



Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayelerine İlişkin Öz Değerlendirmelerinin İncelenmesi¹

Nazife Karadağ²

Emel Tüzel İşeri³

Hilal Kahraman⁴

Type/Tür:

Research/ Araştırma

Received/Geliş Tarihi: March 22/
22 Mart 2019

Accepted/Kabul Tarihi: May 23/
23 Mayıs 2019

Page numbers/Sayfa No: 531-
548

Corresponding

Author/İletişimden Sorumlu

Yazar:

hilalyucelkahraman@gmail.com



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication. / Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

Copyright © 2019 by

Cumhuriyet University, Faculty of Education. All rights reserved.

Öz

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesidir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni doğrultusunda yapılandırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Adıyaman Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi ve Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapmakta olan 15 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının iyimserlik boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri yaşanan süreçler bağlamında değişiklik gösterebilmektedir. Öğretim elemanlarının adil ve şeffaf olmak suretiyle «güven» boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri incelendiğinde kurallara uymak, görevi aksatmamak, etik ilkelere bağlılık, yasalara uygun hareket etmek gibi noktalara vurgu yaptıkları görülmüştür. Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin dayanıklılık bileşenine ilişkin öz değerlendirmeleri zorluk, değişim ve belirsizlik anında vermiş oldukları tepkiler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğretim elemanlarının amaçlara ulaşma sürecinde itici güç olarak görülen bireysel gelişim, başarılı olma arzusu, duyguların farkında olmak ve işin gereklerinin yerine getirmek gibi içsel motivasyon unsurlarına vurgu yaptıkları görülmektedir. Araştırmada öğretim elemanlarının dışadönüklük düzeyleri dış paydaşlarla iletişim kurulması ve değişim sürecinin yönetilmesi alt temaları altında ele alınmıştır. Öğretim elemanlarının hem dış paydaşlarla iletişim kurulmasında hem de değişim sürecinde özellikle verilen görevlerin yerine getirilmesi konusuna vurgu yaptıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış, öğretim elemanı, öz yeterlilik, iyimserlik

Suggested APA Citation/Önerilen APA Atıf Biçimi:

Karadağ, N., Tüzel İşeri E. & Kahraman, H. (2019). Öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(2), 531-548. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.543390>

¹ Bu çalışmanın bir bölümü 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğretim Üyesi, Adıyaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Adıyaman/Türkiye
Dr, Adıyaman University, Department of Educational Sciences, Adıyaman/Turkey
e-mail: nazifekaradag@adiyaman.edu.tr ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8194-4315>

³ Dr. Öğretim Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Tokat/Türkiye
Dr, Tokat Gaziosmanpaşa University, Department of Educational Sciences, Tokat/Turkey
e-mail: emel.tuzel@gop.edu.tr ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5638-0450>

⁴ Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, Sivas/Türkiye
Dr, Sivas Cumhuriyet University, Department of Primary Education, Sivas/Turkey
e-mail: hilalyucelkahraman@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5680-8362>

The Examination of Instructors' Self-Assessment related to Their Psychological Capitals

Abstract

The objective of this study is to determine the self assesment of instructors concerning their psychological capital. The study was formed in phenomenological design which is one of the methods of qualitative researches. 15 instructors who currently work at Adıyaman University, Cumhuriyet University, and Gaziosmanpaşa University formed the study group of the research. Semi-structured interview formed which was developed by researchers has been used while collecting the data. The data were analyzed by using descriptive analysis and content analysis methods. According to the research results, instructors' self-assessment on optimism could differ in the context of the process gone through. Provided that they were impartial and perspicuous, when their self-assessment about the «confidence» aspect was analyzed, it was observed that the instructors put emphasis on cases such as following the rules, not neglecting the duty, sticking to ethical principles, and keeping on the right side of the law. The self-assessment of instructors with regard to the endurance component of psychological capital were evaluated within the scope of their reactions at the moment of difficulty, change, and uncertainty. When the findings were examined, it was seen that the instructors emphasized intrinsic motivation factors such as personal development, desire to succeed, being conscious of feelings, and fulfilling requirements of a work which were regarded as driving forces in the process of achieving the goals. In the research, the extroversion levels of instructors were discussed under the subthemes that were establishing communication with external stakeholders and managing the process of change.

Keywords: Psychological capital, positive organizational behavior, instructor, self-efficacy, optimism

Giriş

Psikoloji biliminde yaşanan gelişmeler örgütlerde ekonomik sermaye kadar insan sermayesinin de güçlendirilmesi gerekliliğini gündeme getirmiştir. Kurumsal rekabet avantajı elde etmek yalnızca maddi kaynaklarla değil çalışanların bilgi ve becerileriyle elde edilecek bir unsur olarak görülmektedir (Kalman, 2017).

Örgütlerde insan kaynaklarının özelliklerinin bilinmesi ve insan kaynağına yapılan yatırımın artırılması verimlilik ve etkililiği sağlamanın araçlarından biridir. Yönetim ve psikoloji biliminin örgütlerde verimlilik ve etkililiği arttırmaya yönelik etkileşimleri çalışanların psikolojik yönlerinin güçlendirilmesine odaklanılmasını sağlamıştır. Bu süreçte ortaya çıkan kavramlardan biri psikolojik sermayedir. Çalışanların kendilerini geliştirmeleri konusunda kararlılıkları ile ilişkili olan psikolojik sermaye, bilgi, beceri, yetenek gelişimi gibi tecrübeye dayanan ödüllerin kazanılmasına bağlı olarak, bugün ve geleceğe yönelik bireysel faydaların elde edilebileceğine ilişkin bütüncül ruhsal durum olarak tanımlanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Çalışanların psikolojik sermayelerinin kurumsal katkısı pek çok araştırmaya konu olmuştur. Literatürde psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisinin ele alındığı (Akdemir ve Açıkan, 2017); yaratıcılık üzerindeki etkisinin ölçüldüğü (Kılınç, 2018); psikolojik sermaye algısının tükenmişlik düzeyine etkisinin incelendiği (Kaya ve Altınkurt, 2018; Oral, Tösten ve Elçiçek, 2017); psikolojik sermayenin geliştirilmesinin irdelendiği (Kalman ve Summak, 2016) araştırmaların yer aldığı görülmektedir. Buna karşın psikolojik sermayenin yükseköğretim boyutunda henüz çalışılmadığı ve

öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerinin alanyazında hiçbir çalışmaya konu olmadığı görülmektedir. Oysa üniversitelerin de en az diğer kurumlar kadar, kendi yeterliliklerinin farkında ve geleceğe dönük olumlu beklentiler içerisinde olan, hedeflere ulaşma yolunda çaba gösteren, başarıya gücü ve isteği bulunan, zorlukların üstesinden gelebilen, iletişim becerilerine sahip, dışa dönük, kendine güvenen ve güvenilir özelliklere sahip olan insan kaynağına ihtiyacı vardır.

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesidir. Psikolojik sermayenin çalışanların tutum ve davranışlarında da etkili olduğu düşünüldüğünde, öğretim elemanlarının kendilerine ilişkin psikolojik sermaye kapasitelerinin incelenmesi, öğretim elemanlarının güçlü/zayıf yönlerinin ortaya çıkarılması, zayıf görülen yönlerin güçlendirilmesi ve ihtiyaç duyulan konularda kişisel gelişimlerinin desteklenmesi açısından önemlidir. Ayrıca yapılan çalışmanın, yükseköğretim kurumlarında kişisel ve örgütsel verimliliğin artırılması ve çeşitli kademelerde alınacak yönetsel kararlara katkı sağlaması da umut edilmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesidir. Bu doğrultuda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

- Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin,
- İyimserlik boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri,
- Özyeterlilik boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri,
- Umut boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri,
- Psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri,
- Güven boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri
- Dışa dönüklük boyutuna ilişkin öz değerlendirmeleri nasıldır?

Kuramsal Çerçeve

Pozitif örgütsel davranışın bir sonucu olarak ortaya çıkan ve iş performansı, iş tatmini, iş stres düzeyi, iş devamlılığı, örgütsel bağlılık gibi örgütsel unsurlarla ilişkili olan psikolojik sermaye (Abbas ve Raja, 2010) bireylerin kim olduğundan ziyade potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve ileride ne olacakları ile ilişkili bir kavram olarak açıklanmaktadır (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 42). Gooty, Gavin, Johnson ve Lance Frazier (2009: 354) tarafından örgütlerde çalışanların performansının açığa çıkarılmasında ve motivasyonlarının artırılmasında ön plana çıkan temel kavramlar, bir başka ifade ile psikolojik kaynakları umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklı olma şeklinde ele alınmıştır. Luthans vd. (2006) ise psikolojik sermayeyi tanımlarken öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört alt bileşeni olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda güven (Norman, 2006) ve dışadönüklüğün (Eryılmaz, 2014) de psikolojik sermayenin alt bileşenleri olarak kabul edilebileceği ileri sürülmüştür.

Öz yeterlilik. Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel teorisine dayanan öz yeterlilik kavramı "kişinin belirlenen hedefleri gerçekleştirme sürecinde gerekli olan eylemleri planlama ve yürütme becerisine olan kişisel inancı" olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Stajkovic ve Luthans (1998) ise öz yeterliliği, bir görevi başarmak için

bireyin kendi yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlamışlardır. Öz yeterliliği yüksek insanların ortak özellikleri incelendiğinde zor işleri seçme konusunda daha cesur davrandıkları, engeller karşısında yılmadıkları (Luthans ve Youssef, 2004) ve başarılı olma konusunda inançlı oldukları (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008) görülmektedir. Luthans, Youssef ve Avalio (2007) ise öz yeterliliği yüksek olan bireylerin zor görevleri seçme konusunda istekli olduklarını, başa çıkılması gereken problemleri hoş karşıladıklarını, kendilerini motive etme becerisine sahip olduklarını, amaçlarına ulaşmak için performanslarını en üst seviyeye çıkarabildiklerini ve engelleri aşma konusunda azimli olduklarını ifade etmiştir.

İyimserlik. Daha çok gelecekle ilişkilendirilen iyimserlik, iş performansını arttıran hedef odaklı bilişsel bir süreçtir (Synder, 2002). İyimserlik, karşılaşılan engeller veya olumsuz durumlar karşısında motivasyonu kaybetmeden yaşanan süreçlere olumlu bir anlam yükleme kapasitesidir (Luthans, 2002). İyimser bireyler, kendi hatalarının yaşadıkları kötü deneyimlerin sebebi olduğuna inanmazlar. Aksine yaşadıkları olumsuzlukları, başka bireylere, şanslarının iyi gitmemesine ya da içinde buldukları şartlara bağlarlar. İyimser bireylerin en önemli özelliği, yenilgiden etkilenmemeleri ve her defasında yeniden denemeleridir. Kötümser bireyler ise daha çabuk pes ederler (Seligman, 2006: 5).

Umut. Performans üzerinde olumlu etkisi olan bir diğer kapasite bileşeni umuttur (Youssef ve Luthans, 2003). Synder'e (2002) göre umut, hedeflere ulaşmak için alternatif yollar keşfetme ve engeller karşısında hedeften vazgeçmemedir. Umut düzeyi yüksek olan bireyler, hedeflere ulaşma yolunda önlerine çıkabilecek engelleri öngörüp, duruma uygun planlar yapabilir ve hedefe ulaşma yolunda birçok yeni yol haritaları oluşturabilir (Snyder, 2000). Başka bir deyişle umut, bireylerin hedefler koyabilmesi, bu hedeflere ulaşacak yollar belirleyebilmesi, engellerle karşılaştığında alternatif planlar oluşturabilmesi ve hedefe gitme yolunda kendini motive etme kapasitesi olarak yorumlanabilir.

Psikolojik dayanıklılık. Değişim süreci ile ilişkilendirilen psikolojik dayanıklılık, Luthans (2002) tarafından çatışma, başarısızlık ve zor durumlarda bireyin kendini toparlama ve eski düzeyine gelme kapasitesi olarak tanımlanmıştır. Luthans ve Youssef'e (2004) göre dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler olumsuz koşullar karşısında performans düşüklüğü ve motivasyon kaybı yaşamadan yeni anlamlar ve değerler yaratma kapasitesine sahip olan bireylerdir.

Dışa dönüklük. Çalışanların enerjik, neşeli, pozitif olmasıyla ilişkilendirilen dışa dönüklük (Watson ve Clark, 1997) sosyal olmak, konuşkan olmak ve hareketli olmak gibi durumlarla özdeşleştirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Luthans (2007) dışadönüklük ile psikolojik sermaye arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu ifade etmiştir. Dışa dönük bireyler, iletişim yeteneği güçlü, dışa dönük, girişken kişilerdir. Diğer insanları etkileme gücüne sahip bu bireyler, yeni deneyimlere açıktırlar, değişimi severler ve ayrıca sorunların çözümünde isteklilerdir.

Güven. Örgütsel davranışın önemli bileşenlerinden biri olarak kabul edilen güven çalışma ortamlarında çalışanların ve yöneticilerin gösterdikleri yardımseverlik, öngörü, güdüleme, uzmanlık, tutarlılık, uygunluk, saygı, doğruluk, dürüstlük gibi pozitif kavramlar ile ilgilidir (Ekin, 2018). Ayrıca psikolojik sermaye çalışmalarında güven beklenti-değer ve şüphelerden arınıklıkla ilişkilendirilmektedir. Beklenti-değer bireyin kendisinden beklenenleri yerine getirmesi, kendi hedefine ulaşabilmesi ve

çevresindekileri başaracağına ikna edebilmesi, şüphelerden arınıklık ise bireyin davranışlarında kuşkulara yer bırakmaması ve bunu çevreye hissettirmesi olarak ele alınmaktadır (Tösten, 2015).

Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar psikolojik sermayenin bağlamsal koşullar (örneğin ilham verici liderlik) ve kişisel özelliklerden (örneğin fiziksel sağlık) etkilendiğini ifade etmektedir (Gooty, Gavin, Johnson ve Lance Frazier, 2009). Ayrıca yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin performans, iş tatmini (Youssef ve Luthans, 2007), örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti (Avey, Wernsing, ve Luthans, 2008) ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yöntem

Nitel araştırma yöntemleri çerçevesinde yapılandırılan araştırma olgu bilim deseninde tasarlanmıştır. Bireylerin kendi bireysel bilgi ve deneyimlerini yansıtan olgu bilim deseninde (Greene, 1997; Maypole ve Davies, 2001), katılımcılar tarafından oluşturulan anlamları tanımlamak amaçlanmaktadır (Annells, 2006). Bu çalışmada da katılımcıların olgubilim desenine uygun olarak kendilerinin sahip oldukları psikolojik sermayelerine ilişkin görüş ve deneyimlerini değerlendirerek aktarmaları istenmiştir.

Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubunu Adıyaman Üniversitesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapmakta olan 15 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme dayalı olarak araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör olmak üzere tüm farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının örnekleme yer alması sağlanmıştır. Katılımcılara ait demografik veriler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Öğretim Elemanı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Unvan	Bölüm
Ö1	Kadın	32	Arş. Gör	Türkçe Eğitimi
Ö2	Kadın	40	Öğr. Gör	Temel Eğitim
Ö3	Kadın	36	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Bilimleri
Ö4	Erkek	47	Doçent	Eğitim Bilimleri
Ö5	Erkek	56	Profesör	Matematik ve Fen Bilimleri
Ö6	Erkek	31	Arş. Gör	Türkçe Eğitimi
Ö7	Erkek	52	Dr. Öğr. Üyesi	Temel Eğitim
Ö8	Erkek	35	Öğr. Gör.	Eğitim Bilimleri
Ö9	Erkek	31	Doçent	Eğitim Bilimleri
Ö10	Erkek	47	Profesör	Matematik ve Fen Bilimleri
Ö11	Erkek	28	Arş. Gör	BÖTE
Ö12	Erkek	34	Öğr. Gör.	Fen Bilgisi Eğitimi
Ö13	Kadın	34	Dr. Öğr. Üyesi	Temel Eğitim
Ö14	Erkek	37	Doçent	Eğitim Bilimleri
Ö15	Erkek	45	Profesör	Eğitim Bilimleri

Katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde 11’inin erkek, 4’ünün kadın olduğu görülmektedir. Yaşları 28 ile 56 arasında değişmektedir. Katılımcıların 3’ü profesör, 3’ü doçent, 3’ü Dr. Öğr. Üyesi, 3’ü öğretim

görevlisi ve 3'ü araştırma görevlisidir. Bölümleri ise Türkçe Eğitimi, Temel Eğitim, Eğitim Bilimleri, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi ve BÖTE' dir.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Psikolojik sermaye alt boyutlarının belirlenmesinde detaylı bir literatür taraması yapılmış olup, belirlenen soruların kapsam geçerliğinin sağlanması açısından dört eğitim yönetimi ve bir rehberlik ve psikolojik danışmanlık ve bir ölçme ve değerlendirme alan uzmanı olmak üzere altı farklı uzman görüşü alınmıştır. Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda düzenlenen sorulara nihai hali verilmiştir. Formun ilk kısmında katılımcıların cinsiyet, yaş, unvan ve görev yaptıkları bölüm değişkenleri yer alırken, ikinci kısmında ise psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin açık uçlu sorulara yer verilmiştir. İkinci kısımda yer alan sorular ve ölçmeyi amaçladığı alt boyutlar şunlardır:

1. Hayata bakış açınızı nasıl tanımlarsınız? Herhangi bir sorunla karşılaştığınızda hissettiğiniz duygular hakkında bilgi verir misiniz? (İyimserlik alt boyutu)
2. Başarı yolunda ilerlerken önünüze çıkan engellerin üstesinden gelmek için uyguladığınız çözüm yolları nelerdir? (Umut alt boyutu)
3. Mesleki sorumluluklarınızı yerine getirirken hesap verilebilirliği sağlamak adına neler yapmaktasınız? (Güven alt boyutu)
4. Artan sorumluluk, belirsizlik, değişim, çatışma ve stres gibi durumlarla karşı karşıya kaldığınızda ne tür stratejiler uygularsınız? (Dayanıklılık alt boyutu)
5. Bir işi yerine getirmek için gerekli olan motivasyonu hangi kaynaklardan sağlıyorsunuz? (Öz yeterlik alt boyutu)
6. Kurum bazında gerçekleşmesi planlanan bir değişim sürecinde ne tür sorumluluklar üstlenirsiniz? (Dışa dönüklük alt boyutu)

Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşmeler öncesinde araştırma grubunda yer alan katılımcılara araştırma konusu bildirilerek görüşme isteğinde bulunulmuştur. Görüşme isteğinde bulunan tüm katılımcılar araştırma kapsamında yer almayı kabul etmiştir. Katılımcılardan randevu alınmış, belirlenen gün ve saatte görüşmeler katılımcıların ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler 30-45 dakika arasında değişmekte olup, katılımcıların görüşleri araştırmacılar tarafından görüşme formuna yazılı olarak kaydedilmiştir. Görüşme sonunda alınan notlar katılımcılara okutulurken, varsa farklı not edilen veya eksik bulunan kısımların düzeltilmesi istenmiştir. Katılımcılar tarafından kontrol edilen ve onaylanan formlar analiz sürecine alınmıştır. Veriler betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada betimsel analiz tekniğiyle psikolojik sermayenin alt boyutlarını oluşturan ifadeler temalar olarak belirlenmiş, alt tema ve kodlar ise içerik analizi tekniğiyle analiz edilerek oluşturulmuştur. Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının psikolojik sermaye boyutları olan özyeterlilik, kötümserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklük ve güvenilirlik süreçlerine ilişkin öz değerlendirmeleri çerçevesinde sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması sürecinde inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirliğin sağlanmasına çalışılmıştır. İnanırcılığın sağlanması (iç geçerliğin) için veri toplama aracı olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kapsam geçerliğini sağlanması açısından dört eğitim yönetimi ve bir rehberlik ve psikolojik danışmanlık ve bir ölçme ve değerlendirme alan uzmanı olmak üzere altı farklı uzman görüşüne sunulmuştur. Görüşmelere dayalı olarak elde edilen ham veriler, analizler sonucu oluşturulan kodlar ve araştırma sonuçları eğitim yönetimi alanında uzman bir öğretim üyesinin incelemesine sunulmuştur. Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda düzenlenen sorulara nihai hali verilmiştir. Görüşmelerde not edilen ham veriler görüşme yapılan katılımcıya okutulmuş ve onaylatılmıştır. Ayrıca tüm veriler bir arada değerlendirilerek yapılan analiz sonuçları görüşme yapılan iki farklı katılımcı ile paylaşarak katılımcı teyidi alınmıştır.

Katılımcıların amaçlı örnekleme tekniğine dayalı olarak araştırma kapsamındaki üç farklı fakültede görev yapan farklı bölüm ve unvanlardan öğretim elemanlarından oluşması yoluyla dış geçerliğin (aktarılabilirlik) sağlanmasına çalışılmıştır. Ayrıca araştırma raporunda araştırma süreci ayrıntılı bir biçimde betimlenerek aktarılabilirlik sağlanmaya çalışılmıştır.

İç güvenirliliği (tutarlılık) sağlamak amacıyla ise ham veriler ve analizler sonucu oluşturulan tema, alt tema ve kodlar bir uzman görüşüne sunulmuş, alınan uzman görüşleri doğrultusunda tutarlılık incelemesi yapılmıştır.

Bulgular

Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayenin İyimserlik Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tablo 2’de öğretim elemanlarının “iyimserlik” öz değerlendirmelerinin incelenmesi amacıyla yöneltilen “Hayata bakış açınızı nasıl tanımlarsınız? Herhangi bir sorunla karşılaştığınızda hissettiğiniz duygular hakkında bilgi verir misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle oluşturulan tema, alt tema ve kodlar yer almaktadır.

Tablo 2

İyimserlik Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tema	Alt Tema	Kodlar
İyimserlik (Hayata Bakış Açısı)	İyimser	Kendisiyle barışık olma Umutlu olma Farklı çözüm yolları deneme Çözüm odaklılık Pozitif yaklaşım Sorunlarla yüzleşme Neşeli olma
	Kötümser	Endişeli Stresli Sinirli Öfkeli Huzursuz Kaygılı Melankolik Sorunları büyütme

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının iyimserlik alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmeleri iyimser ve kötümser alt temaları altında ele alınabilmektedir. Bu alt temalara ilişkin başlıca kodlar iyimser alt temasında kendisiyle barışık olma, umutlu olma iken, kötümser alt temasında ise endişeli, stresli ve sınırlı olma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Hayata bakış açısının genellikle kötümser olduğunu belirten Ö2 bu konudaki görüşlerini *“hayata bakış açım genellikle karamsardır. Herhangi bir sorunla karşılaştığım zaman büyük bir çoğunlukla çok olumsuz duygular yaşarım. Sorun çeşidine ve niteliğine bağlı olarak üzüntü ve mutsuzluk hissederim”* şeklinde ifade etmiştir.

Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayenin Umut Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Öğretim elemanlarının “umut” boyutuna ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesi amacıyla kendilerine yöneltilen *“Başarı yolunda ilerlerken önünüze çıkan engellerin üstesinden gelmek için uyguladığınız çözüm yolları nelerdir?”* sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle oluşturulan tema, alt tema ve kodlar yer almaktadır. Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3

Öğretim Elemanlarının Umut Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tema	Alt Tema	Kodlar
Umut	Engellerin üstesinden gelebilme	Durum tespiti yapılması Arkadaş desteği alınması Uzman desteği alınması Plan yapılması Farklı çözüm yolları denenmesi Planlı çalışılması İşin parçalara ayrılması Yardımlaşma Etkili çalışma Engelleri analiz etme Farklı stratejiler benimsenmesi Benzer sorunları yaşayanlara ulaşılması

Öğretim elemanlarının umut alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmelerinin yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde engellerin üstesinden gelebilme alt temasının ve durum tespiti yapılması, arkadaş desteği alınması, uzman desteği alınması, plan yapılması gibi kodların olduğu görülmektedir. Bu konuda öncelikle plan yaptığını belirten Ö1, *“..eksikliklerin, yapılması gerekenlerin neler olduğunu tespit edip onları tamamlamaya çalışırım. Daha çok çalışarak engelleri aşmaya gayret ederim. Bana yardımcı olabilecek kişilerin fikrini alırım, zihnimde bir plan tasarlayarak onu uygulamaya çalışırım”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayenin Güven Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin güven alt boyutuna ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesi amacıyla kendilerine yöneltilen *“Mesleki sorumluluklarınızı yerine getirirken hesap verilebilirliği sağlamak adına neler yapmaktasınız”*

görüşlerinden hareketle oluşturulan tema, alt tema ve kodlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4

Öğretim Elemanlarının Güven Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tema	Alt Tema	Kodlar
Güven	Adil ve şeffaf olma	Kurallara uymak Görevi aksatmamak Yasalara uygun hareket etmek Etik ilkelere bağlılık Açık iletişim kurmak Vicdan muhasebesi yapmak Somut ve ölçülebilir kriterler belirlemek

Öğretim elemanlarının güven alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmelerinin yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde adil ve şeffaf olma alt temasının ve buna bağlı olarak kurallara uyma, görevi aksatmama, yasalara uygun hareket etme gibi kodların olduğu görülmektedir. Davranışları karşısında meslektaşlarının şüphe duymaması için açık iletişim kurmak yolunu seçtiğini belirten Ö7, "...işin içinde yöneticilik de olunca davranışlarınıza biraz daha dikkat etmeniz gerekiyor sanırım. Bu nedenle adil ve tarafsız olduğumun meslektaşlarım tarafından bilinmesini sağlamak bir başka ifade ile hesap verebilir olmak için tüm meslektaşlarımla açık iletişim kurmaya dikkat ederim, herzeyi açık açık konuşurum, kapalı kapılar ardındaki konuşmalar zaten pek de benim tarzıma uygun değil..." şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayenin Dayanıklılık Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutuna ilişkin öz değerlendirmelerinin belirlenmesi amacıyla kendilerine yöneltilen "*Artan sorumluluk, belirsizlik, değişim, çatışma ve stres gibi durumlarla karşı karşıya kaldığınızda ne tür stratejiler uygularsınız?*" sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle oluşturulan tema, alt tema ve kodlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5

Öğretim Elemanlarının Dayanıklılık Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tema	Alt Tema	Kodlar
Dayanıklılık (Zorluk, değişim ve belirsizlik anında verilen tepkiler)	Dayanıklı olmak	Öncelikli işlere odaklanmak Yalnız kalmak Dinlenmek Zaman yönetimi Danışmak
	Dayanıklı olmamak	Gerginlik Psikolojik baskı hissetmek Umutsuzluğa kapılmak

Öğretim elemanlarının dayanıklılık alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmelerinin yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde dayanıklı olmak ve dayanıklı olmamak şeklinde iki alt temanın olduğu görülmektedir. Bu alt temalar altında ön

plana çıkan başlıca kodlar ise dayanıklı olmak alt teması altında öncelikli işlere odaklanmak, yalnız kalmak, dinlenmek olarak belirlenirken; dayanıklı olmamak alt teması altında ise gerginlik, psikolojik baskı hissetmek ve umutsuzluğa kapılmak şeklindedir. Dayanıklılık düzeyinin yüksek olduğunu belirten Ö9 bu konudaki görüşlerini *“özellikle belirsizlik ve stres gibi durumlarla karşılaştığımda öncelikle serinkanlılığımı korumaya çalışırım, aksi durum ilerlememe engel olur. Bir yol haritası belirleyerek öncelikle çözülmesi gereken konulara odaklanırım...”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlik Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Öğretim elemanlarının öz yeterlik alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmelerinin belirlenmesi amacıyla kendilerine yöneltilen *“Bir işi yerine getirmek için gerekli olan motivasyonu hangi kaynaklardan sağlıyorsunuz?”* sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle oluşturulan tema, alt tema ve kodlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6

Öğretim Elemanlarının Özyeterlilik Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tema	Alt Tema	Kodlar
Özyeterlilik (amaçlara ulaşma süreci)	İçsel Motivasyon	Bireysel gelişim Başarılı olma arzusu Duyguların farkında olmak İşin gereklerinin yerine getirilmesi

Öğretim elemanlarının öz yeterlik alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmelerinin yer aldığı Tablo 6 incelendiğinde içsel motivasyon alt teması altında bireysel gelişim, başarılı olma arzusu, duyguların farkında olmak gibi kodların olduğu görülmektedir. İçsel motivasyonunun oldukça yüksek olduğunu belirten Ö4, *“en büyük motivasyon kaynağım kendi duygularım, yaşamı tanımlama anlamlandırma biçimim. Anlamli buluyorsam motivasyonum vardır...”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Öğretim Elemanlarının Psikolojik Sermayenin Dışa Dönüklük Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin dışa dönüklük alt boyutuna ilişkin öz değerlendirmelerinin belirlenmesi amacıyla kendilerine yöneltilen *“Kurum bazında gerçekleşmesi planlanan bir değişim sürecinde ne tür sorumluluklar üstlenirsiniz?”* sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle oluşturulan tema, alt tema ve kodlar Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7

Öğretim Elemanlarının Dışa Dönüklük Alt Boyutuna İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Tema	Alt Tema	Kodlar
Dışa dönüklük	Değişim sürecinin yönetilmesi	Verilen görevlerin yerine getirilmesi Sürece müdahil olmak Sorumluluk üstlenilmesi Geri planda durmak

Öğretim elemanlarının dışa dönüklük alt boyutuna (temasına) ilişkin öz değerlendirmelerinden hareketle oluşturulan alt tema ve kodların yer aldığı Tablo 7 incelendiğinde değişim sürecinin yönetilmesi alt teması altında verilen görevlerin yerine getirilmesi, sürece müdahil olmak, sorumluluk üstlenilmemesi ve geri planda durmak ve kodlarının olduğu görülmektedir. Değişim sürecinde kendisine üstleri tarafından verile sorumlulukları yerine getirdiğini ifade eden Ö2 *“değişim sürecinde üstlerim tarafından verilen görevleri tam olarak yerine getirmeye çalışırım, kendi yeterlilik alanımla ilgili sorumluluk üstlenmekten çekinmem...”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Literatürde psikolojik sermaye konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle örgütsel süreçlerle birlikte ele alındığı ilişki çalışmaları yer aldığı görülmektedir. Örneğin Berberoğlu (2013) tarafından çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelendiği araştırmada psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Keser (2013) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin otantik liderlik üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Büyükgöze (2014) tarafından yapılan ve algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisinin incelendiği araştırmada ise öğretmenlerin, algıladıkları örgütsel destekle psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki; algılanan örgütsel destek ile psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutu arasında ise düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmeleri, *“iyimserlik”, “umut”, “güven”, “dayanıklılık”, “özyeterlilik”* ve *“dışa dönüklük”* boyutlarında incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin boyutlarından *“iyimserlik”* boyutunda hem iyimser hem de kötümser alt temaları altında ele alınabilecek olan bir takım davranışlara sahip oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin iyimserlik alt bileşeni kapsamında sergiledikleri örgütsel davranışların, örgütsel süreçler, örgüt kültürü, yönetim tarzı ve hayat tarzı bağlamında değişiklik gösterebildiğini ve öğretim elemanlarının performans düzeylerinin, örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin iyimserlik kapasitelerine bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğini söylemek mümkündür.

Psikolojik sermayenin bir başka boyutu olan *“umut”* temasında, engellerin üstesinden gelebilme alt temasının ve durum tespiti yapılması, arkadaş desteği alınması, uzman desteği alınması, plan yapılması gibi kodların olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının karşılaştıkları engeller karşısında umutsuzluğa kapılmadan örgütsel amaçların gerçekleşmesi sürecine katkıda bulunacak sermayeye sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bir başka ifade ile öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin umut boyutu açısından kendilerine ait öz değerlendirmelerinin olumlu olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının *“umut”* boyutuna ilişkin öz değerlendirmelerinin olumlu yönde olması yalnızca kurumsal amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunmayacak, aynı zamanda kurumsal gelişime katkısı olacağı düşünülen alt amaçların saptanması ve bu

amaçlara ulaşılma sürecinin kolaylaştırılması açısından önemli görülmektedir (Luthans, 2002).

Öğretim elemanlarının adil ve şeffaf olmak suretiyle “güven” boyutu kapsamında kurallara uymak, görevi aksatmamak, etik ilkelere bağlılık, yasalara uygun hareket etmek gibi noktalara vurgu yaptıkları görülmektedir. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin “güven” boyutu kapsamında kendilerine ait öz değerlendirmelerinin olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin “dayanıklılık” boyutuna ilişkin davranışları zorluk, değişim ve belirsizlik anında vermiş oldukları tepkiler, öncelikli işlere odaklanmak, yalnız kalmak, dinlenmek, zaman yönetimi ve danışmak gibi tepkiler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Literatürde dayanıklılık, bireyin tüm zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumu olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu açısından kendilerine ait öz değerlendirmelerinin olumlu olduğu söylenebilir.

“Özyeterlilik” boyutunda öğretim elemanlarının amaçlara ulaşma sürecinde itici güç olarak görülen bireysel gelişim, başarılı olma arzusu, duyguların farkında olmak ve işin gereklerinin yerine getirmek gibi içsel motivasyon unsurlarına vurgu yaptıkları görülmektedir. Bu açıdan öğretim elemanlarının psikolojik sermayenin “özyeterlilik” boyutu açısından kendilerine ilişkin öz değerlendirmelerinin olumlu olduğu söylenebilir. Ancak olayın sürekli takibinin yapılması, zorlu görevleri başarmak için stratejiler üretilmesi gibi konulara değinmedikleri ve “özyeterlilik” boyutunun bu açılardan eksik kaldığı söylenebilir.

Son olarak araştırmada öğretim elemanlarının “dışadönüklük” düzeyleri değişim sürecinin yönetilmesi alt teması altında ele alınmıştır. Öğretim elemanlarının değişim sürecinde özellikle verilen görevlerin yerine getirilmesi konusuna vurgu yaptıkları görülmüştür. Ancak öğretim elemanlarının bu süreçte gönüllü iş ağırları oluşturma veya iş ağırlarında yer alma, değişim sürecini planlama ve uygulama, kurumsal problemlerin çözümünde dış paydaşlarla iletişim kurma gibi dışadönüklük kapsamında değerlendirilebilecek konulara değinmedikleri ve bu doğrultuda psikolojik sermayenin dışa dönüklük boyutundaki etkinliklerinin bu açılardan eksik kaldığı söylenebilir.

Psikolojik sermayeye konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin çalışmaların yer aldığı da görülmektedir. Örneğin Kalman ve Gedikoğlu (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarına ilişkin puanlarının yüksek, umut ve dayanıklılık boyutlarına ait puanlarının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Kaya, Balay ve Demirci (2014) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut ve iyimserlik alt boyutlarına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Bir başka çalışma olarak Tösten (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Çimen (2015) psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkileyen unsurları belirlemeye çalıştığı araştırmasında ise yönetici tutumları bakımından destekleyici davranışlar, öğretmene pozitif yaklaşma, iş birliğine girme ve iletişimi görev paylaşımı; çalışma ortamı bakımından okulun fiziki durumunun elverişliliği, diğer

öğretmenlerle olumlu ilişkiler, velilerin olumlu yaklaşımları; mesleğin özellikleri bakımından insanı eğitime düşüncesi ve topluma karşı sorumluluk duygusu; olumlu yaşantılar; kişisel ve mesleki birikimlerin olması ve bazı kişisel özelliklerin ön plana çıktığı sonucuna ulaşmıştır.

Bir örgütte çalışanların bireysel seviyede güçlü ve zayıf yanlarının belirlenerek örgütsel seviyede verimlilik ve performans artışının sağlanması, olumlu bir iklim yaratılması, çalışanların en yüksek verimi sergileyebilmesi ve örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artırılması için çalışanların “psikolojik sermayelerine” yatırım yapılmalıdır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öğretim elemanlarının psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarına ilişkin öz değerlendirmelerinin istenilen düzeyde olduğu görülürken; güven, öz yeterlik ve dışa dönüklük boyutlarında ise yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu anlamda öğretim elemanlarının psikolojik sermayeleri ve özellikle güven, öz yeterlik ve dışa dönüklük boyutları eğitimler aracılığıyla desteklenerek, bu alanlarda güçlendirilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca farklı üniversitelerin öğretim elemanlarının desteklenmesine yönelik farklı uygulamaları bulunmakla birlikte, öğretim elemanlarının bireysel gelişimlerine sağlayacak kongre, sempozyum, çalıştay gibi akademik toplantı ve faaliyetlerinin hibe ve katılım teşviki ile desteklenmesi, özendirilmesi, yaptıkları yayın ve faaliyetlerin duyurularak maddi ve manevi olarak onore edilmesi bu bağlamda özellikle önemli görülmektedir.

Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da kendi içerisinde bir takım sınırlılıkları vardır. Her şeyden önce bu çalışma Türkiye’de 3 üniversitede ve sınırlı katılım ile gerçekleştirildiğinden, sonuçların genellenebilirliği noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde farklı bölgelerden daha fazla üniversitenin örnekleme dâhil edildiği, daha geniş katımlı çalışmaların yapılması araştırma sonuçlarının genellenebilmesi ve sonuçların karşılaştırılması açısından önemlidir. Ayrıca bu çalışmada nitel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılmış, çalışmanın verileri öğretim elemanları ile yüz yüze yapılan görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. İleride yapılacak farklı nicel ve nitel yöntem ve tekniklerin kullanıldığı benzer çalışmaların, farklı veri toplama yöntemleri ile zenginleştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik konusunda daha güçlü ve genellenebilir bulgulara ulaşabilme noktasında önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Abbas, M. ve Usman R. (2010). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress*. 15th International Business Research Conference, Australia. Erişim Adresi: <http://www.wbiconpro.com/449-Abbas.pdf>
- Akdemir, B. ve Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Anells, M. (2006). Triangulation of qualitative approaches: Hermeneutical phenomenology and grounded theory. *Journal of Advanced Nursing*, 56(1), 55-61. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03979.x>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ekin, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Gooty, J. M., Gavin, P., Johnson, M. ve Lance F. D. (2009). In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
<https://doi.org/10.1177/1548051809332021>
- Greene, M. (1997). The lived world, literature and education. D. Vandenberg (Ed.), *Phenomenology and Education Discourse* içinde (s. 169-190). Heinemann: Johannesburg.
- Kalman, M. ve Gedikoğlu, T. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin incelenmesi*. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulan bildiri, Marmara Üniversitesi, İstanbul. Erişim Adresi: <file:///C:/Users/hilal/Downloads/eyk82013.pdf>.
- Kalman, M., ve Summak, M. S. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik bir karma yöntem araştırması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(1), 27-58. <https://doi.org/10.21547/jss.256733>
- Kalman, M. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik bir uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kaya, Ç., ve Altinkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü. *Eğitim Ve Bilim*, 43(193), (63-78). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2018.6961>
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılınç, S. (2018). *Psikolojik Sermaye ve İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. Avolio, B. J. ve Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Maypole, J. ve Davies, T. G., (2001). Students' perceptions of constructivist learning in a community college American History II, *Community College Review*, 29(2), 54-80. <https://doi.org/10.1177/009155210102900205>
- Oral, B., Tösten, R., ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 6(11), 78-87.
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002): Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of Management*, 33, 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

Summary

Introduction

Knowing the properties of human resources in organizations and increasing the investment on human resources are among the ways of providing productivity and effectiveness. Interactions of the sciences of management and psychology towards improving the productivity and effectiveness in organizations have provided concentration on strengthening the employees' psychological aspects. One of the concepts that has emerged in this process is psychological capital. Psychological capital that is in connection with the determination of employees about improving themselves is defined as a holistic mental condition related to the possibility for receiving hodiernal and prudential personal benefits as a result of the acquisition of experiential merits (knowledge, skill, competency development) (Erkuş and Fındıklı, 2013).

Luthans, Vvogelgesang and Lester (2006) have mentioned that psychological capital has four subcomponents as self-efficacy, expectance, optimism, and endurance. However, it is suggested in subsequent researches that confidence (Norman, 2006) and extroversion (Eryılmaz, 2014) can also be accepted as subcomponents of psychological capital. Self-efficacy, one of these subcomponents, means making efficacious effort to successfully complete difficult tasks, to have confidence to take responsibility, and people's believing in the capacity of themselves in the process of coming to a desired conclusion. Optimism is related to developing positive attitude about being successful today or in the future. Expectance is showing determination in goals and if required, to discover new paths leading to the goals in order to be successful. Endurance is in relation to difficulty, uncertainty, conflict, failure or positive change, progression, and an individual's pulling himself together under increasing responsibility (cited by: Kalman, 2017).

The objective of this study is to determine the self-assessment of instructors concerning their psychological capital.

Method

The study was formed in phenomenological design which is one of the methods of qualitative researches. Phenomenology which reflects individuals' own knowledge and experiences (Greene, 1997; Maypole and Davies, 2001) aims at revealing common practices and defining the concepts that are formulated by participants (Annells, 2006). 15 instructors who currently work at Adıyaman University, Cumhuriyet University, and Gaziosmanpaşa University formed the study group of the research.

Semi-structured interview formed which was developed by researchers has been used for collecting the data. Descriptive analysis and content analysis methods were used. The research results were presented within the scope of instructors' self-assessments related to self-efficacy, pessimism, expectancy, psychological endurance, extroversion and reliability phases that were the psychological capital aspects of instructors.

Credibility, transmissibility, consistency, and confirmability were tried to be provided at the phase of providing validity and reliability. In order to provide credibility (internal validity), the data collection instrument, the raw data obtained from interviews, the codes that were established as a result of analysis, and the research results were submitted to examination of an instructor who is an expert within the field of educational administration. Also, in order to provide the internal validity again, participant confirmation was obtained by sharing the results of analysis with two researchers who are interviewed.

As for the phase of providing external validity (transmissibility), attention was given to determining the participants with purposeful sampling method. Also, determination of the participants, collection of the data, and the process of analysis were described in details.

In order to provide internal reliability (consistency) of the study, a consistency analysis was carried out by submitting the subthemes that were formed as a result of raw data and analysis based on interviews to an expert opinion.

Results, Discussion and Suggestions

The results show that the instructors have a set of attitudes that can be discussed under both optimist and pessimist subthemes within the scope of optimism that is among the subcomponents of psychological capital.

Provided that they are impartial and perspicuous, when their self-assessments about the confidence aspect is analyzed, it is observed that the instructors put emphasis on cases such as following the rules, not neglecting the duty, sticking to ethical principles, and keeping on the right side of the law. The self-assessments of instructors with regard to the endurance component of psychological capital were evaluated within the scope of their reactions at the moment of difficulty, change, and uncertainty.

When the findings are examined, it is seen that the instructors emphasize intrinsic motivation factors such as personal development, desire to succeed, being conscious of feelings, and fulfilling requirements of a work which are regarded as driving forces in the process of achieving the goals.

In the research, the extroversion levels of instructors are discussed under the subthemes that are establishing communication with external stakeholders and managing the process of change. It is observed that the instructors particularly pointed out the accomplishment of the assigned tasks both in making contact with external stakeholders and in the process of change.

In the literature, it is seen that psychological capital dimensions emerged at different levels in researches on different samples (Kalman and Gedikoğlu, 2013; Kaya, Balay and Demirci, 2014; Tösten, 2015). When the research results are evaluated, it is seen that while the self-assessment of instructors related to the aspects of optimism, expectancy, and endurance that are among their psychological capital components is at a desired level, it is at a low level for the confidence, self-efficacy, and extroversion aspects. In this sense, psychological capitals of instructors and especially the confidence, self-efficacy, and extroversion aspects should be supported through trainings, and thus the levels of self-assessment should be increased.

This study was conducted in three universities in Turkey with limited participation. Thus, conducting researches with a broader participation with the involvement of more universities from different regions in the sample is important for the generalization of the research results and their comparison. Moreover, qualitative research methods and techniques were used in this research. The enrichment of similar future studies with different data collection methods, in which different quantitative and qualitative methods and techniques are used, is important for obtaining stronger and generalizable findings in terms of validity and reliability.

Authors' Biodata / Yazar Bilgileri

Nazife KARADAĞ Adıyaman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. Doktorasını Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü'nde tamamlamıştır.

Nazife Karadağ is an assistant professor at Adıyaman University, Department of Educational Sciences, Faculty of Education. She completed her doctoral degree at the department of Educational Administration and Supervision of Gazi University, Turkey.

Emel TÜZEL İŞERİ Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. Doktorasını Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü'nde tamamlamıştır.

Emel Tüzel İşeri is an assistant professor at Tokat Gaziosmanpaşa University, Department of Educational Sciences, Faculty of Education. She completed her doctoral degree at the department of Educational Administration and Supervision of Gazi University, Turkey.

Hilal KAHRAMAN Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü'nde Arş. Gör. Dr. olarak çalışmaktadır. Doktorasını Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü'nde tamamlamıştır.

Hilal Kahraman is a research assistant at Sivas Cumhuriyet University, Department of Primary Education, Faculty of Education. She completed her doctoral degree at the department of Educational Administration and Supervision of Gazi University, Turkey.