizleri ve gruplar arası farklılıkları test etmek için Mann Whitney U, Post Hoc ikili karşılaştırma testleri kullanılmıştır; çözümleme, hesaplama, saptama ve yorumlamalar bu test analizleriyle yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerden, veri toplama araçlarıyla elde edilen bilgilerin SPSS paket programı kullanılarak ortaya çıkan analiz sonuçları ve bu sonuçlara ait yorumlar yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin İş Hayatı Mutluluk Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan 'İşte Mutluluk Ölçeği' sonuç değerlendirme ölçüt değer ve anlamları ise Tablo 2'de verilmiştir. Araştırmada 'İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu'ndan yararlanılarak; öğretmenlerin iş hayatı mutluluk düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2: İşte Mutluluk Ölçeği Likert Aralıkları Puan Ölçüt ve Karşılıkları

İfadeler	Değer	Sınırlar	Toplam Puan Sınırlar	Karşılığı
Keskinlikle Katılmıyorum	1	1,00-1,79	8,00-14,39	Çok Mutsuz
Katılmıyorum	2	1,80-2,59	14,40-20,79	Mutsuz
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	2,60-3,39	20,80-27,19	Vasat
Katılıyorum	4	3,40-4,19	27,20-33,59	Mutlu
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20-5,00	33,60-40,00	Çok Mutlu

Tablo 3: Öğretmenlerin İş Hayatı Mutluluğuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	n	Puan Aralığı	x̄	SS
İşte Mutluluk Ölçeği Genel Mutluluk	**344**	**1-5**	**4,1682**	**,65158**
Yönetici Kaynaklı Mutluluk	**344**	**1-5**	**4,2834**	**,85819**
Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür	344	1-5	4,2907	,89203
Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır	344	1-5	4,2762	,90474
İş Yeri Kaynaklı Mutluluk	**344**	**1-5**	**3,4666**	**1,08376**
İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır	344	1-5	3,4302	1,22692
İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır	344	1-5	3,5029	1,13003
Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk	**344**	**1-5**	**4,5770**	**,67915**
Yaptığım iş ile gurur duyuyorum	344	1-5	4,5901	,71062
İşimi severek yapıyorum	344	1-5	4,5640	,74543
İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk	**344**	**1-5**	**4,3459**	**,81858**
İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız	344	1-5	4,3895	,82914
İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir	344	1-5	4,3023	,87158

Ölçek Toplam Puan $\bar{X}$ = 33,3459 (Minimum-Maximum; 11,00 - 40,00)

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş hayatlarına dair mutluluk verileri incelendiğinde; öğretmenlerin, iş hayatı genel mutlulukları ölçek toplam puan $\bar{X}$= 33,3459 olarak bulunmuş ve Tablo 2'de hesaplanmış ölçüt ve denk gelen aralıklara göre bu değerin karşılığındaki öğretmenler, iş hayatında genel olarak 'Mutlu'durlar. Öğretmenlerin iş hayatı genel mutluluğuna artı yönde etki eden ortalaması yüksek en güçlü iki madde: $\bar{X}$ = 4,5901 değeri ile *'yaptığım iş ile gurur duyuyorum'* ve $\bar{X}$ = 4,5640 değeri ile *'İşimi severek yapıyorum'* maddeleri iken; öğretmenlerin iş hayatı genel mutluluğunu aşağı çeken veya iş hayatı genel mutluluk ortalaması en düşük iki madde: $\bar{X}$ = 3,4302 değeri ile *'İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır'* ve $\bar{X}$ = 3,4302 değeri ile *'İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır'* maddeleridir.

Tablo 3'e göre öğretmenlerin, iş hayatına dair mutluluklarında en yüksek değere sahip boyut, $\bar{X}$ = 4,5770 değeri ile 'Birey-İş Uyumu Kaynaklı Mutluluk' boyutu iken;

öğretmenlerin iş hayatına dair mutluluklarında en düşük değere sahip boyut ise $\bar{X}$ = 3,4666 değeri ile 'İş Yeri Kaynaklı Mutluluk' boyutu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş hayatına dair mutluluklarında 'Yönetici Kaynaklı Mutluluk' boyutu değeri $\bar{X}$ = 4,2834 olarak hesaplanmışken; 'İş Yeri Arkadaşı Kaynaklı Mutluluk' boyutu değeri $\bar{X}$ = 4,3459 olarak saptanmıştır.

4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin iş hayatı mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Cinsiyetin, öğretmenlerin iş hayatı mutluluk düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, cinsiyet değişkenine göre normal dağılım göstermediği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) görülmüş ve bu analiz için uygun görülen parametrik olmayan dağılımlarda kullanılan Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır.

Tablo 4: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İş Hayatı Mutluluğu	Erkek	110	182,39	,39505	11782,5	,205
	Kadın	234	167,85	,42706		

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin, iş hayatı mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (U=11782,5 p=0,205>0,05). Buna göre; erkeklerin iş hayatı mutluluklarının Sıra Ortalaması = 182,39; kadınların iş hayatı mutluluklarının Sıra Ortalaması = 167,85 olarak hesaplanmıştır. Tüm bu veriler dikkate alındığında Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre; erkek öğretmenlerin iş hayatı mutluluk düzeyleri ile kadın öğretmenlerin iş hayatı

mutluluk düzeyleri arasında cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir (p=0,205>0,05).

4.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarının yaş grupları (22-30 yaş; 31-50 yaş; 51-65 yaş) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Yaş gruplarının, öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, yaş değişkenine göre normal dağılım göstermediği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) görülmüş ve bu analiz için uygun görülen parametrik olmayan dağılımlarda kullanılan ilişkisiz örneklemler tek yönlü varyans analizi olan Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır.

Tablo 5: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması

Yaş Grupları	n	Sıra Ort.	SD	X^2	p
22-30 yaş	40	171,71	,65158	1,430	,489
31-50 yaş	247	169,34	,52948		
51-65 yaş	57	186,75			

Tablo 5 incelendiğinde; öğretmenlerin, iş hayatı mutluluklarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (X^2=1,430; p=0,489>0,05). Diğer bir ifadeyle; 22-30 yaş öğretmenler, 31-50 yaş öğretmenler ve 51-65 yaş öğretmenler arasında iş hayatı mutlulukları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p=0,489>0,05).

4.4. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular

Tablo 1'de verilen araştırmaya katılan öğretmenlerin betimsel istatistiksel verileri incelendiğinde; ön lisans 14 (%4.1), lisans 312 (%90.7), lisansüstü 18 (%5.2) olduğu görülmüştür. Mevcut dağılımın oransal olarak istatistiki açıdan yüksek derece orantısız oluşu, yığılmanın %90,7 ile lisans mezunu öğretmenlerde toplanması (toplam örneklem 344, lisans mezunu 312) sebebiyle anlamlı farklılığın sınandığı bu bölümde bu değişkene ait analiz bu hususlarca uygun görülmemiştir.

4.5. Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarının deneyim süresi (0-10 yıl; 11-25 yıl; 25 yıl üzeri) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Deneyim süresinin, öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, deneyim süresi değişkenine göre normal dağılım göstermediği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) görülmüş ve bu analiz için uygun görülen parametrik olmayan dağılımlarda kullanılan ilişkisiz örneklemler tek yönlü varyans analizi Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır.

Tablo 6: Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması

Gruplar	n	Sıra Ort.	SD	X^2	p
0-10 yıl	86	164,74	,65158	2,124	,346
11-25 yıl	192	170,77	,66314		
25 yıl üzeri	66	187,64			

Tablo 6 incelendiğinde; öğretmenlerin, iş hayatı mutluluklarının deneyim süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (X^2=2,124; p=0,346>0,05). Bu sonuçlara göre; 0-10 deneyime sahip öğretmenler, 11-25 yıl deneyime sahip öğretmenler ile 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler arasında iş hayatı mutlulukları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p=0,346>0,05). Başka bir ifadeyle; farklı deneyim süresine sahip öğretmenlerin, iş hayatı mutlulukları benzerdir, denilebilir.

4.6. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarının hizmet verdikleri okul düzeyi(okulöncesi-ilkokul-ortaokul-lise) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Çalışılan okul düzeyinin, öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, çalışılan okul düzeyi değişkenine göre normal dağılım göstermediği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) görülmüş ve bu analiz için uygun görülen parametrik olmayan dağılımlarda kullanılan ilişkisiz örneklemler tek yönlü varyans analizi Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır.

Tablo 7: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması

Gruplar	n	Sıra Ort.	SD	X^2	p	Chi-Square	η2
Okulöncesi	16	229,34					
İlkokul	144	188,16	,65158 ,75251	21,812	,000	17,638	0,050
Ortaokul	144	165,81					

Lise	40	117,49
Toplam	344	

Tablo 7 incelendiğinde; öğretmenlerin, iş hayatı mutluluklarının okul düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (X^2=21,812; p=0,000<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla gruplar Mann Whitney U testi ile birbirleriyle karşılaştırılmıştır ve sonuçlara göre; öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları çalıştıkları okul düzeyleri bakımından; okulöncesi (Sıra Ortalaması=229,34) ve ortaokul (Sıra Ortalaması=165,81) arasında okulöncesi lehine (Asymp. Sig(p)=0,017<0,05); okulöncesi (Sıra Ortalaması=229,34) ve lise(Sıra Ortalaması=117,39) arasında okulöncesi lehine (Asymp. Sig(p)=0,000<0,05); ilkokul (Sıra Ortalaması=188,16) ve lise (Sıra Ortalaması=117,39) arasında ilkokul lehine (Asymp. Sig(p)=0,000<0,05); ortaokul (Sıra Ortalaması=165,81) ve lise (Sıra Ortalaması=117,39) arasında ortaokul lehine (Asymp. Sig(p)=0,007<0,05) anlamlı farklılık görülmüştür.

Başkaca bir anlatımla bu sonuçlara göre: Okulöncesi düzeyinde çalışan öğretmenler; ortaokul ve lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı seviyede daha mutlu; ilkokul düzeyinde çalışan öğretmenler, lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı seviyede daha mutlu iken; ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenler de lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre iş hayatlarında istatistiksel açıdan anlamlı seviyede daha mutludurlar. Bu durumda iş hayatı mutluluğu bakımından en yüksek sıra ortalaması ile en mutlu öğretmenler okulöncesi (Sıra Ortalaması=229,34) düzeyinde çalışan öğretmenler iken; en düşük sıra ortalaması ile en mutsuz öğretmenler ise lise (Sıra Ortalaması=117,39) düzeyinde çalışan öğretmenlerdir, denilebilir.

Tablo 7'deki istatistiki açıdan anlamlı farklılığın etki büyüklüğü sonucu incelendiğinde ise; çalışılan okul düzeyi değişkeninin, öğretmenlerin iş hayatı

mutluluklarını η2 = 0,050 değeri ile orta düzeyde farklılaştırdığını/etkilediğini söyleyebiliriz (Büyüköztürk, 2011).

4.7. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre İş Hayatı Mutluluklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı (yoğunluğu-kalabalıklığı: 1-20; 21-50; 51-100) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Çalışılan okuldaki öğretmen sayısının, öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre normal dağılım gösterdiği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) gerçekleştirilen levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen dağıldığı görüldüğünden (p=0,264>0,05) ilişkisiz örneklemler tek yönlü ANOVA testinden yararlanılmıştır.

Tablo 8: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre İş Hayatı Mutluluklarının Karşılaştırılması

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,286	2	,643	1,519	,220
Gruplar içi	144,337	341	,423		
Toplam	145,622	343			

Tablo 8 incelendiğinde; öğretmenlerin, iş hayatı mutluluklarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısı (1-20; 21-50; 51-100) değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F_{(2,341)} = 1,519$; p=0,220>0,05). Diğer bir ifade ile okullardaki toplam öğretmen sayısı(kalabalıklık) öğretmenlerin, iş hayatındaki mutluluklarını istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştırmamaktadır (p=0,220>0,05).

4.8. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ‘Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’ sonuç değerlendirme ölçüt değer ve anlamları Tablo 9’da verilmiştir. Araştırmada ‘Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’nden yararlanılarak; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 9: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Likert Aralıkları Puan Ölçüt ve Karşılıkları

İfadeler	Değer	Sınırlar	Toplam Puan Sınırlar	Karşılığı
Hiç Katılmıyorum	1	1,00-1,79	26,00-46,79	Çok Kötü
Az Katılmıyorum	2	1,80-2,59	46,80-67,59	Kötü
Kararsızım	3	2,60-3,39	67,60-88,39	Orta
Çoğunlukla Katılıyorum	4	3,40-4,19	88,40-109,19	İyi
Tamamen Katılıyorum	5	4,20-5,00	109,20-130,00	Çok İyi

Tablo 10: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	n	Puan Aralığı	$\bar{X}$	SS
Pozitif Psikolojik Sermaye Genel Algı	**344**	**1-5**	**4,4515**	**,41895**
ÖZYETERLİLİK	**344**	**1-5**	**4,6272**	**,44196**
Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir	344	1-5	4,5523	,55868
Kendime güvenirim	344	1-5	4,6919	,51035
Başarı için yapmam gerekeni biliyorum	344	1-5	4,6483	,52472
Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim	344	1-5	4,6163	,57991
İYİMSERLİK	**344**	**1-5**	**4,2535**	**,65380**
Hayat dolu bir insanım	344	1-5	4,2645	,73823
Enerji doluyum	344	1-5	4,2122	,83563
Hayat güzeldir	344	1-5	4,3430	,80364
Güler yüzlüyüm	344	1-5	4,3953	,71272
Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor	344	1-5	4,0523	,95536
GÜVEN	**344**	**1-5**	**4,6919**	**,39062**
Mesleki sorumluluklarımın farkındayım	344	1-5	4,7733	,41934
Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim	344	1-5	4,5640	,59294
Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler	344	1-5	4,6686	,50715
Yaptığım her iş için hesap verebilirim	344	1-5	4,7616	,46590
DIŞA DÖNÜKLÜK	**344**	**1-5**	**4,4471**	**,52903**
Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm	344	1-5	4,5262	,64741
Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm	344	1-5	4,3605	,75458
Okulum için yeni fikirler geliştiririm	344	1-5	4,2442	,74718
Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim	344	1-5	4,4041	,71395
Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim	344	1-5	4,7006	,50119
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	**344**	**1-5**	**4,3564**	**,55598**
Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim	344	1-5	4,4971	,63887

Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım	344	1-5	4,4913	,61082
Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim	344	1-5	4,3372	,64089
Zorluklar mücadele azmimi arttırır	344	1-5	4,1221	,82397
Güçlükler karşısında mücadele ederim	344	1-5	4,3343	,72150
UMUT	**344**	**1-5**	**4,3924**	**,60881**
Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır	344	1-5	4,4680	,72371
Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim	344	1-5	4,2820	,76674
Öğretmenlik hayatımda karşılaşabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim	344	1-5	4,4273	,63929

Ölçek Toplam Puan $\bar{X}$ = 115,7386 (Minimum-Maximum; 81,00 - 130,00)

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye algıları verileri incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının ölçek toplam puan $\bar{X}$= 115,7386 olarak bulunmuş ve Tablo 9'da hesaplanmış ölçüt ve denk gelen aralıklara göre bu değerin karşılığındaki öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algılarının genel olarak 'Çok İyi' olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algılarına ait ölçme aracı cevapları incelendiğinde; maddeler bazında yüksek en yüksek aritmetik ortalamaya sahip ilk beş madde sırasıyla:

- $\bar{X}$ = 4,7733 değeri ile *'Mesleki sorumluluklarımın farkındayım'* maddesi,
- $\bar{X}$ = 4,7716 değeri ile *'Yaptığım her iş için hesap verebilirim'* maddesi,
- $\bar{X}$ =4,7006 değeri ile *'Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim'* maddesi,
- $\bar{X}$ = 4,6919 değeri ile *'Kendime güvenirim'* maddesi ve
- $\bar{X}$ =4,6686 değeri ile *'Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler'* maddeleri iken;

Öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algılarına ait ölçme aracı cevapları incelendiğinde; maddeler bazında yüksek en düşük aritmetik ortalamaya sahip ilk 3 madde sırasıyla:

- $\bar{X}$ = 4,0523 değeri ile *'Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor'* maddesi,
- $\bar{X}$ = 4,1221 değeri ile *'Zorluklar mücadele azmimi arttırır'* maddesi ve
- $\bar{X}$ = 4,2122 değeri ile '*Enerji doluyum'* maddesi olarak saptanmıştır.

Tablo 10'a göre; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarına ait ölçme aracı cevaplarının aritmetik ortalamalarını incelediğimizde ise; 'Öz yeterlilik Boyutu: $\bar{X}$ = 4,6272', 'İyimserlik Boyutu: $\bar{X}$ = 4,2535', 'Güven Boyutu: $\bar{X}$ = 4,6919', 'Dışa dönüklük Boyutu: $\bar{X}$ = 4,4471', 'Psikolojik Dayanıklılık: $\bar{X}$ = 4,3564' ve 'Umut Boyutu: $\bar{X}$ = 4,3924' olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının tüm boyutlarda $\bar{X}$ = 4,20 ve üzeridir; bu durumun ölçüt değerler bakımından karşılığı ise ayrı ayrı tüm boyutlar bakımından 'Çok İyi'dir. Ayrıca yine Tablo 11 sonuçlarına göre; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algıları boyutları arasında en yüksek değere sahip boyutun $\bar{X}$ = 4,6919 ile 'Güven' boyutu olduğu görülürken; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları içinde en düşük değere sahip boyutun ise $\bar{X}$ = 4,2535 değeri ile 'İyimserlik' boyutu olduğu görülmektedir.

4.9. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 11'de sunulmuştur.

Cinsiyetin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, cinsiyet değişkenine göre normal dağılım (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) gösterip varyansların

homojen dağıldığı levene's testi (Sig. (p)=0,346>0,05) görülmüş ve bağımsız örneklemler t-testinden yararlanılmıştır.

Tablo 11: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	$\bar{x}$	ss	t	df	p	d
Pozitif Psikolojik Sermaye	Erkek	110	4,5171	,39505	2,002	342	,046	,023
	Kadın	234	4,4206	,42706				

Tablo 11 incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(342)}$ =2,002; p=0,046<0,05). Buna göre; erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları $\bar{X}$ = 4,5171 iken; kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları $\bar{X}$ = 4,4206 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda analizin sonuçlarına göre; erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşıp daha yüksek olduğu görülmektedir (p=0,046<0,05).

Tablo 11'deki istatistiki açıdan anlamlı farklılığın Cohen's-d testi etki büyüklüğü sonucu incelendiğinde ise; cinsiyetin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını d = 0,023 değeri ile düşük düzeyde farklılaştırdığını/etkilediğini söyleyebiliriz (Kılıç, 2014).

4.10. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının yaş grupları değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 12'de sunulmuştur.

Yaş gruplarının, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, yaş değişkenine göre normal dağılım gösterdiği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) ancak gerçekleştirilen levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen dağılmadığı görülmüş (p=0,014<0,05) ve bunda dolayı ilişkisiz örneklemler tek yönlü ANOVA (Welch) ve Post Hoc (Games-Howell) testlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 12: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması

Varyans Kaynağı	Anova	Welch	Welch Statistic[a]	Welch				Post Hoc Games-Howell
	KT	**sd**	**F**	**p**	**Grup**	**x̄**	**ss**	**p**
Gruplararası	,986	2	3,339	0,040	22-30 Yaş	4,4923	,34700	31-50 ile 51-65 (sig(p) =0,036)
Gruplariçi	59,215	89,674			31-50 Yaş	4,4198	,43749	
Toplam	60,202				51-65 Yaş	4,5601	,36437	
η2 = 0,016								

Tablo 12 incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F_{(2,\ 89,674)}$ =3,339; p=0,040<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplar birbirleriyle karşılaştırılmıştır. MultipleComparisons'da Games-Howell sonuçlarına göre; 31-50 yaş ($\bar{X}$ = 4,4198) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile 51-65 yaş ($\bar{X}$ = 4,5601) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları arasında 51-65 yaş lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (sig(p)=0,036<0,05). Bu sonuçlara göre; 51-65 yaş öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, 31-50 yaş öğretmenlerin pozitif psikolojik

sermaye algılarından istatistiki olarak anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12'deki istatistiki açıdan anlamlı farklılığın etki büyüklüğü sonucu incelendiğinde ise; yaş değişkeninin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını $\eta 2 = 0{,}016$ değeri ile düşük düzeyde farklılaştırdığını/etkilediğini söyleyebiliriz (Büyüköztürk, 2011).

4.11. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Tablo 1'de verilen araştırmaya katılan öğretmenlerin betimsel istatistiksel verileri incelendiğinde; ön lisans 14 (%4.1), lisans 312 (%90.7), lisansüstü 18 (%5.2) olduğu görülmüştür. Mevcut dağılımın oransal olarak istatistiki açıdan yüksek derece orantısız oluşu, yığılmanın %90,7 ile lisans mezunu öğretmenlerde toplanması (toplam örneklem 344, lisans mezunu 312) sebebiyle anlamlı farklılığın sınandığı bu bölümde bu değişkene ait analiz bu hususlarca uygun görülmemiştir.

4.12. Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının deneyim süresi (0-10 yıl; 11-25 yıl; 25 yıl üzeri) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 13'te sunulmuştur.

Deneyim süresinin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, deneyim süresi değişkenine göre normal dağılım gösterdiği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) ancak gerçekleştirilen levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen dağılmadığı görülmüş ($p=0{,}017<0{,}05$) ve ilişkisiz örneklemler tek yönlü ANOVA(Welch) ve Post Hoc (Games-Howell) testlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 13: Öğretmenlerin Deneyim Sürelerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması

Varyans Kaynağı	ANOVA	Welch	Welch Statistic[a]	Welch				Post Hoc Games-Howell
	KT	**sd**	**F**	**p**	**Grup**	**x̄**	**ss**	**p**
Gruplararası	1,588	2	5,961	0,003	0-10 Yıl	4,4289	,40975	0-10 yıl ile 25 yıl üzeri (sig(p) =0,025)
Gruplariçi	58,614	163,553			10-25 Yıl	4,4139	,43764	11-25 yıl ile 25 yıl üzeri (sig(p) =0,003)
Toplam	60,202				25 Yıl üzeri	4,5903	,34556	
η2 = 0,026								

Tablo 13 incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının deneyim süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F_{(2,\ 163,553)} = 5,961$; $p=0,003<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplar birbirleriyle karşılaştırılmıştır. MultipleComparisons'da Games-Howell sonuçlarına göre; 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenler ($\bar{X}$ = 4,4289) ile 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler ($\bar{X}$ = 4,5903) arasında 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler lehine (sig(p)=0,025<0,05) ve 11-25 yıl deneyime sahip öğretmenler ($\bar{X}$ = 4,4139) ile 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler ($\bar{X}$ = 4,5903) arasında 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler lehine (sig(p)=0,003<0,05) pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle bu sonuçlara göre 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, 0-10 yıl ve 11-25 yıl deneyime sahip öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

Tablo 13'teki istatistiki açıdan anlamlı farklılığın etki büyüklüğü sonucu incelendiğinde ise; deneyim süresinin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını η2 = 0,026 değer ile düşük düzeyde farklılaştırdığını/etkilediğini söyleyebiliriz (Büyüköztürk, 2011).

4.13. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının hizmet verdikleri okul düzeyi(okulöncesi-ilkokul-ortaokul-lise) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 14'te sunulmuştur.

Çalışılan okul düzeyinin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, çalışılan okul düzeyi değişkenine göre normal dağılım gösterdiği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) ve gerçekleştirilen levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş (p=0,056>0,05) ve bundan dolayı ilişkisiz örneklemler tek yönlü ANOVA testinden yararlanılmıştır.

Tablo 14: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Düzeyine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,093	3	,364	2,097	,100
Gruplar içi	59,108	340	,174		
Toplam	60,202	343			

Tablo 14 incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının çalışılan okul düzeyi (okulöncesi-ilkokul-ortaokul-lise) değişkenine göre

istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F_{(3,340)}$ = 2,097; p=0,1>0,05). Diğer bir ifadeyle; okulöncesi, ilkokul, ortaokul veya lise düzeyinde çalışan öğretmenler arasında pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde bir farklılık görülmemiştir (p=0,1>0,05).

4.14. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı (yoğunluğu-kalabalıklığı: 1-20; 21-50; 51-100) değişkenine ilişkin bulguları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 15'te sunulmuştur.

Çalışılan okuldaki öğretmen sayısının, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları üzerinde anlamlı etkisinin var olup/olmadığının incelendiği bu kısımda; verilerin, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre normal dağılım gösterdiği (çarpıklık-basıklık -1,5 ile + 1,5) ve gerçekleştirilen levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş (p=0,392>0,05) ve ilişkisiz örneklemler tek yönlü ANOVA testinden yararlanılmıştır.

Tablo 15: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,337	2	,169	,960	,384
Gruplar içi	59,865	341	,176		
Toplam	60,202	343			

Tablo 15 incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının çalışılan okuldaki öğretmen sayısı (1-20; 21-50; 51-100) değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F_{(2,341)}$ = 0,960; p=0,384>0,05). Diğer bir ifade ile okuldaki toplam öğretmen sayısı(kalabalıklık)

öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarını istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaştırmamaktadır (p=0,384>0,05).

4.15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlik Algıları ile İş Hayatı Mutluluğu Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile iş hayatı mutlulukları arasındaki ilişki irdelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Araştırma değişkenlerinin normallik dağılımları sosyal alan araştırmalarında daha çok tercih edilen çarpıklık ve basıklık verisiyle (çarpıklık-basıklık -1,5 ile +1,5) incelenmiş ve her iki değişkene ait sonuçların normal dağılıma tabii olduğu bundan dolayı; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile iş hayatı mutlulukları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla 'Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi' kullanılmıştır. Regresyon analizi açısından saçılım diyagramı (Scatter/Dot; Simple Scatter) çıktısına göre değişkenlerin doğrusal ilişkili olduğu; uç değerler bakımından değişkenlerin standart değer (Cook's Distance=0,49<1) içerisinde olduğu; hataların dağılımının (P-Plot ve Histogram) normal olduğu; değişkenlerin eş varyanslı (Scatterplot) olduğu; hataların bağımsızlığı (Durbin Watson=1,614; 0-4) standart aralıkta olduğu görülmüş; bundan dolayı; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, iş hayatı mutluluklarında yordayıcılık istatistiklerini tespit edebilmek amacıyla 'Basit Doğrusal Regresyon Analizi' kullanılmıştır. Tüm bu işlemler sonucu edilen veriler Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Yeterlilik Algıları ve İş Hayatı Mutluluk İlişkisi

İş Hayatı Mutluluğu	B	SD	β	t	p	Pearson's r	R^2
Sabit	1,347	,343		3,922	,000		0,1664
Pozitif Psikolojik Sermaye	,634	,077	,408	8,253	,000	,408	
*Korelasyon p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.							

Tablo 16 incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı ile iş hayatı mutluluğu arasında orta düzeyde ve anlamlı ($F_{(1,342)=}$ 68,120; p<0,05; r=0,408) bir ilişki saptanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile iş hayatı mutluluklarının orta seviyede pozitif ve anlamlı olarak birlikte aynı yönde artış ya da düşüş gösterdiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı yordayıcı bağımsız değişkeni, iş hayatı mutluluğu yordanan bağımlı değişkeni puanlarındaki toplam varyansın %16,64'ünü açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı değişkeni, öğretmenlerin iş hayatı mutluluğunu %16,64 oranında açıklamaktadır (R^2=0,1664).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırma doğrultusunda elde edilen bulgulara dayalı olarak çıkan sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Geçmişten günümüze en temel ögesi insan olan eğitim örgütlerinde geleneksel yaklaşım anlayışı baskınlığı azaltılmalı, tüm donanımlarıyla yegâne sermaye unsuru olan öğretmenlerin sosyal ve psikolojik yönleri göz ardı edilmemelidir. Kendisini sürekli geliştirme potansiyeli ve toplumların ilerlemesi hususuyla öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklük, güven) ve iş hayatı mutlulukları yadsınamaz bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin geliştirilebilecekleri psikolojik sermaye unsurları, hayatlarında anlam ve amaç bütünlüğü hissetmeleri, onların psikolojik sağlıkları ve iyi oluşlarının en büyük destekçisi olabilecektir (Göçen, 2019).

Genel anlamda psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin olmakta, daha yüksek performansla çalışmakta, işten ayrılmayı daha az düşünmektedirler. Çalışanların içinde bulundukları pozitif psikolojik durumların pozitif tutum ve davranışları artırıp olumsuz tutumları ise azalttığı görülmüştür (Çetin ve Varoğlu, 2015). İş hayatında mutlu olan çalışanlar, hayatında anlam ve amaca sahip, empati duygusu yüksek, tutkulu, gelecekten umutlu, çevresiyle sağlıklı ve iyi sosyal ilişkiler kuran, paylaşmaktan keyif alan, sosyal, yardımsever, verimli, üretken kişilerdir. Mutlu çalışanlar mutlu olmayanlara oranla daha üretken ve proaktif, işlerini seven/sevme eğilimi gösteren, motivasyonları, bağlılıkları, aidiyetleri ve işle özdeşlemeleri yüksektir. (Anderson vd., 2009; Jones, 2010). Pozitif psikolojik sermaye ve iş hayatı mutluluğunun ayrı ayrı ve birlikte ne kadar önemli olduğu alanyazında da açıktır; dolayısıyla öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin pozitif psikolojik sermayeleri ve iş hayatı mutlulukları değerli ve önemlidir.

Bu araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş hayatı mutlulukları ilişkisel olarak ve demografik özellikler (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, deneyim süresi, çalışılan okul düzeyi, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı) bakımından irdelenmiştir.

Kırklareli ilinde okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde öğretmenlerin katılımıyla 344 katılımcıdan elde edilen bulguları incelediğimizde; araştırmaya %68 oran ile 234 kadın öğretmen, %32 oran ile 110 erkek öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılım verileri incelendiğinde kadın öğretmenlerin araştırmaya katılımda daha fazla sayıda ve oranda olduğu belirgindir. Araştırma sürecinde örneklem yaş grubunda hâkim olan grup %71,8 oran ile 31-50 yaş aralığındaki öğretmenlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 14'ü ön lisans, 312'si lisans ve 18'i ise lisansüstü eğitime sahip olmakla birlikte; 86 öğretmen 1-10 yıl, 192 öğretmen 11-25 yıl, 66 öğretmen ise 25 yıl üzeri deneyime sahiplerdir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların düzeylerine göre dağılımı: 16 okulöncesi öğretmeni, 144 ilkokul öğretmeni, 144 ortaokul öğretmeni ve 40 lise öğretmeni iken; katılımcıların çalıştıkları okullardaki toplam öğretmen sayıları dağılımı ise; 1-20 toplam öğretmene sahip okulda çalışan katılımcı 94, 21-50 toplam öğretmene sahip okulda çalışan katılımcı 231, 51-100 toplam öğretmene sahip okulda çalışan katılımcı 19'dur. Araştırma sonuçları verilen bu demografik veriler ışığında şekillenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısının genel olarak 'Çok İyi' olduğu saptanmıştır. Öğretmenler üzerinde aynı konuda araştırma yapan diğer araştırmacılarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır (Sertel ve Karadağ, 2022; Akman, 2016; Demir, 2019; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Tösten ve Özgan, 2017; Yıldırım ve Tösten, 2020; Çakmak ve Arabacı, 2017; Anık ve Tösten, 2019; Yalçın, 2019). Buna göre öğretmenler; pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenlerinin aritmetik ortalamasında kendilerini 'Çok İyi' seviyesinde yeterli olarak görmekte ya da algılamaktadırlar.

Pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algısının alt boyutları incelendiğinde; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları arasında en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun 'Güven' bileşeni boyutu olduğu görülürken; en düşük değere sahip alt boyutun ise 'İyimserlik' bileşeni boyutu olduğu görülmüştür. Daha önce yapılan ilgili benzer araştırmalarda da bu çalışma ile çok benzer sonuçlara rastlanmaktadır (Yalçın, 2019; Tösten ve Özgan, 2017; Yıldırım ve Tösten, 2020). Sertel ve Karadağ'ın (2022) çalışmasında ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında en yüksek alt boyut öz yeterlilik, en düşük alt boyut ise yine bu çalışmayla benzer olarak iyimserlik boyutu çıkmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algıları arasında çalışılan okul düzeyi (okulöncesi, ilkokul, ortaokul, lise) ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı(yoğunluk-kalabalıklık) değişkenleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösteren bir sonuca ulaşılamamıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algıları, çalışılan okul düzeyi ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamakta veya bu değişkenlerden istatistiksel olarak anlamlı denilebilecek düzeyde etkilenmemektedirler. Ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algıları arasında cinsiyet, yaş ve deneyim süresi değişkenleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre:

- Cinsiyet değişkeni bakımından erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı, kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik yeterlik algısından istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha fazladır.
- Yaş değişkeni bakımından 31-50 yaş öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile 51-65 yaş öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları arasında 51-65 yaş lehine anlamlı bir fark bulunmuştur yani 51-65 yaş öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, 31-50 yaş öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından anlamlı biçimde daha yüksektir.
- Öğretmenler arasında deneyim süresi değişkeni bakımından da 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenler ile 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler

arasında 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler lehine ve 11-25 yıl deneyime sahip öğretmenler ile 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler arasında 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenler lehine, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür; yani 25 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının, 0-10 yıl ve 11-25 yıl deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksektir.

Bu araştırma sonuçlarının aksine yapılan bazı çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye açısından cinsiyetin anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı sonucuna varılmıştır (Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Altınkurt, Ertürk ve Yılmaz, 2015; Tösten ve Özgan, 2017). Sağlık alanında yapılan bir araştırmada ise erkek hastane çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ortalamalarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Koç, 2019). Demir (2019) araştırmasına göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları; cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdeme göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermezken; okul türü ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tösten ve Özgan'a (2017) göre öğretmenlerin medeni durum, kıdem, yaş, maaş memnuniyeti, mezun olunan fakülte türü, okul büyüklüğü pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir. Sınıf öğretmenlerinin motivasyonu ve iş tatmini açısından incelendiği bir araştırma da öğretmenler yaşı ilerledikçe ve deneyimleri arttıkça işe olan uyumlarının yükseldiği ve bunun sonucunda iş tatminlerinin arttığı belirtilmiştir (Yavuz ve Bahtiyar Karadeniz, 2009). Dolayısıyla ileri yaş grubu ve deneyime sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının daha yüksek çıkmış olması bu durumla da ilişkilendirilebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş hayatlarında 'Mutlu' oldukları görülmüştür. Farklı ancak mutlulukla ilişkili bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin iş doyumu ve içsel doyumu yüksek, öğretmenler orta düzeyde yaşam doyumuna ve kariyer tatminine sahip, iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutlulukları yüksek (Aydın, 2006; Tunç, 2019; Gafa ve Dikmenli, 2019; Çetin ve Polat, 2019; Korkut, 2019; Özgenel ve Bozkurt, 2020; Tortumlu ve Uzun, 2021; Elmas, 2021).

Araştırmada öğretmenlerin iş hayatı mutluluk boyutları arasında iş yeri kaynaklı mutluluk ortalaması diğer boyutlara göre daha düşük çıkmıştır. Bu boyutta yer alan sorular öğretmenlerin iş hayatındaki terfi ve adil ödüllendirilme konuları ile alakalıdır. Öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarını olumsuz yönde etkileyen en önemli konular; öğretmenlerin yeterli düzeyde terfi imkânı bulamaması ve iş yerlerinde adil bir ödüllendirme sistemine sahip olmamaları konusu olarak görülmüştür. Terfi, iş tatmini sağlayan mühim bir araçtır. Terfi, çalışanın gösterdiği başarıya karşılık aldığı hak ettiği bir ödüldür. Terfinin gerçekleşmesi kişinin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir (Yavuz ve Bahtiyar Karadeniz, 2009).

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları arasında cinsiyet, yaş, deneyim süresi, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları, cinsiyet, yaş, deneyim süresi ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı seviyede farklılaşmamakta bu değişkenlerden etkilenmemektedir. Mumcu Özdemir ve Kış (2019) ise yapmış oldukları çalışmada küçük (-30) ve orta düzey (31-45) sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda örgütsel mutluluk düzeyinin büyük okuldaki (46+) mutluluk düzeyinden daha fazla olduğunu saptamışlardır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş hayatı mutlulukları arasında çalışılan okul düzeyi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre:

- Çalışılan okul düzeyi değişkeni bakımından okulöncesi ve ortaokul arasında okulöncesi lehine; okulöncesi ve lise arasında okulöncesi lehine; ilkokul ve lise arasında ilkokul lehine; ortaokul ve lise arasında ortaokul lehine anlamlı düzeyde farklılık vardır; dolayısıyla okulöncesi düzeyinde çalışan öğretmenler; ortaokul ve lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı seviyede daha mutlu; ilkokul düzeyinde çalışan öğretmenler, lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı seviyede daha mutlu iken; ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenler de lise düzeyinde çalışan öğretmenlere göre iş hayatlarında anlamlı seviyede daha mutludurlar. Bu durumda iş hayatı mutluluğunda çalışılan okul düzeyi değişkeni bakımından en mutlu

öğretmenler okulöncesi düzeyinde çalışan öğretmenler iken; en mutsuz öğretmenler ise lise düzeyinde çalışan öğretmenlerdir.

Farklı araştırmalarda da çalışılan okul düzeyi ya da okul kademesinin öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarında farklılığa sebep olduğu ve okul kademesi ilerledikçe mutluluğun azaldığı görülmektedir. Özgenel ve Bozkurt'un (2020) yaptığı çalışmada da okul düzeyi değişkenine göre okul mutluluğunun anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmekte ve bu durum bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. İlgili araştırmaya göre de öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyi bakımından; ilkokul öğretmenlerinin algıladıkları okul mutluluk düzeyi ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek; ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin ise lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, benzer araştırma sonuçlarının da bu çalışmanın sonuçlarını desteklediğini göstermektedir (Sezer ve Can, 2019; Özgenel ve Bozkurt, 2020).

Araştırma sonucunda elde edilen diğer bir sonuç ise öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ve iş hayatı mutlulukları değişkenleri arasındaki ilişki durumudur. Öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlilik algıları ve iş hayatı mutlulukları değişkenleri arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları ile iş hayatı mutluluklarının birlikte doğrusal olarak aynı yönde artış ya da düşüş gösterdiğini ifade etmektedir. Bu sonuca göre pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı yüksek öğretmenlerin, iş hayatı mutlulukları da yüksek ya da iş hayatı mutlulukları düşük öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları da düşüktür. Araştırmanın diğer bir sonucu da regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan ve öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı ile iş hayatı mutluluğu arasındaki yordayıcılık ilişkisidir. Buna göre pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı yordayıcı(bağımsız) değişkeni, iş hayatı mutluluğu yordanan(bağımlı) değişkeni puanlarındaki toplam varyansın %16,64'ünü açıklamaktadır. Böylece öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı değişkeninin, öğretmenlerin iş hayatı mutluluğunu %16,64 oranında açıkladığı sonucuna varılmıştır. 2017 yılında yayınlanan İran'ın Saveh şehrinde okul idarecileri üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında

anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Malekitabar, Riahi ve Malekitibar, 2017). Psikolojik iyi oluş ve mutluluğun iç içe, ilişkili ve birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olduğu düşünüldüğünde bu araştırma sonucunun yapılan araştırma sonucuyla benzer olduğu görülmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısı ile iş hayatı mutlukları arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki ve pozitif psikolojik sermaye yeterlik algısının öğretmenlerin iş hayatı mutluluğunu %16,64 oranında yordadığı (açıkladığı) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermayesi, iş hayatı mutluluğu açısından önemli bir unsurdur. Pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin iş hayatındaki mutluluklarına katkı sağladığının ortaya çıktığı bu araştırma düşünüldüğünde eğitim sisteminin, okul yönetimlerinin bu konuya daha fazla eğilmesi, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesini ortaya çıkarabilecek veya arttırabilecek her türlü faaliyet öğretmenlik mesleği açısından değerli olacaktır. Ayrıca öğretmenlerin iş hayatı mutluluğunu etkileyen/açıklayan diğer farklı unsurlar araştırılabilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algıları cinsiyet, yaş ve deneyim süreleri bakımından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu doğrultuda bu farklılıkların sebeplerini ortaya çıkarabilecek yeni araştırmalar yapılması alanyazına katkı sağlayabilecektir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş hayatlarında mutlu olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin iş hayatı mutluluk boyutları arasında iş yeri kaynaklı mutluluk ortalaması diğer boyutlara göre çok daha düşük çıkmıştır. Bu boyutta yer alan sorular öğretmenlerin iş hayatındaki terfi ve adil ödüllendirilme konuları ile alakalıdır. Öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarını olumsuz yönde etkileyen en önemli konular; öğretmenlerin yeterli düzeyde terfi imkânı bulamaması ve iş yerlerinde adil bir ödüllendirme sistemine sahip olmamaları konusu olarak görülmüştür. 2022 yılında Millî

Eğitim Bakanlığı'nın uzman ve başöğretmenlik uygulaması başlamış ancak 2023 yılında yapılan bu araştırmada bu gelişmeye rağmen bu durum belli ki öğretmenler açısından ya henüz yeterli düzeyde algılanamamış ya da yetersiz görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinde terfi ve ödüllendirme konusu, üzerinde çalışılması gerekli konular olarak görülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarının çalışılan okul düzeyi bakımından farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Genel olarak okulöncesi düzeyinden lise düzeyine doğru öğretmenlerin mutlulukları azalmaktadır. Öğretmenlerin iş hayatı mutluluklarının okulöncesi düzeyinden lise düzeyine doğru niçin azalma gösterdiği ile ilgili durumlar araştırılarak alanyazına katkı sunulabilir.

Araştırma Kırklareli ili okullarında görevli 344 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Evren ve örneklem bakımından farklı illerde hatta ülke çapında yapılabilecek yeni araştırmalar, araştırma konusunun geçerlik ve güvenirliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A. (1999). *İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Ada, Ş. ve Erçoşkun, M. H. (2009). Okul müdürlerinin klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarını uygulama biçimleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(2), 171-182.

Akçay, H. V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(1), 73,98.

Akçay, H. V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *KSÜ İİBF Dergisi, 2*(1), 123-140.

Akdemir, B. ve Açan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 8*(2): 57-79.

Akduman, G. ve Duran, N. (2017). Organizasyonlarda çalışan mutluluğunun önemi ve insan kaynaklarında yeni bir kavram: Mutluluk departmanı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi.* Uşak, 20-22 Nisan 2017.

Akın, A. ve Yalnız, A., (2015). Yaşam memnuniyeti ölçeği (YMÖ) Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(54): 95-102.

Akın, O. ve Aktar, A. (2019). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki yabancılaşmanın işyeri mutluluğu üzerine etkisi: Burdur ili ve bucak ilçesinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5*(2), 1-24.

Akkuş, O. (2010). Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Akkuş, A. (2020). Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*, 268-277.

Akşit Aşık, N. (2010) Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467*, 31-51.

Aktan, B. Ş. ve Önder, A. (2018). Okul öncesi dönemde psikolojik dayanıklılık. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 4*(2), 20-30.

Alarcon, G., Eschleman, K. J. ve Bowling, N. A. (2009). Relationship between personality and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, *23*(3), 244-263.

Alıç, M. (1996). Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticisinin işlevleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi, (217),* 12-16.

Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30*(1), 203-215.

Alparslan, A. M., Kahraman, M. ve Cantürk, N. (2016). Araştırma görevlilerinin işyerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri: Bir alan çalışması. *15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı.* İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme Bölümü. 26-28 Mayıs 2016. İstanbul. ss. 65-75.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education, 4*(2), 57-71.

Altınkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators, 4*(2), 166-187.

Altuntaş, S. ve Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35*(4). 936-948.

Amiresmaili, M. ve Moosazadeh, M. (2013). Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 18*(5), 343-348.

Anderson, N., Kepir Sinangil, H., Öneş, D. S. ve Viswesvaran, C. (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı* (Çev: N. Domanıç). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Anık, S. ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(69), 332-342.

Arıcı, N. (2013). *Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Psikoloji*. A. Akın (Edt.). Sakarya: Kitap Matbaacılık.

Arıkan, R. (2018). *Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1*, 97-159.

Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 11*(19), 63-80.

Arslan, Y. (2018). Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi.* Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Atıgan, F. (2011). *Yönetim ve Organizasyon.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ticaret.

Ayas, A. (2009). The importance of teaching profession and current problems in teacher training. *Inonu Unıversıty Journal Of The Faculty Of Educatıon, 10*(3), 1-11.

Aydın, A. H. (2011). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Aydın, D. (2006). Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumu. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, M. (1988). Eğitim Yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Aytek, M. E. (2020). Öğretmenlerin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları ile okul kültürü arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi, İİBF Dergisi, 4*(7). 1-30.

Bakker, A. B. ve Oerlemans, W. K. (Eds) (2011). *Subjective well-being in organizations, in The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship.* New York: Oxford University Press.

Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Baltaş, A. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Başalp, N. (2001). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması (Sakarya ilinde bir uygulama). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetsel Davranış.* Ankara: Gül Yayınevi.

Battal, N. (2003). Çağdaş eğitim sistemlerinde öğretmen yetiştirme. *Eğitimde Yansımalar:VII Ulusal Sempozyumu.* Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 21-23 Mayıs 2003. Sivas. ss. 13-14.

Baysal, A. C. (1997). İşletmelerde iş tatmini ölçmede kullanılan psikoteknik yöntemler. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, 16*(2), 33.

Benet Martinez, V. ve John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*(3), 729-750.

Bilen, M. (1982). *Başarılı Öğretim İçin Teknikler*. Ankara: Ankara Basım Sanayii.

Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349-361.

Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, A. ve Erdem, B. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

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

Bourdieu, P. (2010). Sermaye biçimleri. (Der. Şahin M.M. ve Ünal A.Z.) *Sosyal Sermaye.* İstanbul: *Değişim,* 45, 75.

Bozca, S. (2015). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Brennan, K. (2006). The managed teacher: Emotional labour, education, and technology. *Educational Insights, 10*, 55-65.

Brief, A. P. ve Weiss, H. M (2002). Organizational behavior: Affect in the work place. *Annual Review of Psychology, 53,* 279-307.

Bulut, A. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (Çev: İ. D. E. Sarıoğlu). İstanbul: Kaktüs Yayınları.

Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi, Özel sayı, 11*, 113-123.

Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23*(1), 1-32.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Canbay, H. (2010). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Ceyhan Aldemir, M. (1985). *Örgütler ve Yönetimi: Makro Bir Yaklaşım*. İzmir: Bilgehan Basımevi.

Cilasun, A. (2016). Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Cömert, Y. ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 5*(3), 17-34.

Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2015). *Öğretmen Olmak Bir Cana Dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.

Çağan, S. N. (2012). Performans ve motivasyon arasındaki ilişki: GATA hemşirelik hizmetleri örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çakmak, M. S. ve Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(62). 890-909.

Çalışkan, S. C. (2015). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 16*(3), 363- 382.

Çelikten M., Şanal M. ve Yeni Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(2), 207-237.

Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi, 8*(2), 51-66.

Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2013). Psikolojik sermayenin algılanan performansa ve işten ayrılma niyetine etkilerinde iş tatmini ve cinsiyetin rolü. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.* Kütahya, 468-471.

Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi, 2*(2), 105-113.

Çetin, S. ve Polat, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı.* Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve EYED-der. 2-4 Mayıs 2019 İzmir. ss. 163-168.

Çetintaş, H. B. (2016). Yönetim yaklaşımlarında örgütsel iletişim olgusunun değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 4*(1), s.173-199.

Çoşkun, G. ve Demiröz, S. (2017). İlköğretim okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerin iş tatmini düzeyleri. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4*(8), 1-11.

Çoşkuner, A. (1995). İnsan, iş ve iş doyumu. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 11*(1-2), 65.

Davies, W. (2016). *The Happiness Industry*. Verso, London.

De Neve, J. E. ve Ward, G. (2017). Happiness at work. *CEP Discussion Paper No 1474.* London School of Economics and Political Science Centre for Economic Performance. March 2017. London.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human need sandthe self determination of behaviour. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.

Demir, E. (2019). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Uluslararası Akademik Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 108-125.

Demir, T. (2016). Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demirci, İ. ve Şar, A. H. (2017). Kendini bilme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches, 6*(5), 2710-2728.

Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences, 5*(1), 199- 209.

Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik özellikleri, hedonik ve rasyonel fayda, marka duygusu ve marka bağlılığı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(2), 141-165.

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research, 31*(2), 103-157.

Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50*(3), 115-140.

Drake, R. I. ve Smith, P. J. (1978). *Sanayide Davranış Bilimleri* (Çev: K. Tosun vd.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları. No:83.

Dufault, K. ve Martocchio, B. (1985). Hope: Its spheres and dimensions. *Nursing Clinics of North America, 20*(2), 379-391.

Elber Börü, D,, İslamoğlu, G. ve Birsel, M. (2020). Güvenilir ve güvenilmez insan özellikleri karşılaştırması. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 9*(18), 149-162.

Elmas, E. (2021). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Envick, B. R. (2005). "Beyond humand and social capital: The ımportance of positive psychological capital for entrepreneurial success". *The Entrepreneurial Executive, 10*, 41-52.

Erden, M. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., ve Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 215-229.

Ergin, D. Y. (1994). Örnekleme türleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 6*, 91-102.

Eriş, H. M. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşam kalitesi düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). "Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında çalışmaların kategorik olarak incelenmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9* (19): 89-103.

Erkuş, A., Çöpoğlu, M. ve Fındıklı A. M. (2013). Çalışanların iş yaşam dengesinin iş yaşamındaki mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri. *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.* Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, ss. 117-120.

Ertürk, M. (1995). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım-Yayım.

Ertürk, M. (2013) *Meslek Yüksek Okulları İçin Yönetim ve Organizasyon.* İstanbul: Beta Yayınevi.

Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well &Being, 1*(1), 1-19.

Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi, 15*, 49-55.

Evkaya, C. (2019). Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği. *Yayınlamamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Fışkınlı, G. (2020). Okul yöneticilerinin sahip olduğu yönetim felsefesi ile kullandıkları politik taktikler arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384-412.

Fisher, C. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. *Wellbeing: A complete reference guide, Work and Wellbeing* (P.Y. Chen ve G. L. Cooper). New York: Wiley Blackwell, pp. 9-34.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology, 9*(2), 103-110.

Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(1), 131-150.

Genç, H., Şahin, Y. ve Altuntaş, S. (2020). Öğretmenlerde mutluluk ve iyimserlik üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21*(1), 178-192.

Genç, N. (2008). *Meslek Yüksekokulları için Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education, 8*(1), 135-153.

Güler, B. K. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye*. Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. (Edt.). Kocaeli: Umut Yayınevi.

Gündoğan, T. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bir insan kaynakları bölümünde uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güner, F. ve Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2017). Banka çalışanlarının iş yerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 85-105.

Günkör, C. ve Özdemir, M. Ç. (2017). Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 15*(1), 70-90.

Güven, İ. (2001). Öğretmen yetiştirmenin uluslararası boyutu (UNESCO 45. uluslararası eğitim kongresi). Mart-Nisan-Mayıs 2001. *Milli Eğitim Dergisi, 150.* https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/guven.htm adresinden 03.04.2023 tarihinde erişilmiştir.

Harter, J. K., Schmidt, F.L. ve Hayes, T. L. (2002), Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta analysis, *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279.

Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar.* (Çev. Edt: T. Doğan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Hosie, P. ve Sevastos, P. (2009). Does the happy productive worker thesis apply to managers?. *International Journal of Workplace Health Management, 2*(2), 131-160.

Hoşgörür, V., Kılıç, Ç. ve Dündar, H. (2002). Kırıkkale üniversitesi sınıf öğretmenliği programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine karşı tutumları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, (16),* 91-100.

Ilgaz, D. ve Hızlı Sayar, G. (2020). Pozitif psikoloji uygulamaları eğitiminin öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş düzeylerine etkisi. *Üsküdar Üniversitesi Psikoloji Araştırmaları Sempozyumu,* Üsküdar Üniversitesi Yayınları 30, 63-68.

İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*, 41-56.

İncekara, S. (2020). Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.

İskenderoğlu, M. (2005). Thomas Aquinas'ta mutluluk. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 7*(11), 97-120.

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

Jones, J. P (2010). *Happiness at work.* United Kingdom: Wiley Blackwell Publication.

Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.

Kabal, D. (2019). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *12*(44), 214-233.

Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranış üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4*(8), 83-106.

Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(1), 181-202.

Karaçay, H. ve Varol, Ç. (2015). Sosyo-ekonomik kalkınmada fiziki, beşerî ve sosyal sermaye yatırımları: vakıflar genel müdürlüğü örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(3), 100-121.

Karagül, M. ve Dündar, S. (2006). Sosyal sermaye ve belirleyicileri üzerine ampirik bir çalışma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, *12*, 61-78.

Karahan, G. (2018). Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye'de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

Karatepe, O. M. ve Tekinkuş, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomeso front-line employees. *International Journal Of Bank Marketing, 24*(3), 173-193.

Karnak, B. (2020). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Kaya, B. (2003). *Bütünleşik Kurumsal İletişim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(3), 992- 1007.

Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 343-350.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, 4*(1), 77-95.

Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi, 14*(1): 43–57.

Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior, 43*(2), 207–222.

Keyes, C. L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 1007.

Khan, R. (2009). The perception of happiness: Role of age and culture. *Doctoral Dissertation,* Kean University, New Jersey.

Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14*(2), 151-154.

Kılıç, S. (2014). Etki büyüklüğü. *Journal of Mood Disorders, 4*(1), 44-45.

Kılınç, U. ve Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(4), 793-811.

Kır, A., Kösem, Ü., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde şükrün işyeri mutluluğuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6*(2), 5-18.

Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9'dan Akşam 6'ya Happy Hour: İşyerinde Nasıl Mutlu Olunur?* İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.

Klag, S. ve Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology,* (9), 137-161.

Koç, A. D. ve Keklik, B. (2019). Kamu sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 10*(25), 570-583.

Koç, A. D. (2019). Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal emek arasındaki ilişkinin incelenmesi: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Koç, S. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Korkut, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kotaoğlu, Z. (2019). Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Kumaş, H. ve Fidan, F. (2005). Akademisyen ve tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1*(50), 507-532.

Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz-Yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası, 5*(2), 137-152.

Kutlu, M., Balcı, S. ve Yılmaz, M. (2004). İletişim beceri eğitiminin öğrencilerin kendini ayarlama ve iyimserlik düzeylerine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.* İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 6-9 Temmuz 2004. Malatya.

Kümbül Güler, B. (2008). *Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu*. Solmuş, T. (Der). İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar. İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 195-232.

Linley, A. (2009). Positive psychology. In S. Lopez (Ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology. Chichester*. Blackwell Publishing Ltd.

Luhmann, N. (1979). *Trust and Power*. New York: Basic Books.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*(1), 57-72.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Lyubommirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? *American Journal of Psychology, 56*(3), 239-249.

Maddi, S. R. ve Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment, 63*(2), 265-274.

Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. ve Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality, 74*(2), 575-598.

Malekitabar, M., Riahi, M. ve Malekitibar, A. R. (2017). The role of psychological capital in psychological well-being and job burnout of high schools principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences, 11*(1), 1-8.

Malkoç, A. (2011). Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

McAllister, D. J. (1995). Affect and cognition based trust as foundations of ınterpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal, 38*(1), 24–59.

Mertol, Ş. (1993). Orta kademe yöneticilerinin iş tatmini ve kaygı düzeylerinin karşılaştırılması (Devlet ve özel tekstil sektöründe bir çalışma). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Psychologist Papers, 37*(2), 143-151.

Mucuk, İ. (2013). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Mumcu Özdemir, D. ve Kış, A. (2019). Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Gaziantep ili örneği. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı.* Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve EYED-der. 2-4 Mayıs 2019 İzmir. ss. 191-196.

Nalkıran, T. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.

Narcıkara, E. (2017). Örgüt ortamında artarak yükselen olumluluk: pozitif örgüt okulu perspektifi. *İş'te Davranış Dergisi, 2*(1), 20-33.

Nazir, T. (2020). *Pozitif Psikoloji ve Umut*. S. Bulut (Edt.). Ankara: Nobel.

Nelson, D. ve Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. London: Sage Publication.

Oktaylar, H. C. (2006). *KPSS Eğitim Bilimleri*, Ankara: Yargı Yayınevi.

Oruç, E. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Osmanoğlu, D. E. ve Kaya, H. İ. (2013). Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(12), 45-70.

Ödemiş, H. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özçelik, B. (2019). İş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Özdemir, S., Sever, M. ve Acar, O. K. (2020). İş'te mutluluk ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 18(2), 1-10.

Özdilek, K. ve Şahin, S. (2019). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yetenek yönetimi düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi.* Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri. 2-4 Mayıs 2019. ss. 694-698.

Özen Kutanis, R. 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.

Özen Kutanis, R. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5*(11), 135-154.

Özgan, H. ve Tösten, R. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(62), 867-889.

Özgen, M. K. (2007). *Mutluluk Problemi*. Artus Kitap Yayınevi.

Özgenel, M. ve Bozkurt, B. N. (2020). Okul mutluluğunu yordayan bir faktör: Öğretmenlerin politik becerileri. *Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7*(2). 130-149.

Özgüleş, B. (2019). İşe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramlarının epistemik olarak incelenmesi. ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, 6(14), 72-81.

Özkan, O. S., Omay, T. ve Akyüz, G. A. (2019). Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu: bir literatür taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 41*: 113-126.

Öztürk, M., Çarıkçı, İ. H., ve Alparslan, A. M. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin işyeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi,5*(2), 145-155.

Öztürk, Z. ve Demir, Ö. (2017) Klasik, neo-klasik ve modern yönetim yaklaşımlarının karşılaştırılmasına ilişkin bir analiz. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 3*(2), s.119-133.

Özütler, H. Ş. (2009). Beşerî sermaye ve bilgi ekonomisinin iktisadi kalkınmadaki önemi: Türkiye üzerine bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho: Construction and validation of the work well-being scale. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11-22.

Peterson, S. J. ve Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A Positive psychology perspective. *Organizational Dynamics, 34*(2), 153-167.

Polatçı, S. ve Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği (İMO): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business, 6*(1), 177-202.

Proctor, C. (2014). Subjective well-being. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research Springer*, 6437-6441.

Pryce Jones, J. (2010). *Happiness At Work*. USA: Wiley Blackwell.

Ramlall, S. J. (2008). Enhancing employee performance through positive organizational behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, *38*, 1580–1600.

Recepoğlu, E. (2008). Okul müdürlerinin mizah yeteneğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim, 33*(150), 74-86.

Rodriguez Muñoz, A. ve Sanz Vergel, A. I. (2013). Happiness and well being at work: A special ıssueı. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*(3), 95-97.

Ryan, R M., Bernstein, J. H. ve Brown, W. K. (2010). Weekends, work and well-being: psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality and physical symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *29*(1), 95-122.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4*(4), 99-104.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi.

Sancak, T. (2019). Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sapancalı, F. (2009). *Toplumsal Açıdan Yaşam Kalitesi*. İzmir: Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım.

Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(3), 63-69.

Sarker, S. I. ve Khan, M. N. A. (2013). Classical and neoclassical approaches of management: An overview. *IOSR Journal of Business and Management, 14* (6): 1, 3, 4.

Saygılı, S. (2015). *Evlilikte Mutluluk Sanatı*. İstanbul: Elit Yayınları.

Saygın, Y. (2008). Üniversite öğrencilerinin, sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004), Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior, 25,* 293–315.

Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. NewYork: Pocket Books.

Sertel, G. ve Karadağ, E. (2022). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 55*, 315-347.

Sezer, S. ve Can, E. (2019). School happiness: A scale development and ımplementation study. *Eurasian Journal of Educational Research, 19*(79), 167-190.

Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S. ve Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among chinese university teachers: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry, 14*(1), 1-8.

Solmuş, T. (2008). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Somer, O. ve Goldberg, L.R. (1999). The structure of Turkish trait descriptive adjective. *Journal of Personality and Social Pscyhology, 76*(3), 421-450.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-ı: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi, 17*(49), 21-33.

Stevens, C. D. ve Ash, R. A. (2001). Selecting employees for fit: personality and preferred managerial style. *Journal of Managerial Issues, 13*(4), 500-517.

Stewart, M., Reid, G. ve Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing, 12*(1), 21-31.

Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 11*(22), 141-165.

Sunk, K. (2003). Influencing variables on life satisfaction of korean elders in institutions. *Journal Of Korean Academy Of Nursing, 33*(8), 1093-1100.

Sürücü, A. ve Mutlu, D. (2016). Bireyin yaşamında umut. *Eğitim ve Psikolojiden Yansımalar* (Edt: N. Sargın, S. Avşaroğlu ve A. Ünal). Konya: Çizgi Kitabevi. ss.115-124.

Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11),* 523-547.

Şan, M. K. (2007). Sosyal bilimlerde yıldızı yükselen yeni bir kavram. *Sosyal Sermaye ve Türkiye*. Kızıl Elma, İstanbul.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şener, A. (2009). Yaşlılık, yaşam doyumu ve boş zaman faaliyetleri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi, 12*(4), 45-58.

Şengüllendi, M. F. ve Şehitoğlu Y. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(2), 122-126.

Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlilik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*(2), 195-220.

Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma).* Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:732; Eğitim Fakültesi Yayınları No: 39, Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 4*(2), 86-112.

Taş, M.A (2004). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. *Yüksek Lisans Tez Özeti.* Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Taymaz, H. (2001). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi.* İzmir: Necdet Bükey A.Ş.

Top, M. Ş., Özden, S. Y. ve Sevim, M. E. (2003). Psikiyatride yaşam kalitesi. *Düşünen Adam Dergisi*, *16*(1), 18-23.

Topuz, C. (2014). *Pozitif Psikoloji'ye Giriş*. (Çev: Doğan, T.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tortop, N., İşbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2017). *Yönetim Bilimi.* Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

Tortumlu, M. ve Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin yaşam doyumları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi, 11*(3), 1314-1325.

Töremen F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 8*(32), 556-573.

Tösten, R. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi, 18*(59), 429-442.

Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik sosyal Bilimler Dergisi, 16*(62), 867-889.

Tunç, S. (2019). İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 37*(1), 169-212.

Tuzgöl Dost, M. (2004). Öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(23): 103-111.

Tümer, N. (2010). Dershane öğretmenlerinde iş tatmini: Adapazarı dershanelerinde bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi.* Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adapazarı.

Türk Dil Kurumu (2022). *Güncel Türkçe Sözlük.* Ankara: Türk Dil Kurumu Sözlükleri. dışa dönük ne demek TDK Sözlük Anlamı (sozluk.gov.tr). İndirme Tarihi: 20.01.2023.

Türk Dil Kurumu (2022). https://sozluk.gov.tr/ adresinden 07.05.2022 tarihinde erişilmiştir.

Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi, 22*(1), 239-256.

Türkben, Y. (2010). Spinoza'ya göre tanrı ve irade özgürlüğü. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 15*(1), 117-125.

Uluğ, F. (1999). Eğitimde Grup Süreçleri. Ankara: TODAİE.

Uzun, Ü. (2019). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş psikolojik sağlamlılık ve yaşam kalitesi arasındaki yordayıcı ilişkiler. *Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi.* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Veenhoven, R. ve Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi, 58*(2), 46-51.

Vural, Z. B. (1998). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Wang, J. H., Chen, Y. T. ve Hsu, M. H. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *IACSIT International Journal of Engineering and Technology, 6*(4). 331-337.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness And Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Wesarat, P., Sharif, M.Y. ve Majid, A.H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science, 11*(2), 78-88.

Xanthopoulou, D. ve Bakker, A. B. (2014). A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology. 21*(4), 489- 517.

Yalçın, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(1), 13-26.

Yalvaç Arıcı, H. (2020). Mutluluk tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, 9*, 217-243.

Yavuz, C. ve Bahtiyar Karadeniz, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonun iş tatmini üzerine etkisi. *The Journal of International Social Research, 2*(9), 507-519.

Yenisu, A., Şahin, F. ve Öztekkeli, H. (2019). Yönetim düşüncesinin evriminde sistem kuramının etkileri: kavramsal bir çözümleme. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(18), s.514-527.

Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 36,* 10-17.

Yıldız E. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz Toplu, N. (2012). Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Yurtseven, S. (2019). Öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yüceol, N. (2020). Maslow'un gözünden "kendini gerçekleştiren insan". *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Billimler Enstitüsü Dergisi, 4*(1), 89-91.

Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. Kocaeli *Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED, 31*, 95-112.

Yülek, Murat. (1997). "İçsel büyüme teorileri gelişmekte olan ülkeler ve kamu politikaları üzerine", *Hazine Dergisi, 6*, 1-15.

Zhao, Z. ve Hou, J. (2009). "The study on psychological capital development on ıntreprenurial team". *International Journal of Psychological Studies, 1*(2): 35-40.

Şekiller Kaynakçası

Akçay, H. V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(1), 73,98.

Özen Kutanis, R. 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.

EKLER

Araştırmada Kullanılan Kişisel Bilgiler Formu

Değerli meslektaşım,

Katkı sunduğunuz bu çalışma, ***"Neoklasik Yaklaşım Temelinde Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı ile İş Hayatı Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi (Kırklareli İli Örneği)"*** adlı yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Ölçme aracı üç(3) ana bölümden oluşmaktadır:

- Birinci Bölüm : Kişisel Bilgiler (6 madde),
- İkinci Bölüm : İşte Mutluluk Ölçeği (8 madde)
- Üçüncü Bölüm : Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (26 madde), şeklindedir.

Size göre uygun olan seçeneğe ait kutucuğu dilediğiniz şekilde işaretleyiniz. Bu form arkalı-önlü iki(2) sayfadan oluşmaktadır ve yer alan hiçbir sorunun kesin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Bu sebeple soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet mevcut durumun en doğru şekilde ortaya konulmasında önemlidir. Ölçeklerden elde edilecek veriler yalnızca akademik amaçlarla kullanılacaktır. Ayırdığınız enerji ve zaman için şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

Tolga ÇAY
Trakya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
E-Posta: [redacted]

1. Bölüm
KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz	:	Kadın ( ) Erkek ( )
Yaşınız	:	22-30 ( ) 31-50 ( ) 51-65 ( )
Öğrenim Durumunuz	:	Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )
Mesleğinizdeki Deneyim Yılınız	:	0-10 ( ) 11-25 ( ) 25 üzeri ( )
Çalıştığınız Okulun Düzeyi	:	Okulöncesi ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( )
Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı	:	1-20 ( ) 21-50 ( ) 51-100 ( )

Araştırmada Kullanılan İşte Mutluluk Ölçeği Formu

2. Bölüm İŞTE MUTLULUK ÖLÇEĞİ (Kısa Formu)						
Katılımcıların ölçekteki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır: Buna göre bu ölçek sağ üstte yer aldığı üzere soldan sağa; **5 = Kesinlikle Katılıyorum** **4 = Katılıyorum** **3 = Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum** **2 = Katılmıyorum** **1 = Kesinlikle Katılmıyorum** şeklinde tanımlanmıştır.		**Kesinlikle Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1	Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.					
2	Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.					
3	İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.					
4	İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.					
5	Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.					
6	İşimi severek yapıyorum.					
7	İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.					
8	İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.					

Araştırmada Kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Formu

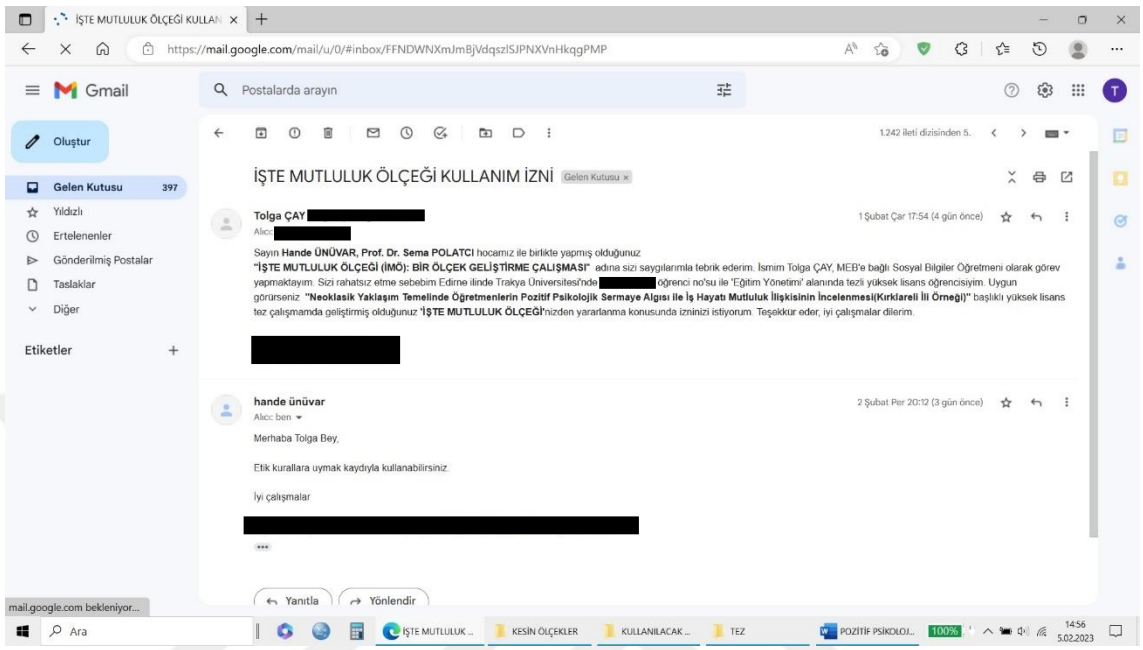
3. Bölüm
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

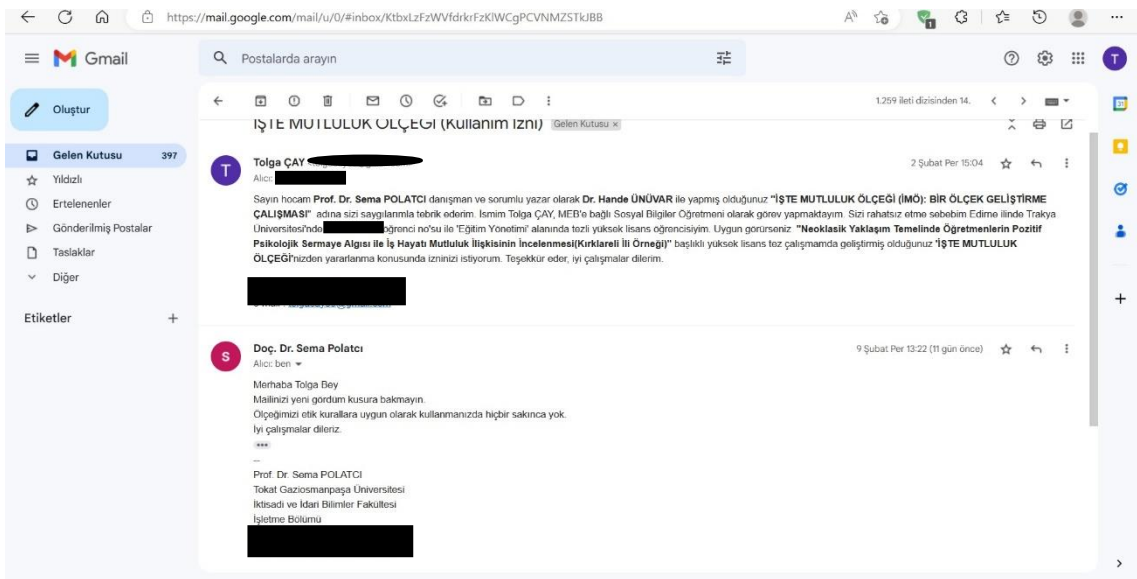
Katılımcıların ölçekteki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Buna göre bu ölçek sağ üstte yer aldığı üzere soldan sağa;

5 = Tamamen Katılıyorum
4 = Çoğunlukla Katılıyorum
3 = Kararsızım
2 = Az Katılıyorum
1 = Hiç Katılmıyorum şeklinde tanımlanmıştır.

		Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
		5	4	3	2	1
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.					
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 arttırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					

İşte Mutluluk Ölçeği Kullanım İzni





Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni

