

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation of the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Motivation

İslam DEVİREN  ^a

^aMilli Eğitim Bakanlığı, Diyarbakır, Türkiye. islamdeviren@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
Eğitim Yönetimi
Öğretmen
Psikolojik sermaye
Motivasyon

Amaç – Bu çalışma, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Psikolojik sermaye, bireylerin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik özelliklerini içerirken, motivasyon içsel ve dışsal faktörlerin etkisiyle öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını, performanslarını ve iş tatminlerini şekillendiren kritik bir unsurdur. Araştırma, bu iki değişken arasındaki ilişkinin anlaşılmasının, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek ve eğitim kalitesini artırmak için stratejik bir rehber sunacağını öngörmektedir.

Yöntem – Araştırmada nicel verilere dayalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, 2019-2020 akademik yılında Diyarbakır ili Bağlar İlçesindeki kamu okullarında görev yapan 3612 öğretmen oluşmaktadır. Örneklem ise bu evrenden rastgele seçilen ve dağıtılan ölçeklere yanıt veren 344 öğretmenden meydana gelmektedir.

Gönderilme Tarihi 4 Eylül 2024

Revizyon Tarihi 18 Ocak 2025

Kabul Tarihi 25 Ocak 2025

Bulgular – Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile motivasyonları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle umut ve dayanıklılık boyutlarının içsel motivasyon üzerinde, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının ise dışsal motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak öz-yeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarının içsel motivasyon üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. Model, psikolojik sermayenin motivasyon değişkenindeki varyansın %20,8'ini açıkladığını göstermektedir. Ayrıca, genel psikolojik sermaye ile hem içsel hem de dışsal motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma – Araştırma, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin motivasyonlarını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Literatürdeki bulgularla uyumlu olarak, psikolojik sermaye bileşenlerinin bireylerin motivasyon ve iş performansı üzerindeki olumlu etkisi vurgulanmıştır. Ancak, motivasyonu etkileyen diğer faktörlerin de dikkate alınması gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, gelecekteki araştırmalarda psikolojik sermaye ve motivasyon arasındaki ilişkilerin aracı ve düzenleyici değişkenler açısından daha kapsamlı şekilde ele alınması önerilmektedir. Eğitim yöneticileri ve politika yapımcılar, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmak için mesleki gelişim programları ve destekleyici uygulamalar geliştirmelidir. Bu stratejiler, yalnızca bireysel gelişimi değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının genel başarısını destekleyecektir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Educational
Management
Teacher
Psychological capital
Motivation

Purpose – This study aims to examine the relationship between teachers' psychological capital levels and their motivation. Psychological capital encompasses positive psychological traits such as self-efficacy, hope, optimism, and resilience, while motivation is a critical factor influenced by internal and external factors that shape teachers' professional commitment, performance, and job satisfaction. The research anticipates that understanding this relationship will provide strategic guidance for supporting teachers' professional development and enhancing the quality of education.

Design/methodology/approach – The study employed a relational survey model based on quantitative data. The population of the research consisted of 3612 teachers working in public schools in the Bağlar District of Diyarbakır during the 2019-2020 academic year. The sample, on the other hand, comprised 344 teachers randomly selected from this population who responded to the distributed scales.

Received 4 September 2024

Revised 18 January 2025

Accepted 25 January 2025

Findings – The study revealed that there are positive and significant relationships between teachers' psychological capital levels and their motivation. Specifically, it was found that the hope and resilience dimensions have a significant effect on intrinsic motivation, while the resilience and optimism dimensions significantly influence extrinsic motivation. However, the effects of self-efficacy and optimism on intrinsic motivation were not found to be significant. The model demonstrated that psychological capital explains 20.8% of the variance in the motivation variable. Furthermore, a positive relationship was identified between overall psychological capital and both intrinsic and extrinsic

Article Classification:

Research Article

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Deviren, İ. (2024). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (1), 265-282.

motivation.

Discussion – The research highlights the critical role of teachers' psychological capital in enhancing their motivation. Consistent with findings in the literature, the study emphasizes the positive impact of psychological capital components on individuals' motivation and job performance. However, it also indicates the need to consider other factors influencing motivation. Future studies are recommended to explore the relationship between psychological capital and motivation more comprehensively, including mediating and moderating variables. Education administrators and policymakers should develop professional development programs and supportive practices to enhance teachers' psychological capital. Such strategies will not only foster individual growth but also contribute to the overall success of educational institutions.

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin başarıya ulaşabilmesi, iş gücünün giderek artan önemiyle doğrudan ilişkilidir. Sanayi devrimi döneminde üretim odaklı bir yaklaşım benimsenirken, zamanla sosyal değişimlerin etkisiyle insan odaklı bir yaklaşım ön plana çıkmıştır (Adıgüzel ve Yüksel, 2011) Bugün, işletmelerin etkili ve verimli olabilmesi için çalışanlarına daha fazla değer vermesi zorunlu hale gelmiştir. Bu durum, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama ve hızla değişen dış çevreye uyum sağlama gerekliliklerinden kaynaklanmaktadır. İş gücünün kritik bir role sahip olduğu günümüzde, örgütlerin de önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışanların verimliliğini ve performansını etkileyebilecek olası sorunları tespit ederek gerekli düzenlemeleri yapmak suretiyle örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmayı destekleyebilirler. İş gücünün önemi arttıkça işe bağlılık, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye gibi kavramlar da daha büyük bir önem kazanmıştır (Tutan ve Kökalan, 2023). Bu çerçevede çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin düzenli olarak gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi, örgütlerin başarıya ulaşması açısından kritik bir rol oynadığı ifade edilebilir.

Psikolojik sermaye, bireylerin iş veya görevleriyle başarılı bir şekilde başa çıkabilmek için gerekli olan inanç, olumlu düşünceler, zorluklara karşı direnç gösterme ve kendini yeniden toplama gibi özelliklere sahip olma durumunu ifade eder. Psikolojik sermaye, bireylerin hem iş hem de kişisel yaşamlarında başarılarını artırmada kritik bir psikolojik kaynak olarak tanımlanabilir. Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik bu kaynağın temel bileşenleridir (Jafri, 2012). Bireyin psikolojik sermayesini oluşturan bu temel unsurlar, içinde bulunduğu şartlara ve gösterdiği kişisel gayrete göre farklılık gösterebilir ve çeşitli etkenler vasıtasıyla geliştirilebilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik gibi niteliklerin kazandırılması, bireyin genel psikolojik sermayesinin artırılmasında mühim bir işleve sahiptir. Bu nitelikler, çeşitli faktörlerden etkilenecek olgunlaşabilir ve eğitim süreçleri bu olgunlaşmayı destekleyen temel öğelerdendir. Eğitim, bireylerin kendilerini sürekli olarak geliştirmelerine, yeni fırsatlar yaratmalarına ve bu sayede iş performanslarını artırarak daha yüksek iş tatmini elde etmelerine olanak tanır. Özellikle eğitim örgütlerinde çalışan bireyler, krizler, zorluklar ve yoğun iş yükü nedeniyle stres, motivasyon kaybı ve tükenmişlik gibi olumsuz deneyimlerle karşı karşıya kalabilir. Psikolojik sermaye, bu zorluklarla başa çıkmada bireylerin dayanıklılığını artırarak onların daha iyi performans göstermelerine yardımcı olur. Eğitim örgütleri, bu anlamda yalnızca bireysel gelişimi değil, aynı zamanda örgütsel başarının sürdürülebilirliğini sağlamak için psikolojik sermayeyi geliştiren stratejilere odaklanmalıdır (Burhanuddin, Ahmad, Said ve Asimiran, 2019).

Eğitim sistemi kapsamında, öğretmenlerin yüksek psikolojik sermaye düzeylerinin, okulun hedeflerine ulaşma sürecinde önemli bir rol oynadığı değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları özellikler ve yetenekler, okulun gelişimine destek sağlamak amacıyla ön plana çıkarılmalı ve bu özellikler kurum yararına kullanılmalıdır. Bu durum, öğretmenlerin özgüvenlerini artırarak onların kuruma daha fazla bağlı olmalarını sağlayacaktır (Dilsiz, 2018). Özgüveni yüksek öğretmenler, cesur ve yenilikçi yaklaşımlar benimseyerek öğrencilerin kendilerini ifade etmelerine olanak sağlayan uygun öğrenme ortamları oluşturma yönünde çaba göstermektedir. Yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip bir öğretmenin, kendini tanıma, ifade etme, eksiklikleri giderme çabası ve güçlü yönlerini geliştirme isteği gibi niteliklerle bu özelliklerini sergilediği görülmektedir. Bu tür özelliklere sahip öğretmenler, öğrenme ve gelişime olan bağlılıkları ile "özerk öğrenenler" olarak değerlendirilebilir. Pozitif niteliklere sahip öğretmenler, öğrencilerle etkili bir bağ kurarak onların öğrenme süreçlerini destekleme, onları daha iyi anlama ve rehberlik yapma kapasitelerini artırma potansiyeline sahiptir (Yalçın, 2019). Bunun yanı sıra pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek öğretmenlerin,

okula olan bağlılıklarının artması ve okulun amaçlarını içselleştirerek bu amaçlar etrafında kolayca birleşmeleri beklenmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin doğuştan getirdikleri güçlü yönleri ve bu yönlerin dışavurumu olan olumlu davranış örüntülerini esas alan bir kavram olarak kabul edilmektedir (Erkmen ve Esen, 2012). Bu yaklaşım, geleneksel bakış açılarının aksine, bireylerdeki olumsuz davranış ve yapıları odağa almak yerine, onların mevcut olumlu özelliklerinin belirlenmesini ve bu özelliklerin gelişiminin desteklenmesini incelemektedir (Erbaş, 2018; Sarıcı, 2015; Tösten ve Özgan, 2014). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yönlerinin bilincine varmalarını ve bu yönleri etkin bir şekilde geliştirmelerini sağlayarak, hem bireysel hem de mesleki performansın yükseltilmesinde önemli bir işlev görmektedir. Özellikle öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, mesleki yeterliliklerini ve sundukları eğitimin niteliğini doğrudan etkilediği, bununla birlikte mesleki güdülenmelerini ve iş doyumlarını da artırdığı belirtilmektedir (Hoffman ve Sable, 2006). Bu çerçevede pozitif psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yönlerinden faydalanarak kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmakta, motivasyonlarını güçlendirmekte ve daha yüksek bir performans sergileyebilir.

Motivasyon fenomeni, etimolojik kökleri Latince "movere" (hareket) terimine dayanan kompleks bir psikolojik yapıyı temsil etmektedir. Çağdaş psikoloji literatüründe motivasyon, bireylerin hedef odaklı davranışlarının başlatılması, sürdürülmesi ve düzenlenmesinde rol oynayan çok boyutlu bir psikolojik mekanizma olarak kavramsallaştırılmaktadır (Lin ve Chuang, 2014; Barutçugil, 2004). Güncel araştırmalar, motivasyonun hem içsel dinamikler hem de çevresel faktörlerle etkileşim halinde olan karmaşık bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (Porter, Bigley ve Street, 2003). Bu bağlamda motivasyon, bireyin davranışsal repertuarını şekillendiren, yönlendiren ve sürdürülebilir kılan psikolojik süreçlerin bütünüdür. Motivasyonel süreçler, bireyin hedeflerine ulaşma yolunda sergilediği davranışsal kararlılık, psikolojik dayanıklılık ve öz-düzenleme mekanizmalarını içermektedir (Alrasbi, 2013). Motivasyon kavramının teorik çerçevesi incelendiğinde, bu olgunun sadece davranışı tetikleyen bir mekanizma olmadığı, aynı zamanda davranışın sürdürülmesi ve adaptif yönetimi süreçlerini de kapsayan bütünlük bir yapı olduğu görülmektedir (Latham, 2007). Bu yapı, bireyin hem içsel kaynaklarından (öz-yeterlik, ilgi, tutum) hem de dışsal faktörlerden (çevresel koşullar, sosyal destek) beslenen dinamik bir sistem olarak işlev görmektedir (Barutçugil, 2004; Lin ve Chuang, 2014).

Motivasyon kavramı, teorik olarak iki temel boyut kapsamında ele alınmaktadır: içsel ve dışsal motivasyon. İçsel motivasyon, bireyin herhangi bir dışsal ödül beklentisi olmadan sadece aktivitenin kendisinden kaynaklanan tatmin ve anlam duygusuyla harekete geçmesi anlamına gelir (Tohidi ve Jabbari, 2012). Bu motivasyon türünde birey, gerçekleştirdiği eylemin özünde var olan değeri ve öğrenme sürecinin önemini içselleştirmektedir (Ünal, Cambaz ve Akkaya, 2021). Dışsal motivasyon ise, bireyin davranışlarını belirli bir amaca ulaşmak veya dışsal ödüller elde etmek için yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, öğrencilerin akademik başarı elde etmek, yüksek notlar almak veya somut ödüllere ulaşmak amacıyla gösterdikleri çabalar, dışsal motivasyona örnek teşkil etmektedir (Bozgün ve Akın Kösterlioğlu, 2020). İçsel motivasyona sahip bireyler, faaliyetlere katılımdan doğrudan haz ve doyum elde ederken, dışsal motivasyonda davranışın temel belirleyicisi, hedeflenen sonuçlara ulaşma arzusu olmaktadır (Yılmaz, 2017).

Eğitim sistemlerinin hedeflerine ulaşmasında, yüksek motivasyona sahip öğretmenler kritik bir rol oynamaktadır. Güncel araştırmalar, öğretmen motivasyonunun eğitim kurumlarının gelişimi ve etkin öğrenme ortamlarının oluşturulmasında temel bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Lauermann, 2017). Öğretmen motivasyonuna ilişkin yapılan kapsamlı araştırmalar, bu olgunun okul gelişimi ve eğitim kalitesi üzerindeki çok yönlü etkilerini vurgulamaktadır (Hildebrandt ve Eom, 2011; Sharabyan, 2011). Özellikle eğitimde reform süreçlerinin başarıyla uygulanmasında, öğretmen motivasyonunun kolaylaştırıcı bir faktör olduğu tespit edilmiştir (De Jesus ve Lens, 2005). Bu bağlamda, yüksek motivasyon düzeyine sahip öğretmenlerin, kurumsal hedeflere ulaşmada optimum performans sergileyecekleri öngörülmektedir (Getange, 2016). Matoke, Okibo ve Nyamongo (2015) ile Deniz ve Erdener'in (2016) çalışmaları, öğretmen motivasyonunun eğitim sistemlerinin etkinliği üzerindeki belirleyici rolünü ampirik verilerle desteklemektedir. Bu doğrultuda, öğretmen motivasyonu olgusunun daha derinlemesine incelenmesi ve güvenilir değerlendirme kriterleriyle analiz edilmesi, eğitim yönetimi alanında kritik bir araştırma gerekliliği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, hem teorik çerçevenin genişletilmesine hem de uygulamaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Ulusal alanyazın değerlendirildiğinde, pozitif psikolojik sermaye olgusunun farklı örgütsel değişkenlerle ilişkisinin düzenli biçimde incelendiği görülmektedir. Yapılan bilimsel araştırmalar, pozitif psikolojik sermayenin iş doyumunu (Akçay, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Kaplan ve Biçkes, 2013), örgütsel yurttaşlık davranışı (Berberoğlu, 2013) ve kurumsal aidiyet (Çınar, 2011; Uygungil ve İşcan, 2018; Esengin ve Şantaş, 2023) gibi örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini ayrıntılı olarak ortaya koymaktadır. Diğer yandan, bu kavramın bireysel ve örgütsel başarımlar üzerindeki yansımaları (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Esengin ve Şantaş, 2023; Kesken, 2024) ile rekabet üstünlüğü kazanmadaki işlevi (Akçay, 2011) araştırmacıların temel inceleme konuları arasında yer almıştır. Günümüzdeki araştırma yönelimleri ele alındığında, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık (Çelik ve Atmaca, 2023; Kaya ve Özgeldi, 2023) ve çalışan tutumları üzerindeki etkilerinin bilimsel yazında giderek yükselen bir ilgiyle araştırıldığı gözlemlenmektedir.

Motivasyon, bireyin çabaları ve arzularıyla hedeflerine ulaşma süreci olarak tanımlanabilir (Ugar, 2019: 27). Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen çeşitli faktörler üzerine yapılan araştırmalar, okul çevresi, ödüller, meslek sevgisi, yöneticilerin tutumu, öğrenci davranışları, çevresel koşullar, fiziksel şartlar ve ücret gibi unsurların önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu faktörler arasında özellikle okul yöneticilerinin tutum ve davranışları en belirleyici unsur olarak öne çıkmaktadır. Yöneticiler tarafından desteklenen ve teşvik edilen öğretmen motivasyonu, eğitim ortamlarının etkinliği ve verimliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bununla birlikte, okul içindeki adaletsiz ve etik dışı uygulamalar öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyerek eşitsizlik algısına yol açabilir. Bu sebeple, yöneticilerin adil ve etik bir yönetim anlayışı benimsemeleri, öğretmen motivasyonunun sürdürülebilirliği açısından son derece önemlidir. Motivasyonu artıran ve öğretmenlerin daha etkili ve verimli olmalarını sağlayan yöneticiler; liyakat, eşitlik, adalet, şeffaflık ve haklara saygı gibi değerlere öncelik vermelidir (Meriç ve Erdem, 2013: 468).

Eğitim sistemlerinin temel yapı taşı olan öğretmenlerin etkililiği, çok boyutlu bir perspektiften değerlendirilmesi gereken kompleks bir olgudur. Öğretmenlerin iş performansı, mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri, bireysel başarılarının ötesinde, öğrenci başarısı ve eğitim sisteminin genel etkililiği üzerinde katalitik bir rol oynamaktadır (Judge vd., 2001; Ololube, 2006). Bu bağlamda, öğretmenlerin psikolojik sermayesi (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) ve motivasyonel dinamikleri (içsel ve dışsal motivasyon kaynakları), eğitim süreçlerinin kalitesini ve verimliliğini şekillendiren temel belirleyiciler olarak karşımıza çıkmaktadır (Gu, 2016). Yüksek psikolojik sermaye ve motivasyon düzeyine sahip öğretmenler, mesleki zorluklarla daha etkin başa çıkabilmekte, kurumsal hedeflere daha fazla bağlılık göstermekte ve sürdürülebilir başarı için gerekli olan profesyonel gelişim süreçlerine daha aktif katılım sağlamaktadır. Bu çok boyutlu etkileşim, öğretmen etkililiğinin hem bireysel hem de kurumsal düzeydeki yansımalarını ortaya koyarken, eğitim sisteminin bütüncül başarısı için öğretmen motivasyonu ve psikolojik sermayesinin stratejik önemini vurgulamaktadır.

Bu çalışma, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceleyerek eğitim örgütlerinde çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini desteklemenin ve motive edici bir çalışma ortamı oluşturmanın önemine dikkat çekmektedir. Bu tür girişimlerin, öğretmenlerin iş tatminini artıracığı, mesleki performanslarını güçlendireceği ve dolayısıyla eğitim kalitesini yükselteceği öngörülmektedir. Araştırmanın bulguları, eğitim yöneticileri ve insan kaynakları uzmanları için stratejik bir rehber niteliği taşıyarak, öğretmenlerin psikolojik ve motivasyonel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik planlamaların geliştirilmesine katkı sunmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji, 21. yüzyılın başlarında ortaya çıkan bir yaklaşım olarak psikolojinin geleneksel olarak akıl hastalıklarının tedavisine odaklanan anlayışını dönüştürmüştür (Çetin-Gündüz, 2016). Bu alan, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve daha anlamlı, üretken bir yaşam sürmelerine katkıda bulunan güçlü yönlerin ve erdemlerin bilimsel incelemesine dayanır (Sharma ve Sharma, 2015:61-62). Bu yenilikçi yaklaşım, bireylerin olumlu özelliklerini ve kaynaklarını vurgulayarak onların gelişimini ve refahını destekleyen uygulamaların geliştirilmesini sağlamıştır. Pozitif psikoloji alanındaki bu gelişmeler, örgütsel bağlamda da yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış, örgütlerdeki olumlu süreçleri, yapıları ve davranışları inceleyerek çalışanların performans, verimlilik ve iş tatminini artırmayı amaçlayan disiplinler haline gelmiştir. Bu yeni yaklaşımlar, örgütlerin güçlü yönlerine,

rekabet avantajlarına ve çalışanların potansiyellerine odaklanarak, daha etkili ve sürdürülebilir örgütsel sonuçlar elde edilmesine katkı sağlamaktadır (Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel bilim ve davranış, örgütsel başarının ve refahın artırılmasında önemli roller oynamaktadır.

Pozitif örgütsel bilim, örgütlerin ve çalışanlarının olumsuz koşullarda nasıl gelişebileceklerini ve performanslarını nasıl artırabilecekleri üzerine odaklanan disiplinler arası bir araştırma alanıdır. Bu alan, kriz dönemlerinde örgütlerin ve üyelerinin dirençliliğini, iyimserliğini, yaratıcılığını ve olumlu sonuçlarını ortaya çıkaran faktörleri incelemektedir. Bu disiplin, kriz zamanlarında pozitif etkileşimlerin nasıl geliştirilebileceğine yönelik akademik çalışmalara odaklanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış ise çalışanın ölçülebilir pozitif psikolojik yeteneklerine odaklanarak iş performansını artırmayı amaçlayan bir alandır.

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış teorileri ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Sharma ve Sharma (2015:62) tarafından tanımlanan bu kavram, bireylerin olumlu psikolojik gelişim durumunu ifade eder. Psikolojik Sermaye, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi boyutlardan oluşur (Luthans vd., 2007:3). Öz-yeterlilik, bireylerin zor görevleri başarabileceklerine dair inançlarını; iyimserlik, geleceğe yönelik olumlu beklentilerini; umut, hedeflerine ulaşmak için çaba gösterme motivasyonlarını; dayanıklılık ise zorluklar karşısında kendini toparlayabilme yeteneğini ifade eder. Bu dört boyut, birbiriyle etkileşim içindedir ve pozitif sinerjiler oluşturabilir. Örneğin, bireylerin öz-yeterliliği arttıkça umdukları hedeflere ulaşma konusundaki umutları da yükselir. Dayanıklılık ise, olumsuz durumlar karşısında iyimser bir bakış açısına sahip olmalarına yardımcı olur. Psikolojik sermaye, bireylerin iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi önemli çıktılar üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütlerin, çalışanlarının psikolojik sermayesini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapması, onların potansiyellerini ve refahını artırmada önemli bir strateji olarak görülebilir. Ayrıca psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenlerin olumsuz durumları aşma becerisine sahip olduğu için daha dirençli olabilir (Luthans vd., 2007: 19). Kendine güvenen bir birey, umutlarını, iyimserliğini ve dayanıklılığını belirli görevlere uygulayabilir ve bu özelliklerini geliştirebilir (Setar vd., 2015: 1-2). Bu dört özellik tek başına veya bir arada bireyin psikolojik sermayesine faydalı etkiler sağlayabilir.

Psikolojik sermaye, örgütsel bağlam içinde bireylerin refahını ve performansını artıran önemli bir faktördür. Özellikle zorlu dönemlerde, psikolojik sermaye, çalışanların kendi güçlü yönlerini kullanarak adaptasyon sağlamaları ve sürdürülebilir başarı elde etmeleri için kritik bir role sahiptir. Araştırmalar, bireylerin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını olumlu hissettiği zaman kuruluşların daha iyi performans gösterdiğini göstermiştir (Pryce-Jones, 2010:8). Bu bağlamda, çalışanların kendilerini ve birlikte çalıştıkları meslektaşlarını olumlu hissettiği zaman kuruluşların daha iyi performans gösterdiği gözleminin öğretmenler üzerindeki yansımaları da benzerdir. Öğretmenlerin kendilerini ve birlikte çalıştıkları meslektaşlarını olumlu hissettikleri durumlarda, öğretmenlerin performansları artmakta, daha etkili bir öğretim süreci izlemekte ve öğrencileriyle daha iyi bir ilişki kurmaktadır. Ayrıca, bu olumlu hissetme durumu öğretmenlerin iş doyumunu da artırır ve daha motive olmalarını sağlar.

2.1.1. Öğretmenlerde Pozitif Psikolojik Sermaye

Eğitim kurumları, öğrencilerin gelişim ve öğrenim süreçlerinde temel bir işleve sahip olup bu bağlamda öğretmenlerin katkısı, eğitsel başarımın sağlanmasında belirleyici bir etmen olarak değerlendirilmektedir. Eğitim kurumlarının amaçlarına erişebilmesi; öz farkındalığı yüksek, geleceğe iyimser yaklaşan, güçlüklerle baş edebilen, güvenilirlik düzeyi yüksek, toplumsal davranışlarıyla öğrencilere ve paydaşlara örnek oluşturan ve bu nitelikleri geliştirme yetkinliğine sahip öğretmenler vasıtasıyla gerçekleşebilmektedir. Eğitim kurumlarındaki personelin sahip olduğu olumlu psikolojik sermaye unsurları (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik algısı, dışa dönük kişilik özellikleri ve güven duygusu), kurumsal amaçlara ulaşmada belirleyici bir etken olarak kabul edilmektedir (Kulekci-Akyavuz, 2021: 935). Öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye potansiyellerinin artırılması, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında ve nitelikli öğrenci profiline oluşturulmasında önemli bir işleve sahiptir. Bu bağlamda, eğitim yöneticilerinin, öğretmen mesleki gelişim programlarında olumlu psikolojik sermaye yaklaşımını temel alarak bu alana öncelik vermeleri gerekmektedir (Erbaş, 2018: 20).

2.1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

2.1.2.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlik, bireylerin belirlenmiş koşullarda bir eylemi gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duydukları güdülenme öğelerini, düşünsel kaynaklarını ve izledikleri yöntemleri verimli şekilde kullanabileceklerine yönelik bireysel kanıları şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Bu doğrultuda kişinin üstlendiği bir vazifeyi başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin öz değerlendirmesinin, var olan yetkinliklerinden daha önemli bir değişken olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmalar göstermektedir ki öz yeterlik algısı gelişmiş bireyler, çok boyutlu görevlerin üstesinden gelmede daha sebatkâr ve yetkin bir duruş sergilemektedir. Öte yandan öz yeterlik algısı zayıf olan bireylerin, karşılaştıkları güçlüklerden kaçınma eğilimi gösterdikleri ve başarı düzeylerini olumsuz yönde etkileyen endişe durumlarıyla yüzleştikleri saptanmıştır. Öz yeterliği bireylerin kendi kapasitelerine duyduğu güven düzeyi olarak tanımlamakta ve yüksek öz yeterlik algısının bireylerin daha fazla çaba göstermelerine, zorluklarla daha etkin mücadele etmelerine ve optimum performansa ulaşmalarına olanak sağladığını vurgulanmaktadır (Caprara ve Cervone, 2003: 67).

2.1.2.2. Umut

Kişinin belirli bir hedefe ulaşmak için öngörülen yol boyunca harekete geçme ve bu hareketi sürdürebilme inancı, umut olarak tanımlanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2011). Başarıya ulaşmanın temel şartlarından biri, bireyin "başarılı olabileceğine dair bir inanca sahip olmasıdır." Araştırmalar, umudun zihinsel ve fiziksel sağlık alanlarında etkili bir özellik olduğunu ve bireylerin zorluklarla baş etme becerisini artırdığını göstermektedir. Luthans ve Jensen (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre, organizasyonel bağlamda umut faktörünün çalışanların motivasyonel düzeyleri ve performans çıktıları üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ampirik olarak tespit edilmiştir. Yüksek umut düzeyine sahip çalışanların, iş süreçlerinde daha proaktif ve dinamik bir tutum sergiledikleri, karşılaştıkları muhtemel engeller karşısında daha yüksek düzeyde direnç gösterdikleri ve organizasyonel hedeflere ulaşma noktasında daha yoğun bir çaba sarf ettikleri gözlemlenmiştir. Çalışanlara düzenli geribildirim sağlanması, yeni beceriler kazandırılması ve kariyer gelişim fırsatları sunulması gibi uygulamalar, çalışanların umut düzeylerini güçlendirebilir.

2.1.2.3. İyimserlik

İyimserlik, bireylerin gelecekte karşılaşılabilecekleri olaylara ilişkin olumlu beklentilerinin genel düzeyini yansıtan bir kavramdır (Carver vd., 2010: 879). Tanımda belirtilen genelleştirme ifadesi, bireylerin her durumu kapsayan bir bakış açısını ifade etmektedir. İyimser bireyler, olumsuz bir durumla karşılaştıklarında bu durumun geçici olduğunu düşünürken, kötümser bireyler bu durumu sürekli olarak değerlendirirler. İyi olaylar söz konusu olduğunda ise durum tersine döner; iyimserler, bu iyilik halinin devam edeceğini düşünürken, kötümserler bu durumun geçici olduğunu varsayarlar. İyimser bireyler olumsuzlukları belirli bir duruma özgü olarak değerlendirirken (sadece bu durumla sınırlı), kötümser bireyler ise bu olumsuzlukları genelleyerek her duruma yayarlar. İyimserler, kötü olayların sebebini çevresel faktörlere dayandırırken, kötümserler kendilerini suçlu olarak görürler. Benzer şekilde, olumlu olaylarda iyimserler bu başarıları kendilerine atfederken, kötümserler olumlu olayların çevresel faktörlerden kaynaklandığını düşünürler (Luthans vd., 2004: 47; Seligman, 2006:45).

2.1.2.4. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireyin stresli durumlarla baş edebilmek için gösterdiği çaba, stres düzeyini yönetme ve azaltma becerisi ile psikolojik sağlamlığını koruma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Ağ ve Balcı, 2019). Bu özellik, diğer psikolojik sermaye bileşenlerinin gelişimine de önemli katkılarda bulunmaktadır. Dayanıklılık, öz-yeterlilik, umut ve iyimserlik gibi kavramlarla yakından ilişkili nitelikler taşımakta ve bu ilişkiler, dayanıklılığı diğer psikolojik sermaye bileşenleri arasında daha belirgin bir konuma getirmektedir (Çetin ve Basım, 2011). Kendini toparlama kapasitesi yüksek bireyler, aynı zamanda yüksek düzeyde öz-yeterliliğe sahip olma, iyimser bir perspektifle geleceğe umutla bakma ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar arama konusunda çaba göstermektedirler. Bu özellikler, dayanıklılık kavramının temel yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin zorluklarla başa çıkma becerisi, olumlu düşünce ve duygusal durumu, iyimserlik ve motivasyon gibi psikolojik kaynaklarının toplamını ifade eder. Motivasyon ise bireyin hedeflere

ulaşma, performansını artırma, kendini geliştirme gibi amaçlara yönelme gücünü ifade eder. Dolayısıyla, motivasyon pozitif psikolojik sermayenin bir parçasıdır ve bu sermayeyi oluşturan diğer boyutlarla birlikte bireyin genel psikolojik sağlığını ve başarısını etkiler.

2.2. Motivasyon

Motivasyon, psikoloji ve eğitim alanında sıklıkla ele alınan önemli bir kavramdır. Genellikle, bireylerin doğasında var olan enerji veya dürtü olarak görülmektedir (Dörnyei ve Ushioda, 2021). Ancak motivasyon konusu karmaşık bir yapıya sahip olduğundan, araştırmacılar arasında ortak bir anlayış bulunmamaktadır. Dörnyei ve Ushioda (2021) araştırmacılar genellikle fikir birliği sağladığı iki boyut belirlemişlerdir: davranışın yönü ve büyüklüğü. Bu bağlamda, motivasyon, bireylerin neden belirli bir eylemi gerçekleştirmeye karar verdiklerini, eylemi ne kadar sürdürmeye istekli olduklarını ve ne kadar yoğun bir şekilde takip ettiklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla motivasyon konusu karmaşık olmasına rağmen, araştırmacılar çeşitli kuramsal yaklaşımlar benimseyerek çalışmalarında daha seçici davranmışlardır.

Motivasyon kavramının Türkçe'deki karşılığı tam olarak "teşvik etme", "yönlendirme" veya "güdülenme" gibi kavramlarla açıklanamamaktadır. Motivasyon, insanın içsel arzularına, isteklerine ve dürtülerine karşılık gelen daha genel bir kavramdır (Luthans, 1992:146). Motivasyon, insan davranışlarının temelindeki temel sebep olarak tanımlanmaktadır (Guay vd., 2010: 7-12). Buna ek olarak Bado (2005) motivasyonu, bireylerin bağlılık derecesini güçlendiren, insan psikolojisinin karakteristik bir unsuru olarak tanımlamıştır. Görüldüğü üzere motivasyon kavramı, insan davranışlarının ardındaki temel itici güç olarak değerlendirilmekte ve bireylerin hedeflerine ulaşmak için gerekli olan güdülenme ve yönlendirilme sürecini ifade etmektedir.

Motivasyon, bireylerin belirli bir hedefe yönelik olarak ortaya koydukları yönlendirilmiş davranışları açıklayan temel bir olgudur. Bireyler, içsel gereksinim ve eğilimleriyle eyleme geçerek amaçlarına erişmeyi hedeflemektedirler. Motivasyon, bireyin davranışlarının yönelimini, şiddetini ve sürdürülebilirliğini belirleyen etkin bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Eğitim bağlamında motivasyon ve öğretmen işlevi, birbirleriyle etkileşim içinde olan iki temel kavramsal yapıyı oluşturmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin hem toplumsal hem de bireysel düzlemde yararlı bireyler olarak gelişimlerini destekleme amacıyla önemli sorumluluklar üstlenmektedirler. Bu sorumlulukların etkili biçimde yerine getirilebilmesi, yüksek düzeyde bir motivasyonu gerektirmekte olup, bu motivasyonun sağlanmasında eğitim yöneticilerine kritik bir görev düşmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki, eğitim kurumlarında öğretmen ve yöneticiler arasında tesis edilen iş birliği ortamı, çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemekte; bu durum hem kurumsal amaçların gerçekleştirilmesinde hem de öğrencilerin akademik performanslarının iyileştirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Kırsoy, 2015: 35).

2.2.1. İçsel Motivasyon

İşin doğasına yönelik içsel motivasyonda bireyler işlerini ilgi çekici ve zorlayıcı buldukları, sevdikleri ya da bu işlerden keyif aldıkları için yaparlar; bu süreçte içsel bir tatmin arayışıyla harekete geçerler (Gagné ve Deci, 2005: 331). Bireyler kendi kararlarını verebilme, hedef belirleyebilme, sorumluluk üstlenme, yetenek ve becerilerini kullanma, yetkin hissetme ve yaratıcılık gibi unsurları içeren görevleri başarıyla tamamladıklarında, psikolojik olarak içsel ödüller elde etme eğilimindedirler. Bu içsel ödüller, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak daha yüksek bir çaba göstermelerine ve böylece performanslarını en üst seviyeye çıkarmalarına olanak tanır (Manzoor vd., 2021). Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını, özgüvenlerini ve yetki kullanma yeteneklerini içerirken, başarılarını ve mesleğin onlara sağladığı maddi ve manevi kazançları da içermektedir.

2.2.2. Dışsal Motivasyon

Dış kaynaklı motivasyon, bireyin gerçekleştireceği eylemin neticesinde elde edeceği maddi veya manevi kazanımların etkisiyle ortaya çıkan bir güdülenme biçimidir. Bu motivasyon türünde, kişinin davranışlarını yönlendiren temel etken, çevresel faktörlerden kaynaklanan ödül ve teşvik unsurlarıdır. Yapılan araştırmalar, küçük ödüllerin, bireyin bir görevi tamamlama davranışını önemli ölçüde etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Riyan ve Deci, 2000: 61). Bununla birlikte dışsal motivasyon bireylerin öğrenme süreçlerinde bilgiyi daha yüzeysel bir şekilde işlemelerine yol açabilmektedir. Dışsal motivasyonu yüksek bireyler, bir görevi yerine getirirken genellikle dışsal ödüllere ya da beklentilere odaklanmaktadır. Bu durum, bireylerin daha çok bu

beklentiler doğrultusunda yönlendirilmesine ve görevlerini bu perspektiften ele almalarına neden olmaktadır (Uztemur, 2021).

Öğretmen motivasyonu, öğretmenin hem bireysel olarak öğrencilerin hayatında hem de toplumsal düzeydeki rolü nedeniyle özel bir çalışmayı gerektirmektedir. Öğretmenler, yüksek beklentilere sahip bir konumda olmalarına rağmen, sıklıkla özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik gibi temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya uygun olmayan ortamlarda görev yapmaktadırlar. Bu makale, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıları doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye ile motivasyon arasındaki bağlantıyı, literatürde yer alan çalışmalar ışığında analiz etmektir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modelive Hipotezler

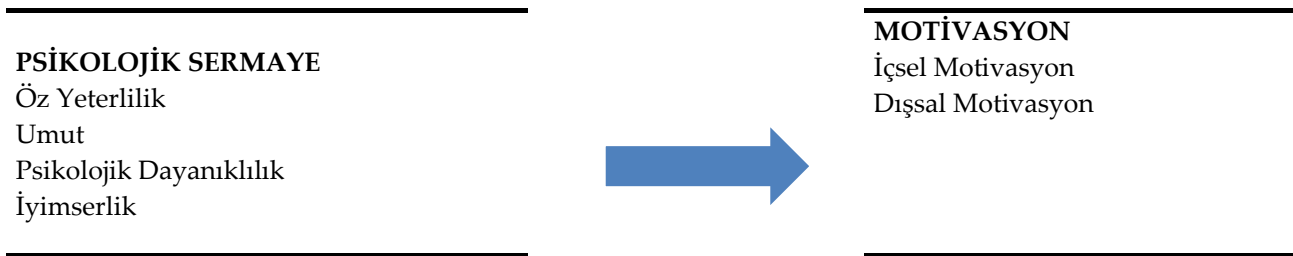
Bu araştırma, nicel araştırma paradigması çerçevesinde tasarlanmış olup, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkiyel tarama modeline dayanmaktadır (Karasar, 2009). İlişkiyel tarama modeli, mevcut durumu detaylı bir şekilde betimlemenin yanı sıra değişkenler arasındaki etkileşimleri anlamayı ve analiz etmeyi hedefler. Çalışmanın metodolojik çerçevesi, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere kurgulanmıştır. Veri toplama aracı olarak standartlaştırılmış ölçekler kullanılmış ve elde edilen veriler, istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmada bağımsız değişken olarak öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ele alınırken, bağımlı değişken olarak motivasyon düzeyleri değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, araştırmanın teorik çerçevesini ve ilişkiyel yapısını görselleştirmek için Şekil 1’de bir araştırma modeli geliştirilmiş ve hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik sermaye motivasyon üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, motivasyonun içsel motivasyon boyutuna pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, motivasyonun dışsal motivasyon boyutuna pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.



Şekil.1 Araştırma Model

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, 2019-2020 akademik yılında Diyarbakır ili Bağlar ilçesindeki kamu eğitim kurumlarında görev yapan 3612 öğretmen teşkil etmektedir. 2020 verilerine göre, bu öğretim yılında toplamda 3915 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada, basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmış ve kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesi kullanılarak örneklemin büyüklüğü belirlenmiştir. Bu bağlamda, evrendeki öğretmenler arasından örneklem olarak 344 öğretmen seçilmiştir. Yapılan değerlendirmede, bu örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyi ve $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Field, 2009).

Tablo 1. Örneklemdeki Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellik Dağılımları

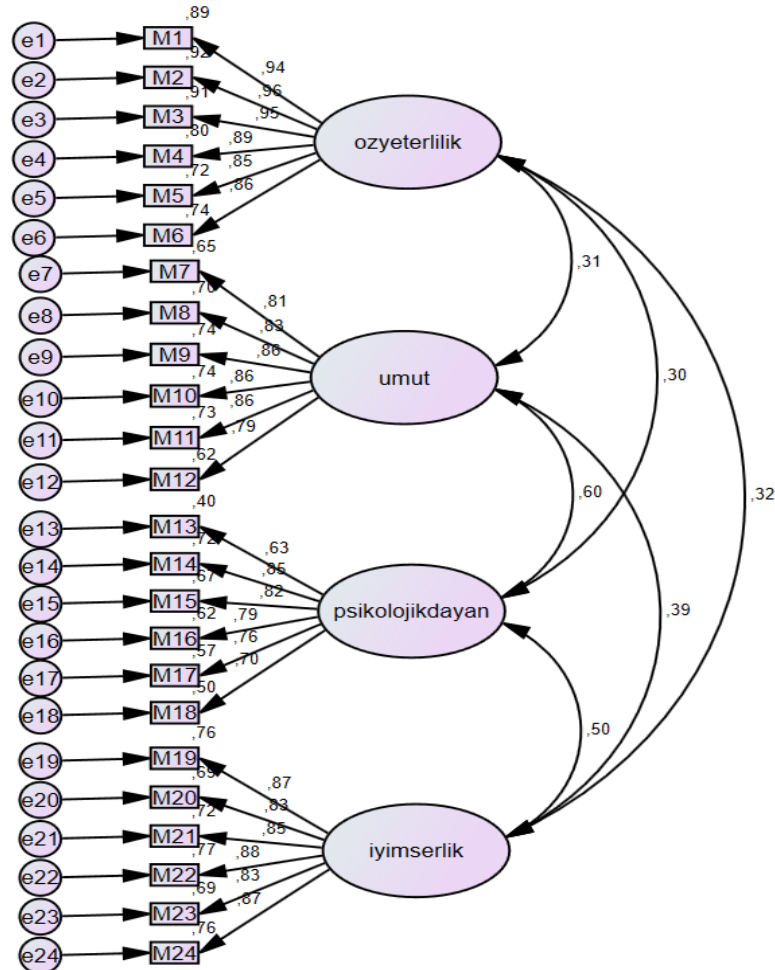
Değişkenler		f	%
Cinsiyetiniz	Erkek	45	13,1
	Kadın	299	86,9
Kıdem	1-5 Yıl	10	2,9
	6-10 Yıl	76	22,1
	11-15 Yıl	105	30,5
	16- 20 Yıl	71	20,6
	21 Yıl ve üzeri	82	23,8
Öğrenim Durumu	Lisans	122	35,5
	Lisansüstü	222	64,5

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama amacıyla kişisel bilgi formu ve iki farklı ölçekten yararlanılmıştır.

3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini değerlendirmek için Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, Öztekin-Bayır (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmeye yönelik bir araç olarak tasarlanmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ), öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarını kapsayan, 24 maddeli dört boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçme aracının yapı geçerliğinin sınanması için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir.

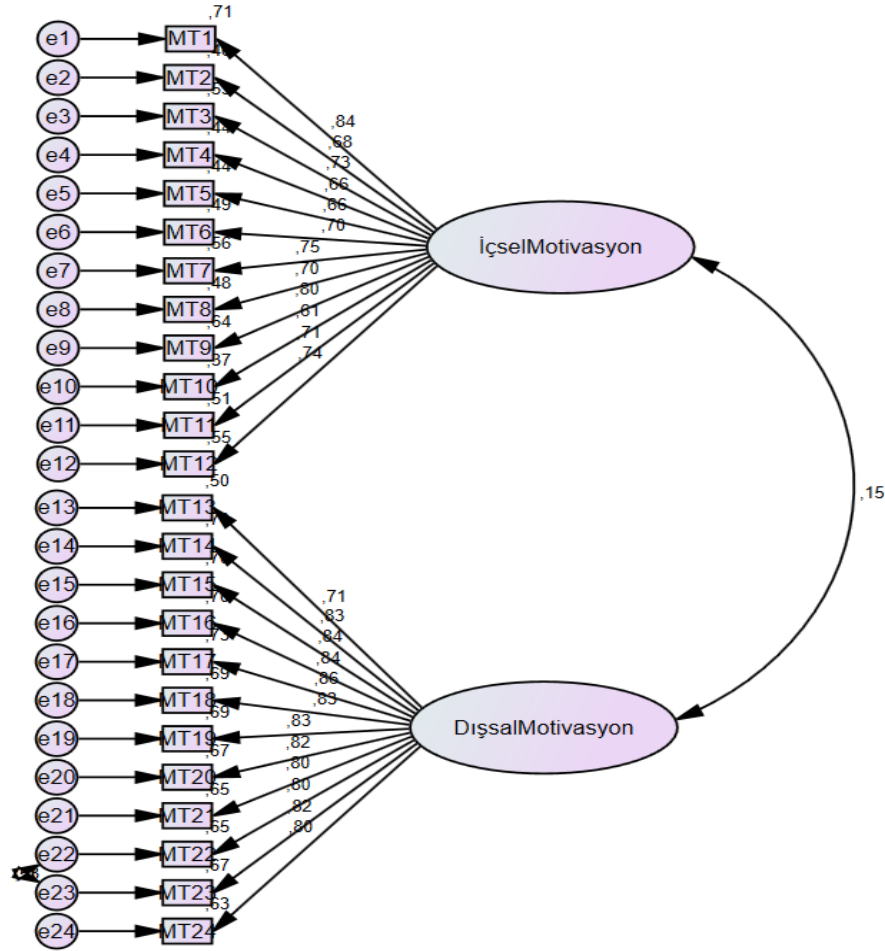


Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Birinci Düzey DFA

Gerçekleştirilen analizler sonucunda ölçüm modelinin uyum indekslerinin ($p < 0.00$; $\chi^2/df = 2,750$; RMSEA = 0,073; CFI = 0,941; GFI = 0,867; NFI = 0,911; IFI = 0,942) alan yazında önerilen referans aralıklarına uygunluk gösterdiği saptanmıştır. Elde edilen bu istatistiksel göstergeler, araştırmada kullanılan modelin yapısal uyumunun tatmin edici düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Çokluk vd., 2021; Gürbüz, 2019; Hair vd., 2010; Meydan ve Şeşen, 2011).

3.3.2. Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği

Polat (2010) tarafından yürütülen araştırmada, veri toplama enstrümanı olarak implementasyonu gerçekleştirilen "Öğretmen Motivasyonu Ölçeği", toplam 24 madde ve iki alt boyuttan müteşekkil bir yapıya sahiptir. Söz konusu ölçme aracının yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) prosedürü uygulanmıştır.



Şekil 3. Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği Birinci Düzey DFA

Ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri, program tarafından önerilen modifikasyonlar yapıldıktan sonra kabul edilebilir bir seviyeye gelmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri ($p < 0.00$; $\chi^2/df = 2.892$; RMSEA = 0.071; CFI = 0.941; GFI = 0.877; NFI = 0.909; IFI = 0.910) incelendiğinde, bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Çokluk vd., 2021; Gürbüz, 2019; Meydan ve Şeşen, 2011; Hair vd., 2010).

3.4. Veri Toplama ve Analizi

2019-2020 akademik takviminin güz yarıyılında gerçekleştirilen bir incelemeyi içermektedir. Araştırmacı, ölçekleri çevrimiçi olarak toplamak için Google formda bir bağlantı oluşturmuştur. Yanıtlar çevrimiçi olarak toplanmış ve toplamda 344 öğretmenin katılımı elde edilmiştir. Araştırmanın amacı ve nasıl uygulanacağı öğretmenlere yazılı olarak açıklanmış ve onların gerçek durumlarını yansıtan maddeleri seçmelerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Veri toplama sürecinde isteyen öğretmenler, ölçekleri yanıtlamışlardır.

Çalışmada toplanan veriler, istatistiksel analiz yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Veri toplama araçları tek tek incelenmiş ve elde edilen veriler detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu süreçte, verilerin doğruluğu ve bütünlüğü kontrol edilmiştir. Veriler, istatistiksel analiz için uygun hale getirilmiştir. Programa veriler yüklenmeden önce, analiz için veriler alt problemlere göre düzenlenmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce, K-S z testi kullanılarak değişkenlerin dağılımının normalliği incelenmiş ve normal dağıldığı tespit edilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmanın temel hipotezi öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye ile motivasyon düzeyleri arasındaki bağlantının mevcudiyetini, istikametini ve alt bileşenlerle beraber değerlendirmeyi içermektedir. Bu doğrultuda ana hipotezler ve alt hipotezler için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

H1: Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ile motivasyonları arasındaki ilişkinin büyüklüğünü değerlendirmek için, Büyüköztürk ve arkadaşları (2012) tarafından tanımlanan referans aralıkları esas alınmıştır. Bu aralıklar, ilişki düzeyini şu şekilde sınıflandırmaktadır: 0,00-0,30 düşük, 0,31-0,70 orta ve 0,71-1,00 yüksek düzeyde ilişkidir. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermaye ile motivasyonları arasındaki ilişkinin büyüklüğüne ilişkin bilgiler sunmakta olup, sonuçlar Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Öz yeterlilik	1							
2. Umut	,482**	1						
3. Psikolojik dayanıklılık	,205**	,385**	1					
4 İyimsellik	,097	,160**	,470**	1				
5. Genel Psikolojik Sermaye	,677**	,728**	,727**	,621**	1			
6. İçsel Motivasyon	,268**	,397**	,291**	,143**	,396**	1		
7. Dışsal Motivasyon	,120*	,161**	,294**	,332**	,326**	,220**	1	
8. Genel Motivasyon	,238**	,341**	,374**	,316**	,456**	,727**	,830**	1

*0,05 düzeyinde anlamlıdır. **0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2’de öğretmenlerin psikolojik sermaye ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre genel psikolojik sermaye ile içsel motivasyon ($r = ,396$, $p < 0,01$), dışsal motivasyon ($r = ,326$, $p < 0,01$) ve genel motivasyon ($r = ,456$, $p < 0,01$) arasında orta düzeyde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Psikolojik sermaye boyutları incelendiğinde, öz yeterlilik ile içsel motivasyon arasında ($r = ,268$, $p < 0,01$), dışsal motivasyon ($r = ,120$, $p < 0,05$) ve genel motivasyon ($r = ,238$, $p < 0,01$) arasında düşük düzeyde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür

Umut boyutu ile içsel motivasyon ($r = ,397$, $p < 0,01$) ve genel motivasyon ($r = ,341$, $p < 0,01$) arasında orta düzeyde olumlu yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir Diğer yandan umut ile dışsal motivasyon ($r = ,161$, $p < 0,01$) arasında düşük düzeyde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık boyutu ile içsel motivasyon ($r = ,291$, $p < 0,01$) ve dışsal motivasyon ($r = ,294$, $p < 0,01$) arasında düşük düzeyde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Genel motivasyon ile psikolojik dayanıklılık ($r = ,374$, $p < 0,01$) arasında orta düzeyde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

İyimserlik boyutunun genel motivasyon ($r = ,316$, $p < 0,01$) ve dışsal motivasyon ($r = ,332$, $p < 0,01$) ile orta düzeyde olumlu yönde istatistiksel açıdan anlamlı korelasyonlar gösterdiği saptanmıştır. Genel motivasyon ile iyimserlik arasında da düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,143$, $p < 0,01$). Bu bulgular, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın temel hipotezi, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisini test etmektir. Bu bağlamda, bu hipotezin alt hipotezler yardımıyla test edilmesi planlanmaktadır.

H2: Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, motivasyon düzeyleri üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Motivasyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Bağımlı değişken: Motivasyon					
Bağımsız değişkenler	B	St. Hata	β	t	p
Sabit	2,313	,174		13,325	,000
Psikolojik Sermaye	,422	,045	,456	9,315	,000
R=0,456; R² 0,208; F=86,770; p< 0,05					

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu bağlamda bir regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, psikolojik sermaye algılarının motivasyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik sermaye algılarındaki bir birimlik artışın, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde 0,422 birimlik bir artışa neden olduğu saptanmıştır ($B = 0,422$; $\beta = 0,456$; $t = 9,315$; $p < 0,001$). Bu bulgu, psikolojik sermaye algılarının motivasyon üzerinde pozitif yönde ve güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. Araştırma modeli, bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye algısının, motivasyon düzeyindeki varyansın %20,8'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2 = 0,208$). Regresyon modelinin genel anlamlılığı, F testi ile doğrulanmıştır ($F = 86,770$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar, modelin istatistiksel olarak anlamlı ve açıklayıcı bir güce sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

H3: Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, motivasyonun içsel motivasyon boyutuna pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

Tablo 4: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Motivasyonun İçsel Motivasyon Boyutuna Etkisine Yönelik Bulgular

Bağımlı değişken: İçsel motivasyon					
Bağımsız değişkenler	B	St. Hata	β	t	p
Sabit	2,300	,205		11,245	,000
öz yeterlilik	,062	,037	,096	1,682	,093
umut	,224	,047	,290	4,799	,000
Psikolojik dayanıklılık	,119	,047	,153	2,527	,012
İyimserlik	,011	,041	,016	,275	,783
R=0,433; R² 0,187; F=18,854; p< 0,05					

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının motivasyonun içsel motivasyon boyutuna etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, psikolojik sermaye algılarının alt boyutlarından umut ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Özellikle, umut ($B = 0,224$; $\beta = 0,290$; $t = 4,799$; $p < 0,001$) ve psikolojik dayanıklılık ($B = 0,119$; $\beta = 0,153$; $t = 2,527$; $p < 0,05$) değişkenleri, içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte öz yeterlilik ($B = 0,062$; $\beta = 0,096$; $t = 1,682$; $p > 0,05$) ve iyimserlik ($B = 0,011$; $\beta = 0,016$; $t = 0,275$; $p > 0,05$) alt boyutlarının içsel motivasyon üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, bu iki değişkenin içsel motivasyonu doğrudan etkileyen önemli faktörler arasında yer almadığını göstermektedir.

Modelin genel uygunluğunu değerlendirmek için hesaplanan determinasyon katsayısı (R^2), psikolojik sermaye algılarının içsel motivasyon değişkenindeki toplam varyansın %18,7'sini açıkladığını ortaya koymaktadır. Regresyon modelinin genel anlamlılığı, F testi ile doğrulanmıştır ($F = 18,854$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar, modelin istatistiksel olarak anlamlı ve açıklayıcı bir güce sahip olduğunu göstermektedir

H4: Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, motivasyonun dışsal motivasyon boyutuna pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

Tablo 5: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Motivasyonun Dışsal Motivasyon Boyutuna Etkisine Yönelik Bulgular

Bağımlı değişken: Dışsal motivasyon					
Bağımsız değişkenler	B	St. Hata	β	t	p
Sabit	2,239	,259		8,646	,000
öz yeterlilik	,036	,047	,045	,762	,447
umut	,039	,059	,041	,665	,506
Psikolojik dayanıklılık	,145	,060	,152	2,438	,015
İyimserlik	,222	,052	,250	4,305	,000

R=0,374; R² 0,140; F=13,278; p< 0,05

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının motivasyonun dışsal motivasyon boyutuna etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, psikolojik sermaye algısının belirli alt boyutlarının dışsal motivasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Özellikle psikolojik dayanıklılık ($B = 0,145$; $\beta = 0,152$; $t = 2,438$; $p < 0,05$) ve iyimserlik ($B = 0,222$; $\beta = 0,250$; $t = 4,305$; $p < 0,001$) değişkenlerinin dışsal motivasyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik seviyelerindeki artışların dışsal motivasyonlarını artırabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte öz yeterlilik ($B = 0,036$; $\beta = 0,045$; $t = 0,762$; $p > 0,05$) ve umut ($B = 0,039$; $\beta = 0,041$; $t = 0,665$; $p > 0,05$) alt boyutlarının dışsal motivasyon üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, bu iki değişkenin dışsal motivasyonu doğrudan etkileyen temel faktörler arasında yer almadığını göstermektedir. Modelin genel uygunluğunu değerlendirmek için hesaplanan determinasyon katsayısı (R^2), psikolojik sermaye algılarının dışsal motivasyon değişkenindeki toplam varyansın %14,0'ını açıkladığını ortaya koymaktadır. Regresyon modelinin genel anlamlılığı, F testi ile doğrulanmıştır ($F = 13,278$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar, modelin açıklayıcı gücünün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile motivasyonları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Genel psikolojik sermaye, hem içsel hem de dışsal motivasyonla pozitif ilişki göstermekte ve genel motivasyonla da anlamlı şekilde ilişkilendirilmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, psikolojik sermayenin motivasyon düzeyleri açısından önemli bir belirleyici olduğunu desteklemekte ve bu durum, Luthans, Youssef ve Avolio (2007) ile Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) gibi alandaki önceki çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin yapılan analizler, öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi bileşenlerin motivasyonla farklı ilişkilerini ortaya koymuştur. Öz yeterlilik boyutu, hem içsel hem de dışsal motivasyonla düşük düzeyde pozitif bir ilişki sergilemiştir. Umut boyutu, içsel motivasyonla orta düzeyde, dışsal motivasyonla ise daha düşük düzeyde bir ilişki göstermiştir. Bu durum, umut düzeyinin öğretmenlerin içsel motivasyonlarıyla daha güçlü bir ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır (Çetin ve Basım, 2012). Psikolojik dayanıklılık, hem içsel hem de dışsal motivasyonla pozitif ilişki göstererek bireylerin zorluklarla başa çıkma becerilerinin motivasyonla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. İyimserlik boyutu ise özellikle dışsal motivasyonla daha güçlü bir ilişki sergilemiş, bu da iyimserliğin dışsal motivasyonla ilişkilendirilen bir bileşen olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, bireylerin olumlu psikolojik özelliklerinin motivasyonla olan ilişkisini bir kez daha doğrulamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, motivasyon düzeyleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etki yarattığı saptanmıştır. Araştırmada, psikolojik sermaye algılarındaki bir birimlik artışın, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde %42,2'lik bir artışa neden olduğu saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik sermaye algılarının motivasyon düzeyindeki değişimin %20,8'ini açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin öğretmenlerin motivasyonunu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Psikolojik sermaye, bireylerin öz yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi olumlu psikolojik özelliklerini kapsayan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu özelliklerin, iş motivasyonunu artırıcı bir rol oynadığı literatürde vurgulanmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu bağlamda çalışmanın bulguları, psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesinin iş barışını ve örgütsel bağlılık gibi olguları olumlu etkilerini ortaya koyan önceki araştırmalarla uyum göstermektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Araştırma sonuçları, öğretmenlerin psikolojik sermayesini destekleyecek uygulamaların eğitim süreçlerinde motivasyonu artırabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, mesleki gelişim programlarının, destekleyici liderlik uygulamalarının ve olumlu örgütsel iklimin psikolojik sermaye gelişimini teşvik edebileceği vurgulanmalıdır. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerini güçlendirecek araçların sağlanması, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğurabilir.

Söz konusu çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının, içsel motivasyonları üzerindeki yordayıcı rolü araştırılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sermayenin belirli alt boyutlarının, öğretmenlerin içsel motivasyonları üzerinde anlamlı bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Özellikle umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının, içsel motivasyonu olumlu yönde etkileyen önemli yordayıcılar arasında yer aldığı belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, umut ($\beta = 0,290$) ve psikolojik dayanıklılık ($\beta = 0,153$) öğretmenlerin içsel motivasyon seviyelerini artırmada anlamlı bir katkı sağlamaktadır ($p < 0,05$). Bununla birlikte, öz yeterlik ve iyimserlik alt boyutlarının içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırma modeli, psikolojik sermaye algılarının içsel motivasyon varyansının %18,7'sini açıkladığını göstermektedir. Bu durum, içsel motivasyon üzerinde psikolojik sermaye algılarının önemli bir etkiye sahip olduğunu ancak bunun diğer olası faktörlerle de desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Literatürde de psikolojik sermaye bileşenlerinin bireylerin içsel motivasyon ve iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi çeşitli çalışmalarla desteklenmiştir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Bu sonuçlar doğrultusunda, öğretmenlerin umut ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırmaya yönelik stratejilerin, eğitim ortamlarında motivasyonu desteklemede etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin öğretmenlerin geleceğe dair daha umutlu olmalarını sağlayacak mesleki gelişim programlarının ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmaya yönelik rehberlik hizmetlerinin eğitim kurumları tarafından desteklenmesi, motivasyonu artırıcı bir çözüm sunabilir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının motivasyonun dışsal motivasyon boyutuna etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, psikolojik sermayenin alt boyutları arasında yer alan psikolojik sağlamlık ve iyimserlik unsurlarının, bireylerin dışsal motivasyonları üzerinde anlamlı düzeyde yordayıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Özellikle psikolojik dayanıklılık ($\beta = 0,152$) ve iyimserlik ($\beta = 0,250$) değişkenlerinin dışsal motivasyonu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Bununla birlikte, öz yeterlik ve umut alt boyutlarının dışsal motivasyon üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırma modeli, psikolojik sermaye algılarının dışsal motivasyon değişkenindeki toplam varyansın %14,0'ını açıkladığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi bireylerin olumlu psikolojik özelliklerinin dışsal motivasyonu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Literatürde de bu sonuçları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Alanyazında yapılan çalışmalardan hareketle Luthans ve meslektaşları (2007) psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerin, çalışanların iş performansı ve motivasyon düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Avey ve arkadaşlarının (2011) çalışması da psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik gibi özelliklerin iş ortamında daha yüksek dışsal motivasyona katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, psikolojik sermaye ve motivasyon arasındaki ilişkilerin farklı değişkenler ve aracı faktörler açısından incelenmesi, bu ilişkilerin doğasının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca boylamsal çalışmalarla psikolojik sermaye müdahale programlarının motivasyon üzerindeki uzun vadeli etkilerinin araştırılması, alanyazına önemli katkılar sunabilir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin

psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik uygulamaların etkililiğinin değerlendirilmesi de gelecek araştırmalar için önemli bir çalışma alanı olarak öne çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Adıgüzel, O., & Yüksel, H. (2011). Tarihsel süreçte çalışma kavramı ve bir kırılma noktası olarak Sanayi Devrimi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(553), 53-66.
- Ağ, C., & Balcı, O. (2019). Yaşamda anlam varlığının örgütsel psikolojik sermaye ile ilişkisi. *Turkish Studies - Social Sciences*, 14(4), 1601-1614. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.23072>
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Aksel, N. ve Elma, C. (2018). Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1252-1268.
- Alrasbi, H. N. (2013). *The motivation of Omani school teachers* (Doctoral dissertation). University of Edinburgh, Edinburgh.
- 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.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınevi.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. Yüksek lisans tezi.
- Bozgün, K. ve Akın Kösterelioğlu, M. (2020). Reliability and Validity Study of The Elementary School Motivation Scale's Turkish Form. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(1),209-36.
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (psycap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150.
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 316-325.
- Çelik, Ç. & Polat, S. (2023). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 13(2), 303-308.
- Çetin Gündüz, H. (2016). 21. yüzyılda Pozitif Psikoloji'nin parçası olarak umut ve Türkiye'deki yeri. *Pozitif psikoloji bağlamında umut: Hedefe giden yolda sınırları aşmak*, 1, 41-72.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F.,& Basım, N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- De Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54, 119-134.

- Deniz, Ü., & Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. In Ö. K. Tüfekçi (Ed.), *Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar* (pp. 29-41). Lambert Academic Publishing.
- Dilsiz, F. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., & Koçak, O. (2014). Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 191-216.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2021). *Teaching and researching motivation*. Routledge.
- Erbaş, H. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş, A., & Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Esengin, B. O., & Şantaş, G. (2023). Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 62-82.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Getange, K. N. (2016). Motivational strategies and teachers' productivity: Lessons of experience from public secondary schools in Kisii County, Kenya. *IOSR Journal of Research and Method in Education*, 6(4), 33-38.
- Gu, X. (2016). Teacher job satisfaction in public schools: The relation to the years of teaching experience. *Elementary Education and Reading Theses*. Retrieved from [database].
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711-735.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hildebrandt, S. A., & Eom, M. (2011). Teacher professionalization: Motivational factors and the influence of age. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 416-423.
- Hoffman, N., & Sable, J. (2006). Teacher turnover in private and public schools. *Education Statistics Quarterly*, 8(2), 45-47.
- Jafri, H. (2012). Psychological capital and innovative behaviour: An empirical study on apparel fashion industry. *The Journal Contemporary Management Research*, 6(1), 42-52.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 233-242.
- Karasar, N. (2009). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Nobel Yayınevi.
- Kaya, E., & Özgeldi, M. (2023). Psikolojik sermaye, çevik proje yönetimi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 10(4), 47-71.

- Kelekçi, H. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kesken, S. C. (2024). Havacılık çalışanları açısından pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi oluşun takım performansına etkisi. *Havacılık ve Uzay Çalışmaları*, 4(2), 1-22.
- Kırsoy, İ. (2015). Okul müdürlerinin öğrenen liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kulekci-Akyavuz, E. (2021). Teachers' perceptions of positive psychological capital: A mixed method approach. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(3), 933-953.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation, history, theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Lauermann, F. (2017). Teacher motivation, responsibility, pedagogical knowledge, and professionalism: A new era for research. In S. Guerriero (Ed.), *Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession* (pp. 171-191). OECD Publishing.
- Lin, M. H., & Chuang, T. F. (2014). The effects of the leadership style on the learning motivation of students in elementary schools. *Journal of Service Science and Management*, 7(1), 1-10.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, K., & Jensen, S. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic rewards and employees' performance with the mediating mechanism of employees' motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Matoke, Y. K., Okibo, W. B., & Nyamongo, D. N. (2015). Determinants of teacher motivation in public secondary schools in Masaba South Sub-County, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(6), 139-160.
- Meriç, E., & Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3), 467-498.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Online Submission*.
- Öztekin Bayır, Ö. (2018). Otantik liderliğin psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısıyla ilişkisi. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Polat, S. (2010). Okulöncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. Irwin/McGraw-Hill.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital*. Wiley.
- Sarıcı, D. (2015). Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği). *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Anı Yayıncılık.
- Setar, S. B., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relationship between job stress and the outcomes of incivility and job involvement amongst call centre employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.
- Sharabyan, S. K. (2011). An investigation into Iranian language teachers' motivation with respect to their job satisfaction and second language pedagogy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1071-1075.

- Sharma, S. K., & Sharma, S. (2015). Psychological capital as a predictor of workplace behavior. *Journal of Management Research*, 15(1), 60-70.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 820-824.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 59(59), 429-442.
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2023). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü: Metro istasyon amirleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1003-1015.
- Ugar, Y. (2019). Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uygungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Uztemur, Ç. N. (2021). Üstün yetenekli öğrencilerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile içsel dışsal motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ünal, G., Cambaz, H. Z., & Akkaya, E. C. (2021). Motivasyon ile yaratıcılığın ortaokul öğrencilerinde bilişsel beceriler çerçevesinde incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 918-935.
- Yalçın, Ö. Ü. S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yılmaz, S. (2017). Görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyon stratejilerine ilişkin beklentiler. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(17), 359-374.