



International

Journal of Human Sciences

ISSN: 2458-9489

Volume: 20 Issue: 4 Year: 2023

The role of teachers' psychological capital in their work engagement

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolü¹

Mehmet Dağ²
Aynur B. Bostancı³

Abstract

This study aims to reveal determine the role of teachers' psychological capital in their work engagement. Population of this study consists of 2798 teachers that was working at the Uşak Province at the educational year of 2022-2023 and study's sample is 314 teachers that were chosen by convenience sampling. "Psychological Capital" and "Work Engagement Scale" are used to collect data in this study. According to the results of the study, teachers' psychological capital levels are very high and job engagement levels are high. While the psychological capital and job engagement levels of the teachers do not differ according to the variables of gender, number of teachers and working time in the same school, they differ according to the variables of seniority and educational status. As the years of seniority of the teachers increased and their educational status increased, their psychological capital and job engagement levels were found to be higher. While teachers' psychological capital levels do not differ according to school level, their work engagement levels differ. The level of work engagement of primary school teachers is higher than that of secondary and high school teachers. In the study, there is a significant, positive, medium level of correlation between teachers' perceptions of psychological capital and

Özet

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerindeki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma evrenini, Uşak ilinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler, örneklemini ise, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ulaşılan 314 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksek, işe tutkunluk düzeyleri ise yüksektir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve işe tutkunluk düzeyleri cinsiyet, öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmaz iken, kıdem yılı ve mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça ve mezuniyet durumu yükseldikçe psikolojik sermayeleri ve işe tutkunluk düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik ve sermaye düzeyleri, okul düzeyine göre farklılaşmazken, işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır. İlkokul öğretmenlerinin işe tutkunluk düzeyi, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksektir. Yine araştırmaya göre öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile işe tutkunluk algıları arasında anlamlı, pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki vardır.

¹ Bu çalışma aynı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Milli Eğitim Müdürlüğü, mehmetdag64000@gmail.com  Orcid ID: 0000-0003-0742-5370

³ Prof. Dr., Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, aynur.bozkurt@usak.edu.tr

 Orcid ID: 0000-0002-7927-6063



work engagement in the school. On the other hand, while teachers' perceptions of optimism, trust and hope predict their work engagement; Self-efficacy, extroversion and psychological strenght did not predict perceptions.

Keywords: Positive psychology, work dedication, work engagement.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

Bununla birlikte öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik psikolojik sermayelerine yönelik iyimserlik, güven ve umut algıları işe tutkunluklarını yordarken; öz yeterlilik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık algıları yordamamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, çalışmaya yoğunlaşma, çalışmaya tutkunluk.

Giriş

İşe tutkunluk, çalışanın yaptığı işe kendini verebilmesidir. İşe tutkunluk, çalışanın işine karşı pozitif tutuma sahip olması ve işinde enerjik olması durumudur (Kanten & Yeşiltaş, 2013). Çalışan fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendisini tamamen işine verebildiğinde, tutkunluktan bahsedilmektedir. Çalışanın işe tutkunluğu iş tatmini, örgütü sahiplenme ve yüksek performansı getirmektedir (Schaufeli & Salanova, 2007). Eğitimin kalitesi ve öğrenci gelişimi için de öğretmenlerin fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda işlerine yoğunlaşabilmeleri çok önemlidir. (Choochom, 2016 Akt. Bostancı, 2020). Öğretmenlerin işe tutkunluklarını sağlamanın yollarından biri de psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesidir. Çalışanın psikolojik sermayesi zor işleri başarabileceğine yönelik kendine güveni, zor ortamlarda bile işi başarabileceğine öz yeterlilik inancı, iyimser olması, hedeflerine erişmede umutlu olması ve güçlük karşısında dayanıklı olmasıdır. Öğretmenlerin bu özelliklerinin yüksek seviyede olmasıyla performansı ve iş tatminini artırmaktadır (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Şarbay & Bostancı, 2018). Kulekci-Akyavuz'a göre de (2021) öğretmenlerin sahip olduğu pozitif, duygusal, sosyal ve bilişsel kaynakları olan psikolojik sermayeleri, işe karşı motivasyonlarını ve tatminini artırmaktadır. Bu anlamda okullarda öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmak için çeşitli eğitimlerin düzenlenmesi ve iyileştirme etkinlikleri yapılması gibi çabalara girilmesi gereklidir (Fidan & Çetinkaya 2022). İşe tutkunluğun yüksek çalışanlar, aynı zaman da psikolojik sermayeleri yüksek, kişisel kaynaklarını besleyen, performansları iyi ve mutlu kişilerdir (Özkalp & Meydan, 2015). Dolayısı ile açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, onların işlerine yoğunlaşarak kendilerini adayarak ve dinç hissederek yapmalarını yani işe tutkunlukları üzerinde rolü olduğu düşünülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolü belirlenmeye çalışıldığından, araştırmanın değişkenleri daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi için aşağıda çözümlenmeye çalışılmıştır.

Psikolojik sermaye

Örgütlerde çalışanların performansını yükseltmek ve örgütleri çok daha başarılı bir hale getirmek adına psikolojik sermayesini bir kaynak olarak görülmektedirler (Demir, 2018; Karadal & Özsungur, 2017). Bu nedenle çalışanlarının yetersiz ve olumsuz yönleri ortaya çıkarmak yerine olumlu yönlerini ön plana almaya uğraşan ve pozitif psikolojiden yararlanmaktadır (Uslu, 2014). Çalışanların psikolojik kaynakları, umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık şeklinde sıralanmaktadır (Erkmen & Esen, 2012). Tösten ve Özgan (2014) araştırmalarında bahsedilen boyutlara güven ve dışadönüklük alt boyutlarını da eklemişlerdir. Luthans ve arkadaşları (2007), çalışanların psikolojik kaynakları olan iyimserliği, karşılaşılabilecek olaylara karşı hissedilen olumluluk olarak görmektedirler. Umud, hedeflere kendine duyduğu güvendir. Psikolojik dayanıklılık, zor durumlarda çalışanın direncini kaybetmemesidir. Güven ise kendine yönelik kuşku duymadan hedefleri doğrultusunda istekliliğini sürdürmesidir (Avey, Nimnicht & Pigeon, 2010). Luthans ve diğerlerine göre (2004) çalışana yapılacak desteklerle psikolojik sermayeleri artırılabilir ve iş tatminleri ve performansları

artırılabilir (Kelekçi & Yılmaz, 2015). Bu anlamda öğretmenlerin psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik destek uygulamalar okullarda yer almalıdır. Çünkü Psikolojik sermayenin boyutları örgütlere farklı biçimlerde katkı sağlamaktadır. Özyeterlik düzeyi yüksek çalışanlar daha kararlılıkla başarı odaklı olarak işlerini yapmakta, iyimserlik düzeyi yüksek olma çalışanların geleceğe dair pozitif düşünceler sahip olmakta, umutlu çalışanlar yılmadan çok farklı çözümler üretebilmekte ve psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlarsa her türlü zorluğa tahammül edebilmektedirler (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Bostancı, Çelik & K. ahraman, 2017).

İşe tutkunluk

İşe tutkunluk çalışanın işiyle ilgili olumlu zihin durumu ile kendini sürekli dinç hissetmesidir (Bostancı, 2020). İşe tutkunluk kavramı, Kahn (1990) tarafından ilk kez kişilerin zihinsel, fiziksel, duygusal ve davranışsal bir şekilde kendilerini işe adanmaları, işlerine sarılması şeklinde ifade edilmiştir (Özkalp ve Meydan, 2015). Bu anlamda işe tutkunluk, çalışanların işlerinde işiyle özdeşleşmesi ve onu yapmak için çok çaba harcamasıdır (Gençel, Akçakanat & Dinç, 2020). İşe tutkunluk çalışanın güdülenmiş olarak, iş yaşamında huzur bulması ve işine kendini adayarak yorulmadan çalışmalarını ifade edilmiştir (Turgut, 2010). İşe tutkunluk, çalışanın hem fiziksel olarak işe kendini tam vermesi, hem de zihinsel olarak tamamen işinde kendini ortaya koyması durumudur (Başoda, 2017). İşine tutkun olan çalışanlar işlerinde bu duyguları fazlasıyla yaşamakta ve kendilerini işine motive ederek ederek iyi performans sergileyebilmektedirler (Gamero-Burón & Lassibille, 2018). Schaufeli vd. (2002) işe tutkunluğu dinçlik, adanma, yoğunlaşma olarak üç boyutlu ifade etmişlerdir (Göktepe, 2016). Dinçlik zorluklarla mücadele becerisi olan yüksek fiziksel enerjisinin işinde sonuna kadar kullanabilen, işiyle ilgili tüm yapılması gerekenleri yorulmadan tamamlayan, işe karşı istililik ve çalışkanlık durumu olarak açıklanabilmektedir. İşe tutkunluğun ikinci boyutu olan adanmışlık, işe bağlılık ve işinden gurur duyma ve işiyle duygusal bir bağ kurmadır. Üçüncü boyut yoğunlaşma ise, çalışanın işine odaklanıp kararlılıkla yapabilmesi, işine mutlulukla kendini bir bütün olarak kaptırıp gitmesi durumudur (Turgut, 2010; Turgut, 2011).

Yukarıdaki açıklamalara dayalı olarak öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerinde rolü olduğu belirtilebilmektedir. İşe tutkunluk, pozitif psikoloji ile ilgili bir kavramdır (Çankır, 2016). Literatürde iki değişkenin birlikte çalışıldığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Çalışma ile öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunlukları üzerindeki rolüne yönelik okul yöneticilerinde ve öğretmenlerin çalışma koşullarına yönelik politika belirleyicilerinde farkındalık oluşturulması umulmaktadır. Bu nedenle araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1-Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ne düzeydedir?
- 2.Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri görev yaptıkları okul düzeyi, cinsiyet, kıdem, mezuniyet durumu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin işe tutkunlukları görev yaptıkları okul düzeyi, cinsiyet, kıdem, mezuniyet durumu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleriyle işe tutkunlukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 6.Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, işe tutkunluklarını yordamakta mıdır?

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle ilişkisel tarama modeliyle desenlenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Uşak ilinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler, örneklemi ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi belirlenen 314 öğretmen oluşturmaktadır. Tablo 1 de araştırmanın örnekleme yönelik kişisel veriler verilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Kişisel Veriler

Demografik Özellikler		Sayı(N)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	146	46,5
	Erkek	168	53,5
Okul Düzeyi	İlkokul	61	19,4
	Ortaokul	135	43,0
	Lise	118	37,6
Kıdem Yılı	1-10 yıl	162	51,6
	11-20 yıl	92	29,3
	21 yıl ve üzeri	60	19,1
Mezuniyet Durumu	Ön lisans +lisans	246	78,3
	lisansüstü	67	21,3
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20 öğretmen	135	43,0
	21 ve üzeri	179	57,0
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-3 yıl	135	43,0
	4-6 yıl	94	29,9
	7 yıl ve üzeri	85	27,1
Toplam		314	100

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere, araştırmaya toplam 314 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre 146 öğretmenin (%46,5) kadın, 168 öğretmenin (%53,5) erkek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre dağılımı incelendiğinde, 61 öğretmenin (%19,4) ilkokulda, 135 öğretmenin (%43,0) ortaokulda, 118 öğretmenin (%37,6) lisede görev yaptıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem dağılımları incelendiğinde; 162 öğretmenin (%51,6) 1-10 yıl, 92 öğretmenin (%29,3) 11-20 yıl, 60 öğretmenin (%19,1) 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin mezuniyet durumu dağılımı incelendiğinde 246 öğretmenin (%78,3) lisans, 67 öğretmenin (%21,3) yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı dağılımı incelendiğinde; 135 öğretmenin çalıştığı okulda (%43) 1-20 arası öğretmen, 179 öğretmenin çalıştığı okulda (%57) 21 ve üzeri öğretmenin olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri dağılımları incelendiğinde; 135 öğretmenin (%43) 1-3 yıl, 94 öğretmenin (%29,9) 4-6 yıl, 85 öğretmenin (%27,1) 7 yıl ve üzerinde aynı okulda çalıştıkları görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma ile öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesi amaçlandığından araştırmada veriler “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Ölçek, altı boyut, 26 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarıdır. Ölçek, beşli Likert derecelendirme şeklindedir. Ölçeğin özgün hali güvenilirlik katsayıları boyutlara göre .70 ve .80 arasında olup, tamamının da ise .93 olarak belirlenmiştir. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları özyeterlilik boyutu için $\alpha = .90$; iyimserlik boyutu için $\alpha = .91$; güven boyutu için $\alpha = .89$; dışadönüklük boyutu için $\alpha = .91$, psikolojik dayanıklılık boyutu için $\alpha = .91$, umut boyutu için $\alpha = .90$ ve toplamı için $\alpha = .97$ olarak bulunmuştur. Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ilişkin olarak Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının istenilen düzeyde ve ölçeğin özgün haline yakın olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2018; Tösten & Özgan, 2014).

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği: Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. Üç boyutlu ölçek toplam 17 maddedir. Ölçek altılı Likert derecelendirme şeklindedir. Ölçeğin özgün halindeki Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları boyutlarda .80- .89 arası bulunmuştur (Turgut, 2011). Araştırmada ölçek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları, dinçlik boyutu için $\alpha = .93$, adanmışlık boyutu için $\alpha = .95$ ve yoğunlaşma boyutu için $\alpha = 0.94$ ölçeğin toplamında ise $\alpha = 0.97$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kabul gören .70 değerinde istenilen düzeyde ve ölçeğin özgün haline yakın olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2012; Turgut, 2011).

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerinin analizi için kullanılacak tekniklerin belirlenmesi için, verilerin normal dağılıp dağılmadığına yönelik çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış, çarpıklık-basıklık katsayılar +3 ile -3 arasında bulunmuş ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür (Seçer, 2013). Araştırma verilerinin dağılımına ilişkin veriler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Verilerinin Dağılım Sonuçları

	N	Basıklık	Çarpıklık
Özyeterlilik	314	-1,102	1,651
İyimserlik	314	-,565	-,223
Güven	314	-1,264	2,599
Dışadönüklük	314	-,867	,582
Psikolojik dayanıklılık	314	-,926	1,366
Umut	314	-,957	,927
Psikolojik sermaye (Toplam)	314	-,903	1,384
Dinçlik	314	-,311	-,799
Adanmışlık	314	-,943	,387
Yoğunlaşma	314	-,515	-,447
İşe tutkunluk (Toplam)	314	-,559	-,402

Tablo 2.'de yer alan bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin psikolojik sermaye ile öğretmenlerin işe tutkunluğuna ilişkin veriler normal dağıldığından, araştırmada Bağımsız Örneklem t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) teknikleri ve gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için Tukey HSD testi kullanılmış ve anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Öğretmenlerin, psikolojik sermayeye düzeyleri ile işe tutkunlukları arasındaki ilişki durumu Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile ortaya konulmuştur. Tolerans değerlerinin .02' den fazla, VIF değerlerinin de 10'dan az olduğunun tespit edilmesiyle çoklu bağlantılılık probleminin olmadığı görüldüğünden (Büyüköztürk, 2012) öğretmenlerin, psikolojik sermaye yönelik algı düzeylerinin, işe tutkunluklarını yordayıp yordamadığına ise çoklu regresyon analizi ile bakılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesine yönelik bulgular ve yorumlar bu bölümde yer almaktadır. Araştırma bulguları doğrultusunda, Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algı Düzeyleri

Psikolojik Sermaye Boyutları	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma(SS)	Düzyey
Öz yeterlilik	4.33	.63	Çok yüksek
İyimserlik	4.06	.77	Yüksek
Güven	4.44	.58	Çok yüksek
Dışadönüklük	4.27	.67	Çok yüksek
Psikolojik Dayanıklılık	4.24	.67	Çok yüksek
Umut	4.25	.69	Çok yüksek
Psikolojik Sermaye (Genel)	4.26	.58	Çok yüksek

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, psikolojik sermayenin öz yeterlilik (\bar{x} = 4.33), güven (\bar{x} = 4.44), dışadönüklük (\bar{x} = 4.27), psikolojik dayanıklılık (\bar{x} = 4.24), umut (\bar{x} = 4.25) boyutlarında ve toplamda (\bar{x} = 4.26) çok yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik iyimserlik (\bar{x} = 4.06) düzeyleri yüksektir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre, psikolojik sermaye düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik yapılan ANOVA testi sonuçları ve bulgular Tablo 4 de yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul Düzeyine Göre Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Öğretmen Algılarına İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Psikolojik Sermaye	Okul türü	N	\bar{x}	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Öz yeterlilik	İlkokul	61	4.42	.695	Gruplar arası	3.463	2	1.731	4.329	.014	1-2
	Ortaokul	135	4.21	.673	Gruplar içi	124.379	311	.400			
	Lise	118	4.43	.542	Toplam	127.842	313				
İyimserlik	İlkokul	61	4.33	.639	Gruplar arası	1.719	2	.860	1.452	.236	-
	Ortaokul	135	4.10	.769	Gruplar içi	184.112	311	.592			
	Lise	118	3.97	.807	Toplam	185.831	313				
Güven	İlkokul	61	4.13	.723	Gruplar arası	1.710	2	.855	2.547	.080	-
	Ortaokul	135	4.06	.770	Gruplar içi	104.370	311	.336			
	Lise	118	4.50	.627	Toplam	106.080	313				
Dışadönüklük	İlkokul	61	4.36	.644	Gruplar arası	1.604	2	.802	1.795	.168	-
	Ortaokul	135	4.51	.462	Gruplar içi	138.962	311	.447			
	Lise	118	4.44	.582	Toplam	140.566	313				
Psikolojik Dayanıklılık	İlkokul	61	4.30	.725	Gruplar arası	1.859	2	.930	2.056	.130	-
	Ortaokul	135	4.19	.714	Gruplar içi	140.659	311	.452			
	Lise	118	4.35	.577	Toplam	142.518	313				
Umut	İlkokul	61	4.27	.670	Gruplar arası	.472	2	.236	.482	.618	-
	Ortaokul	135	4.32	.670	Gruplar içi	152.315	311	.490			
	Lise	118	4.15	.725	Toplam	152.787	313				
Psikolojik Sermaye (Genel)	İlkokul	61	4.30	.606	Gruplar arası	1.726	2	.863	2.567	.078	-
	Ortaokul	135	4.24	.674	Gruplar içi	104.562	311	.336			
	Lise	118	4.27	.645	Toplam	106.288	313				

Tablo 4'te ki bulgulara göre, öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik algılarının iyimserlik [$F_{(2,311)} = 1.452, p > .05$], güven, [$F_{(2,311)} = 2.547, p > .05$], dışadönüklük [$F_{(2,311)} = 1.795, p > .05$], psikolojik dayanıklılık [$F_{(2,311)} = 2,056, p > .05$] ve umut [$F_{(2,311)} = .482, p > .05$] boyutlarında ve genel olarak psikolojik sermaye [$F_{(2,311)} = 2.567; p > .05$] düzeylerinde çalışılan okul düzeyi açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Fakat öz yeterlilik [$F_{(2,311)} = 4,329, p < .05$] boyutunda öğretmenlerin algılarının farklılaştığı anlaşılmaktadır ($p < .05$). Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin diğer demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular ise aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından, öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik öz yeterlilik [$t_{(312)} = -.537, p > .05$], güven, [$t_{(312)} = .796, p > .05$], iyimserlik [$t_{(312)} = -1.324, p > .05$], dışadönüklük [$t_{(312)} = -1.346, p > .05$], umut [$t_{(312)} = -1.141, p > .05$] ve psikolojik dayanıklılık [$t_{(312)} = -.931, p < .05$] boyutlarında ve genel olarak psikolojik sermaye düzeylerinde [$t_{(312)} = -1.212, p > .05$] cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır ($p > .05$).

Kıdem yılı değişkeni bakımından, öğretmenlerin psikolojik sermayeye yönelik öz yeterlilik [$F_{(2,311)} = 7.575, p < .05$], güven, [$F_{(2,311)} = 4.528, p < .05$], iyimserlik [$F_{(2,311)} = 6.257, p < .05$], dışadönüklük [$F_{(2,311)} = 4.423, p < .05$], psikolojik dayanıklılık [$F_{(2,311)} = 8.825, p < .05$] ve umut [$F_{(2,311)} = 7.462, p < .05$] boyutlarına öğretmen algılarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Öğretmenlerin genel olarak psikolojik sermaye düzeyleri de [$F_{(2,311)} = 8.646; p < .05$] kıdeme göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p < .05$). Bulgulara göre 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 3.92$) ile 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.27$) arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır ($p < .05$). Kıdemi az olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri kıdemi 21 yıl ve üzeri öğretmenlere göre düşüktür. Kıdem arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır.

Mezuniyet durumları bakımından da elde edilen bulgular göz önüne alındığında, öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik algılarının öz yeterlilik [$t_{(311)} = -1.578, p > .05$], iyimserlik [$t_{(311)} = -1.777, p > .05$], psikolojik dayanıklılık [$t_{(311)} = -1.699, p > .05$] boyutlarında mezuniyet durumu değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı anlaşılmaktadır ($p > .05$). Bunun yanında güven, [$t_{(311)} = 2.089, p < .05$], dışadönüklük [$t_{(311)} = -2.490, p < .05$] ve umut [$t_{(311)} = 7.462, p < .05$] boyutlarında ve toplamda psikolojik sermaye düzeylerinin [$t_{(311)} = -2.243, p < .05$] mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < .05$). Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri yüksektir.

Okuldaki öğretmen sayısı açısından, öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik algılarının öz yeterlilik [$t_{(312)} = -.545, p > .05$], iyimserlik [$t_{(312)} = -1.324, p > .05$], güven, [$t_{(312)} = .060, p > .05$], dışadönüklük [$t_{(312)} = -.456, p > .05$], psikolojik dayanıklılık [$t_{(312)} = -.827, p > .05$] ve umut [$t_{(312)} = -1.141, p > .05$] boyutlarında ve genel olarak [$t_{(312)} = -.327, p > .05$] anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p > .05$).

Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre bulgular göz önüne alındığında, öğretmen algılarının öz yeterlilik [$F_{(2,311)} = 2.474; p > .05$], iyimserlik [$F_{(2,311)} = .483; p > .05$], güven, [$F_{(2,311)} = 1.814; p > .05$], dışadönüklük [$F_{(2,311)} = .296; p > .05$], psikolojik dayanıklılık [$F_{(2,311)} = .728, p > .05$] ve umut [$F_{(2,311)} = .939, p > .05$] boyutlarında farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Öğretmenlerin genel psikolojik sermaye algılarında da [$F_{(2,311)} = 1.473; p > .05$] aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmemektedir. ($p > .05$). Öğretmenlerin işe tutkunluk algılarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 5 de yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin İşe Tutkunluk Algıları

İşe Tutkunluk	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma(SS)	Düzye
İşe tutkunluk Toplam	4.71	.94	Yüksek
Dinçlik	4.58	.98	Yüksek
Adanmışlık	4.99	.99	Yüksek
Yoğunlaşma	4.62	1.06	Yüksek

Tablo 5'e göre öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri, dinçlik (\bar{x} =4.58), adanmışlık (\bar{x} =4.99) ve yoğunlaşma (\bar{x} =4.62) boyutlarında ve toplamında =4.71 yüksektir. Görevli oldukları okul düzeyine göre öğretmen algılarına ilişkin bulgular Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin İşe Tutkunluklarına İlişkin Okul Düzeyine Göre ANOVA Testi Sonuçları

İşe tutkunluk	Okul türü	N	\bar{x}	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p	Fark
Dinçlik	İlkokul	61	4.76	.96	Gruplar arası	8.727	2	4.364	4.598	.011	1-2
	Ortaokul	135	4.39	.95	Gruplar içi	295.175	311	.949			
	Lise	118	4.70	.99	Toplam	303.903	313				
Adanmışlık	İlkokul	61	5.12	.92	Gruplar arası	4.151	2	2.075	2.108	.123	-
	Ortaokul	135	4.86	.98	Gruplar içi	306.108	311	.984			
	Lise	118	5.07	1.0	Toplam	310.258	313				
Yoğunlaşma	İlkokul	61	4.76	.97	Gruplar arası	4.357	2	2.178	1.938	.146	-
	Ortaokul	135	4.49	1.0	Gruplar içi	349.535	311	1.124			
	Lise	118	4.70	1.1	Toplam	353.892	313				
İşe tutkunluk (genel)	İlkokul	61	4.86	.90	Gruplar arası	5.656	2	2.828	3.245	.040	-
	Ortaokul	135	4.56	.91	Gruplar içi	271.042	311	.872			
	Lise	118	4.81	.96	Toplam	276.698	313				

Tablo 5' de görüleceği üzere, öğretmenlerin görev yapılan okul düzeyine göre işe tutkunluk düzeyleri, adanmışlık boyutu [$F_{(2,311)} = 2.108, p > .05$] ile yoğunlaşma boyutunda [$F_{(2,311)} = 1.938, p > .05$] farklılık göstermez iken, dinçlik boyutunda [$F_{(2,311)} = 4.598, p < .05$] farklılaşmaktadır ($p < .05$). Öğretmenlerin genel işe tutkunluk düzeyleri de [$F_{(2,311)} = 3.245; p < .05$] görev yapılan okul düzeyinde farklılaşmaktadır. İlkokul öğretmenlerinin ($\bar{x} = 4.86$) işe tutkunluk düzeyi, ortaokul öğretmenlerine göre yüksektir. Öğretmenlerin işe tutkunluklarının diğer demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri, dinçlik [$t_{(312)} = -2.166; p < .05$] ve yoğunlaşma [$t_{(312)} = 1.966, p < .05$] boyutlarında farklılaşır iken, adanmışlık boyutunda [$t_{(312)} = -.090, p > .05$] ve genel olarak işe tutkunluklarında [$t_{(312)} = -1.610, p > .05$] anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Kıdem yılı değişkeni göre bakıldığında, öğretmenlerin işe tutkunlukları, dinçlik [$F_{(2,311)} = 16.619, p < .05$], adanmışlık [$F_{(2,311)} = 6.063, p < .05$] ve yoğunlaşma [$F_{(2,311)} = 17.221, p < .05$] boyutlarında ve genel olarak işe tutkunluk düzeyinde [$F_{(2,311)} = 15.453; p < .05$] anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ortalama puanları, ($\bar{x} = 4.51$) 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 4.71$) ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x} = 5.26$) arasında farklılık bulunmaktadır ($p < .05$). Kıdem arttıkça öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri artmaktadır.

Mezuniyet durumuna göre, öğretmenlerin işe tutkunluklarının adanmışlık [$t_{(311)} = .529, p > .05$] boyutunda farklılaşmadığı görülürken, dinçlik [$t_{(311)} = 2.102, p < .05$], yoğunlaşma [$t_{(311)} = 2.789,$

$p < .05$] boyutlarında ve işe tutkunluk toplamında [$t_{(311)} = -2.049, p < .05$] farklılaştığı görülmüştür. Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri daha yüksektir.

Çalışılan okul öğretmen sayısına göre, öğretmenlerin işe tutkunlukları dinçlik [$t_{(312)} = -.018, p > .05$], adanmışlık [$t_{(312)} = -.471, p > .05$] ve yoğunlaşma [$t_{(312)} = .140, p > .05$] boyutlarında ve genel olarak işe tutkunluk düzeyinde [$t_{(312)} = -.209, p > .05$] farklılaşmamaktadır.

Aynı okulda çalışma süresi açısından, öğretmenlerin işe tutkunluk algılarının dinçlik [$F_{(2,311)} = 1.809; p > .05$], adanmışlık [$F_{(2,311)} = .183; p > .05$], yoğunlaşma [$F_{(2,311)} = 2.042; p > .05$] boyutlarında ve genel olarak işe tutkunluğa yönelik [$F_{(2,311)} = 1.412; p > .05$] olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve işe tutkunluk düzeylerinin arasında ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Katsayısına bakılmış ve bulgular Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ve İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Psikolojik sermaye		Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	İşe tutkunluk
Öz yeterlilik	r	.534**	.553**	.487**	.564**
İyimserlik	r	.506**	.491**	.449**	.520**
Güven	r	.503**	.567**	.518**	.569**
Dışadönüklük	r	.521**	.518**	.496**	.552**
Psikolojik Dayanıklılık	r	.562**	.569**	.524**	.594**
Umut	r	.566**	.551**	.522**	.590**
Psikolojik Sermaye	r	.615**	.623**	.575**	.651**

*0.05 düzeyinde anlamlıdır. **0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7'de görüleceği üzere, öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik öz yeterlilik ($r = .564, p < .01$), iyimserlik ($r = .520, p < .01$), güven ($r = .569, p < .01$), dışadönüklük ($r = .552, p < .01$), psikolojik dayanıklılık ($r = .594, p < .01$) ve umut ($r = .590, p < .01$) boyutları ile işe tutkunlukları arasında anlamlı, pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişkiler vardır. Yine öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasında ($r = .651, p < .01$) anlamlı, pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışları arttıkça, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve işe tutkunluk düzeylerini yordayıp yoramadığına çoklu regresyon analizi yapılmış ve bulgular Tablo 8 de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Öğretmenlerin İşe Tutkunluklarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: İşe Tutkunluk						
	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	Kısmi	İkili
Sabit	.095	.319		.296	.767		
Öz yeterlilik	.209	.107	.142	1.953	.052	.106	.099
İyimserlik	.188	.071	.154	2.654	.008	-.021	-.019
Güven	.281	.126	.174	2.220	.027	-.050	-.047
Dışadönüklük	-.082	.127	-.059	-.644	.520	-.020	-.019
Psikolojik Dayanıklılık	.210	.138	.150	1.519	.130	-.003	-.003
Umut	.275	.111	.204	2.482	.014	.095	.089
R= .661	R²= .437						
F(6-307)=39,637		P=.000					

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ait boyutlardan, iyimserlik, güven ve umut algılarının öğretmenlerin işe tutkunluklarını anlamlı olarak yordadığı görülmektedir ($R = .661$, $R^2 = .437$, $p < .05$). Öğretmenlerin psikolojik sermayenin iyimserlik, güven ve umut alt boyutlarına yönelik algıları, işe tutkunluk düzeylerinin yaklaşık %43'nü anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($R^2 = .437$). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ait boyutlardan, iyimserlik algılarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin işe tutkunluklarında .188'lik bir artışa; güven algılarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin işe tutkunluklarında 281'lik bir artışa; umut algılarındaki birimlik artış ise, öğretmenlerin işe tutkunluklarında .275'lik bir artışa neden olmaktadır. Öğretmenlerin öz yeterlilik, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık algıları ise, öğretmenlerin işe tutkunluklarını yordamamaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe tutkunluklarındaki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi algılarının çok yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çimen (2015) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin görev yapılan okul düzeyi değişkenine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur. Şarbay ve Bostancı da (2018) çalışmalarında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyinin okul düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bostancı, Çelik ve Kahraman ise (2017) okul düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir. Araştırmaya göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Akkaya da (2021) çalışmasında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Atış (2020) ve Tösten ve Özgan da (2017) pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Başka bir çalışmada Şahin ise (2020) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre iyimserlik alt boyutunda tespit etmiştir. Göçen (2019) araştırmasında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre ise, psikolojik sermaye düzeyleri farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermayeleri kıdemi az olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Yalçın da (2019) araştırmasında benzer sonuca ulaşmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre psikolojik sermaye düzeyleri de farklılaşmaktadır. Lisansüstü mezuniyet durumuna sahip öğretmenlerin, psikolojik sermaye düzeyleri ön lisan ve lisans mezunu olan öğretmenlere göre yüksek bulunmuştur. Uluten ve Bostancı da (2023) çalışmalarında mezuniyet durumuna göre benzer sonuca ulaşmış, fakat Oruç (2015) çalışmasında farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı ile aynı okulda çalışma süreleri psikolojik sermaye düzeylerinde fark oluşturmamıştır. Çetinkaya (2019), Şarbay ve Bostancı (2018) ile Yüksel (2015) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda psikolojik sermaye düzeylerinin okullardaki öğretmen sayısı değişkeni bakımından öğretmen algılarının farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmada diğer değişken olan öğretmenlerin işe tutkunlukları ise yüksek bulunmuştur. Bülbül (2019) ve Karakaya (2015) çalışmalarında işe tutkunluk düzeylerini yüksek bulunmuşlardır. Okul düzeyi değişkenine göre, öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri dinçlik boyutunda farklılaşmıştır. İlkokul öğretmenlerinin dinçlik düzeyi diğer öğretmenlere göre yüksektir. Yörük ise (2022) çalışmasında öğretmenlerin işe tutkunluğuna yönelik adanmışlık boyutunda farklılaşma olduğunu bulmuştur. Araştırmaya göre yine öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öztürk (2019) çalışmasında işe tutkunluk üzerinde cinsiyetin farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. Turgut (2011) işe tutkunlukta erkeklerin kadınlara göre daha dinç olduklarını bulurken, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında cinsiyetin farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre, işe tutkunluk düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Kıdem arttıkça öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri artmaktadır. Koçer ve Bostancı (2021) çalışmasında bu çalışmanın aksine az kıdemli öğretmenlerin işe tutkunluklarını diğerlerine göre daha düşük bulmuşlardır. Bülbül (2019) ve Sarıca (2019) da çalışmalarında kıdemli öğretmenlerin işe tutkunluklarını yüksek bulmuşlardır. Öztürk (2019) ise öğretmenlerin işe tutkunluğunda kıdem farklılık yaratmadığını bulmuştur.

Öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri mezuniyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri daha yüksektir. Bunun aksine Kabar ve Bostancı (2021) çalışmalarında mezuniyet durumuna öğretmenlerin işe tutkunluklarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı ile aynı okulda çalışma süresi bakımından, işe tutkunluk düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı ile aynı okulda çalışma süreleri, öğretmenleri ve işe tutkunluklarında fark oluşturmamıştır. Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu da (2015) aynı okulda çalışma süresinin, işe tutkunluklarında anlamlı farklılık yaratmadığını bulmuştur.

Yine araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeye düzeyleri ile işe tutkunlukları arasında ilişki durumu incelenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile işe tutkunlukları arasında anlamlı, pozitif yönlü, orta düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Araştırma sonuçları Tösten, Aslantaş ve Şahin de (2019) çalışmalarında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışmaya tutkunlukları arasında pozitif yönde anlamlı yüksek ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayenin iyimserlik, güven ve umut boyutları algıları, işe tutkunluklarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin; öz yeterlilik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık algılarının öğretmenlerin işe tutkunlukları üzerinde bir etkisinin olmadığını anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmada şu öneriler ileri sürülebilmektedir. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri ve işe tutkunluk düzeyleri artmaktadır. Kıdemi az olan öğretmenlerle görüşmeler yapılarak psikolojik sermayelerini ve işlerine karşı olumlu duyguları hissetmesine engel olan etkenler ortaya konulmalı ve bu etkenleri gidermeye yönelik okul yöneticileri ve öğretmenler çaba gösterilmelidir. Yine bu öğretmenlerin örgütsel destek algısını yükseltmeye yönelik etkinliklerde pozitif psikolojik sermayelerini ve işe tutkunluk düzeylerini arttıracaktır.

KAYNAKÇA

- Akkaya, R. (2021). *Girişimci liderlik, öğretmen girişimciliği ve pozitif psikolojik sermaye: eğitim örgütlerinde bir karma desen araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Atış, D. (2020). *Okul etkililiği ve pozitif psikolojik sermaye ilişkilerine ilişkin öğretmen görüşleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J.B, Nimnicht, J.L.& Pigeon, N.G.(2010).Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384 - 401.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme, *Tarihin Peşinde: Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (17), 71-98.
- Bostancı, A. B. (2020). The relationship between teachers' political skills and work engagement. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(4), 53-63.

- Bostancı, A. B. Çelik, K. & Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 140-156.
- Bülbül, S. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Veri analizi el kitabı (onaltıncı baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkaya, M. Y. (2019). *Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Çimen, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demir, N. (2010). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve güvenin ılımlatıcı etkisi. *Öneri Dergisi*, 8(31), 197-208.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Fidan, E. & Çetinkaya, F. F. (2022). Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 53-75.
- Gamero-Burón, C., & Lassibille, G. (2018). Work engagement among school directors and its impact on teachers' behavior at work. *The Journal of Developing Areas*, 52(2), 27-39.
- Gençel, B., Akçakanat, T., & Dinç, M. (2020). Psikolojik rahatlığın bilgi paylaşımı, çalışmaya tutkunluk ve çalışan performansı üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 2011-2038.
- Göktepe, E. A. (2016). Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kabar, S.F & Bostancı, A.B. (2021) Öğretmenlerin öz liderlik düzeyleri ile işe tutkunlukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi/The Journal of Social Sciences Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(50), 66-91.
- Kanten, P. & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83- 106.
- Kelekçi, H. & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3),992-1007.
- Koçer, M.C. & Bostancı, A.B. (2021). Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD) Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 8(2),119-143.
- Özer, Ö. Saygılı, M. & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj alguları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sarıca, H. (2019). *Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Seçer, İ. (2013). SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-196.
- Şahin, G. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile atılganlıkları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayelerinin aracı rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Şarbay, B. & Bostancı, A. B. (2018). Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Ajeli-Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 6(2), 1-21.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eken Akademi Dergisi*, 59(59), 429-442.
- Tösten, R. Arslantaş H.İ. & Şahin, G. (2019). Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin çalışmaya tutkunlukları üzerine etkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(3), 1073-1079.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2010). *Çalışmaya tutkunluk*, (Ed. G. İslamoğlu), *kurumlarda iyilik de var*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.57-89.
- Ulutun, A.G.& Bostancı, A.B. (2023). Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 7(1), 1-12.
- Uslu, T. (2014). Algılanan örgüt desteğinin yetkinlik ve psikolojik sermaye aracılığıyla performansa aşamalı etkilerinin uluslar ve kültürlerarası farklılaşması. *Research Journal of Business And Management*, 1 (1), 54-68.
- Yörük, H. (2022). *Okul yöneticilerinin güç merkezi oluşturmada kullandıkları taktikler ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Uşak.

Extended English Summary

Problem Status

Work engagement is the ability of the employee to devote herself completely to her work. Passion is mentioned when the employee is physically, mentally and emotionally devoted to her work. Work engagement brings job satisfaction, ownership of the organization and high performance (Schaufeli & Salanova, 2007). It is very important for teachers to concentrate on their work physically, cognitively and emotionally for the quality of education and student development. (Choochom, 2016 Act. Bostancı, 2020). One of the ways to ensure teachers' work engagement is to strengthen their psychological capital. The psychological capital of the employee is self-confidence that you can achieve difficult tasks, self-efficacy belief that you can achieve the job even in difficult environments, being optimistic, hopeful in reaching your goals, and being resistant to difficulties. The high level of these characteristics of teachers increases productivity and work engagement at school (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Şarbay & Bostancı, 2018). According to Kulekci-Akyavuz (2021), teachers' psychological capital, which has positive, emotional, social and cognitive resources, increases teachers' motivation and satisfaction towards work. Therefore, as can be understood from the explanations, it is thought that the psychological capital of teachers has a role on their work engagement, which tells them to concentrate on their work, dedicate themselves and feel vigorous. Therefore, in this study, it was tried to determine the role of the psychological capital of teachers working in Uşak in their work engagement. In line with this main purpose, answers to the following questions were sought.

- 1- Does the level of work engagement of teachers?
2. Does the level of work engagement of teachers differ significantly according to gender, school level, professional seniority, graduation status, number of teachers in the school and working time in the same school?
3. What is the level of teachers' work engagement?

4. Does the level of work engagement of teachers differ significantly according to gender, school level, professional seniority, graduation status, number of teachers in the school and working time in the same school?
5. Is there a significant relationship between psychological capital and teachers' work engagement levels?
6. Does psychological capital predict teachers' work engagement?

Method

Correlational survey model is used in the study. This study aims to reveal determine the role of teachers' psychological capital in their work engagement. Population of this study consists of teachers that was working at the Uşak Province at the educational year of 2022-2023 and study's sample is 314 teachers that were chosen by convenience sampling. "Psychological Capital" and "Work Engagement Scale" are used to collect data in this study. It is understood that the Cronbach Alpha reliability coefficients of the scales are at the desired level with a value of .70, which is accepted in the literature, and close to the original version of the scale (Büyüköztürk, 2018; Tösten & Özgan, 2014; Turgut, 2011). The skewness and kurtosis coefficients for determining which type of analysis to apply to the research data were examined and it was understood that the data were normally distributed. For this reason, Independent Samples t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) techniques were used in data analysis in the study, Tukey HSD test was used to determine from which groups the difference between the groups originated, and the level of significance was taken as .05. Pearson Product Moments Correlation was used to determine the relationship between teachers' perception levels of psychological capital and their work engagement. Again, multiple regression analysis was used to determine whether teachers' perceptions of psychological capital predict their work engagement.

Conclusion And Recommendations

This study aims to reveal determine the role of teachers' psychological capital in their work engagement. According to the results of the study, teachers' psychological capital levels are very high and job engagement levels are high. In the study, psychological capital and job engagement levels do not differ according to the gender of the teachers, the number of teachers in the school they work and the length of time they work in the same school. However, the psychological capital and job engagement levels of teachers differ according to their seniority and educational statu. It has been determined that as the years of seniority of the teachers increase and the level of education increases, their psychological capital and job engagement levels are higher. Teachers' levels of work engagement differ according. The level of job engagement of primary school teachers is higher than that of teachers working at other school levels. Teachers' psychological capital levels do not differ according to the school. In the study, there is a significant, positive, medium level of correlation between teachers' perceptions of psychological capital and work engagement in the school. On the other hand, while teachers' perceptions of optimism, trust and hope predict their work engagement; self-efficacy, extroversion and psychological strenght did not predict perceptions. According to the results of the study, the following suggestions can be put forward in the study. According to the results of the research, as the seniority of the teachers increases, the psychological capital levels and work engagement levels of the teachers increase. Interviews with teachers with less seniority should be conducted to reveal the factors that prevent them from feeling positive towards their jobs, and school administrators should strive to eliminate negative effects. Supporting teachers will increase their positive psychological capital and level of work engagement.