

EĞİTİM KURUMLARINDAKİ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İNCELENMESİ: META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Amine Esra BABUR- Sümeyye MELİKOĞLU

Özet

Eğitim, bireyin yaşam boyu hayatında yer alan bir olgu olup bireysel ve sosyal bir döngü olarak kişinin karşısına hayatı boyunca çıkmaktadır. Pozitif psikolojik Sermaye ise bireylerin hayatında karşılaştıkları zorlayıcı, kritik, ruhsal durumlarda çaba sarf etmek için bireyde bulunması beklenen özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik, güven ve dışadönüklük halinin en iyi performansla gün içerisinde olaylar karşısında kullanması durumudur. Eğitim kurumlarında pozitif psikolojik sermayenin arttırılmasının eğitim için kaliteli verim sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan Türkiye'deki eğitimcilerin PPS düzeyleri hakkında yapılan çalışmaların ortaya konulmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın amacı, son beş yılda güncel bir çalışma alanı olan PPS konusunda Türkiye'de eğitim kurumlarındaki çalışmalarda tezlerin kategorik olarak incelenmesidir. Bu amaçla, PPS konusunda, ULAKBİM ve YÖKTEZ' de tarama yapılmıştır. Bir çok çalışma analiz edilerek sonuca ulaşmak, tek çalışma sonucundan doğru veriyi sağlamaktadır. Türkiyeye ait taramalarda "pozitif psikolojik sermaye", "eğitim kurumları" anahtar sözcükleri kullanılmış, 80 tane yüksek lisans ve doktora tezine ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarını ve PPS'yi içeren beş yıllık 24 çalışma araştırmaya dâhil edilmiştir. İçerik analizinde, yayınlanan yıllara, illere, örnekleme, kullanılan analiz türüne, kullanılan ölçek türüne ve psikolojik sermaye ile ilişkili değişkenlere göre sınıflandırılması yapılmıştır. Sonuçlara göre, 5 yıllık zaman diliminde, en çok 2019'da alan ile ilgili çalışmaların yapıldığı, en çok Gaziantep'teki üniversitelerde konu üzerine çalışıldığı, çok büyük örneklemler ile çalışılmasa da, ölçek türü olarak en fazla nicel, likert tipi ölçek, nitel ise açık uçlu soru-görüşme ölçeği, analiz olarak ise, korelasyon, regresyonun, faktör analizlerinin sıklıkla kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Çalışma sonucunda

bulgular PPS'nin eğitim kurum çalışanları üzerindeki etkisi araştırması doğu ve güneydoğu anadolu illerinde daha çok yapıldığı gözlemlenmiştir. Türkiye de batı bölgelerindeki eğitim kurumlarında PPS düzeyleriyle ilgili araştırmaların yeterli olmadığı tesbit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Eğitim Kurumları, Analiz

Giriş

Sosyal, kültürel ve ekonomik amaçlı tüm kurumlarda yönetimin başarısı işletmeyi amaçlara ulaştırma derecesi olarak tanımlanan yönetsel etkinlikle ölçülür. Yönetsel etkinliğin kurumlarda artırılabilmesinin temel koşulu ise, insan gücünün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilme ve ondan en iyi verimi elde edebilmeyi gerektirir (Eren, 2001). Kurumların etkinliğini maksimize edecek stratejilerin geliştirilme ve uygulanmasına yönelik süregelen arayışlar son zamanlarda pozitif örgütsel bilimin kavram ve teorilerini kullanılmaya başlandığı gözlemlenmektedir. Pozitif örgütsel bilim işyerlerinde insan davranışlarının örgütsel stratejilere olan etkisini ve bazı stratejik yetkinliklerin niçin diğerlerinden daha faydalı olduğunu anlama fırsatını bize sağlamaktadır (Cameron &, 2003). Örgütsel kurumlardaki bu yaklaşım pozitif psikoloji biliminde özellikle son yıllarda yaşanan gelişmelerle ilgili olup amacı insan potansiyelini kaliteli bir biçimde hayata geçiren bir örgüt sistemi yaratmaktır (Peterson & Spiker, 2005).

Psikoloji bilimi ortaya çıktığı yıllardan bu yana çalışmalarını başarısızlık, çaresizlik, tükenmişlik gibi patolojik insan davranışlarının olumsuzluklarına odaklanmış, yakın geçmişe kadar insanın iyi olma haline ilgisiz kalmıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, s. 5-6). İlk dönem psikoloji araştırmaları bireyin güçlü ve olumlu yanlarını anlamayı ve geliştirmeyi ihmal etmiş, tamamen patolojik hastalıkları olan bireylere doğru yönelmiştir. Pozitif psikoloji kavramı, alanyazında ilk kez Maslow'un "motivasyon ve kişilik" eserinde vurgulanmış bir kavramdır. Psikolojinin negatif olayları düzeltmeye odaklanıyor olmasının, gerçekte yapılması gerekenin ancak yarısını ifade ettiğini belirtmiştir. Maslow, psikoloji biliminin gelişmesi için, fedakârlık, sevgi, cesaret, iyilik gibi kavramlara ihtiyacı olduğunu savunur (Wright, 2003).

Maslow tarafından kazandırılan bu kavram, Martin Seligman tarafından 1999 yılında Amerikan Psikologlar Derneği APA'nın yıllık kongresindeki yaptığı konuşmada psikoloji biliminin eksik yönüne dikkatleri çekerek, artık insanın güçlü yönlerinin ve mutluluğun da bilimsel olarak araştırılması gerektiğini öne sürmüştür. Böylece Seligman ve meslektaşları bozukluğa dayalı psikolojik yaklaşımların yönünü değiştirmek ve tamamlamak üzere "Pozitif psikoloji" hareketinin temellerini atmıştır (Hefforon & Boniwell, 2011).

Türk Milli Eğitim Sistemi ele alıp gözlemlediğimizde öğretmenleri etkileyen birçok problemin olduğu ve bu problemlerin çözümüne dair üretilen çabaların içerisinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine odaklanıldığında bireyin pozitif yönlerini harekete geçirilerek performans artışı sağlanabileceği düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin güçlendirilmesiyle öğretmenlerin eğitim kurumlarında zorlu şartlar altında umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik, güven ve dışadönüklük gibi psikolojik sermayesinin güçlü olması ve zorluklarla başa çıkabilmesi eğitim-öğretim basamağında oldukça önemlidir. Yapılan çalışmaların öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarını meslekteki kıdem tecrübelerine göre ortaya koyması bu bağlamda önemli görülmektedir. (Tösten & Özgan (2017).

Pozitif Psikolojik Sermaye

Son yıllarda birçok araştırmaya konu olan psikolojik sermaye kavramı, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumunu araştıran pozitif psikoloji akımından temellerini almaktadır. Pozitif psikoloji akımı, psikolojik çalışmaların genelde patolojik sonuçları olan başarısızlık, tükenmişlik ve çaresizlik gibi insan davranışlarının olumsuz davranışlarına yönelmesine karşılık, modern yaşamın bireyler için sağladığı olanaklar ve mutlu yaşama erişebilmeleri üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003). İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan travmatik olayların kalıntılarından sonra küresel ölçekte oluşan ruhsal problemler psikoloji bilimine olan ihtiyacı arttırmıştır. Bu ihtiyacın fark edilmesi ile birlikte psikoloji, 1950'lerden sonra büyük ölçüde iyileştirici bir bilim haline gelmiştir. Bu dönemlerde psikoloji, insanlarda bir hastalık modeli içinde hasar tamiri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Patolojik sonuçlara yöneliyor olmak, bireysel ve gelişen toplumun ruhsal ihtiyaçlarının ihmaline sebep olmuştur.

Pozitif psikolojinin amacı ise sadece hayatın en kötü şeyleriyle uğraşan psikolojide olumlu niteliklerle de uğraşı için bir odak değiştirmeyi başlatmaktır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Çalışanların sahip olduğu eğitim, deneyim ve bilişsel yeteneklerle donanmış verimli insan sermayesinin yanı sıra yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen ve kişiliklerinin bir yönünü oluşturan pozitif psikolojilerine de bağlı olduğunu göstermektedir (Goldsmith, Darity & Weum, 1998). Bireylerin ve örgütlerin sahip olduğu sermaye türlerinden biri olan ve son yıllarda birçok araştırmaya konu olan psikolojik sermaye kavramı, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumudur ve şu boyutlarla ifade edilmektedir:

(1) Zorlayan görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı sarfedecek güvene sahip olmak (özyeterlilik),

(2) Şimdi ve gelecekte başarılı olmayı sağlayacak pozitif yüklemelerde bulunmak (iyimserlik),

(3)Hedefleri yönünde azimle devam etmek ve gerektiğinde başarmak için yeni yollar belirlemek (umut),

(4) Sorunlar ve tersliklerle karşısında kendini toparlamak ve devam edebilmek (dayanıklılık) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Bu özelliklerin bireyde bulunuyor olması pozitif psikolojik sermayesini oluşturmaktadır.

Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Bileşenleri

Umut. Bu kavram, hümanist psikoloji tarafından geçmişte çokça kullanılmış olmasına rağmen, pozitif psikoloji alanında kullanımı Snyder'in (2000) çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır. Snyder, Irving ve Anderson'a (1991, s.287) göre umut, pozitif, motivasyon ile oluşan bir

durumdur ve 1) hedef yönelimli enerji ve 2) amaçlara ulaşma yollarını ifade eder (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007) . Umutla kavramı ilgili çalışmalar yapan Jerome Frank (1968), umudu "iyi olma duygusu ile beraber bireyi harekete geçirmek için güdüleyen bir özellik" olarak açıklamıştır (Akman ve Korkut, 1993). Umut kavramını kendisinde barındıran bireyler hedefe başarıyla ulaşabilmek için hem irade gücüne hem de belirlenmiş yollara (ya da patikalara) sahip olması gerektiği söylenebilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Umut ölçekleriyle, bireyin hedeflerine giden yollarda azimle ilerleyebilme kapasitesinin olduğuna dair inancı ölçülmek istenir (Feldman ve Snyder, 2005).Umudun kurumsal yaşamdaki rolüne değinen Peterson ve Byron (2008), umut düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla, umut düzeyi yüksek olanların iş performansını arttıracak düşünce ve davranışlara yoğunlaştığını ortaya çıkarmıştır. Çalışan bireylerin umut düzeyi, onların iş performansındaki varyansın %5-9'unu açıklamaktadır. (Tösten & Özgan, 2017).

Özyeterlilik. Özyeterlik kavramı Bandura'nın (1997) araştırmaları ile iş hayatına uygulanması yöntemine dayandırılarak, çalışanların bir görevi başarı ile yapabilmeleri için bilişsel kaynaklar, davranış biçimini ve motivasyonunu harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni veya inancı olarak tanımlanmaktadır. "Özyeterlik, bireyin kendi yeteneklerine olan tam güvenini ve bunları güdülemeye bağlı olarak, bir işi tanımlanmış şekli ile en iyi biçimde yerine getirebilme becerisidir" (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Özyeterlik, bireyin kendisiyle ilgili öğrendiği ve zaman içerisinde geliştirdiği bir kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 34). Dolayısıyla özyeterlik; kişisel başarıyı, stresi ve depresyon hassasiyetini etkilemektedir (Bandura, 1994: 71-81). Özyeterliğin düşük ve yüksek bireylerde birtakım farklılıklar vardır. Düşük özyeterlik düzeyine sahip bireyler, tehdit olarak gördükleri zor görevlerden kaçma eğilimindedirler. Hırslı değildirler ve belirledikleri hedeflere zayıf bağlılık gösterirler. Güçlü bir özyeterlik hissi, bireysel başarıyı ve öznel iyi oluşu birçok yönden artıracaktır. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireyler, tehlikelerden kaçınmaktansa, zorlayıcı görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih etmektedir (Bandura, 1993: 144).

İyimserlik. İyimserlik kavramı, bireylerin pozitif yaşantılarını açıklarken içsel etkenler, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif yaşantılarını açıklarken ise dışsal etkenler, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır. Bu sebeple iyimser olan bireylerin, gelecek için endişe düzeyleri düşüktür. Kötümser bireylerin ise, iyimserlerin aksine, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; negatif olayları ise içsel kalıcı ve genellenebilir olarak algırlarlar (Akçay, 2011; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). İyimser kişiler herhangi bir işte amacı sürdürmede olumlu; kötümser bireyler ise olumsuz bir sonuç beklentisi içerisine girmektedir. Böylece olumlu beklentiler olumlu; olumsuz beklentiler ise olumsuz duygulara neden olmaktadır (Carver, Scheier, 2002). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan iyimserlik, gelecekte sadece iyi şeylerin olacağını beklemek şeklinde algılanmamalıdır. İyimserlik, kesin olarak meydana gelmiş olayın; olumlu veya olumsuz, geçmişte, şu an veya gelecekte olmasına bakılmaksızın, nedenlerini açıklarken bireyin kullandığı nedenlere ve dayanak noktalarına bağlıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). İyimser olmayı öğrenen bireyler, daha motive olmuş bir şekilde çalışarak, önlerine çıkan engelleri aşma eğiliminde olacaktır (Seligman, 2006).

Psikolojik Dayanıklılık. Bu kavram bireyin belirli risk ve olumsuz şartlar altındaki durumlara gösterdiği olumlu yöndeki uyumu olarak tanımlanabilir (Masten & Reed, 2002). Bir başka ifade ile birey, olumsuz durumlar ile karşılaştığında veya kendisini olumsuz etkileyen şeyler yaşandığında, ortaya çıkan yeni koşullara uyum sağlayabilmesini ve tüm olumsuzluklara dönük olarak çözüm ortaya koyabilme becerisini ifade etmektedir (Luthans, 2002). Dayanıklılık kavramı, pozitif örgüt davranışının diğer alt boyutlarından farklı daha tepkisel bir özellik taşır. Dayanıklılık kavramı biraz daha esneklikle olabilmekle ilgilidir. Pozitif psikolojide bu kavram bireyin belirli risk ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu şeklinde tanımlanmaktadır (Masten & Reed, 2002). Bu anlamda dayanıklılık, yaşanan kriz olaylarında çalışanların, işlerine tam anlamıyla ve kısa sürede dönebilmelerini sağlayan, çalışma ortamındaki kriz anlarında ve benzeri zorluklarda daha iyi mücadele edilebilmesini mümkün kılan yetkinliklerin kazanılması ile gerçekleşebilir (Freeman ve Carson, 2006). Örgütsel davranış açısından bakıldığında psikolojik dayanıklılık; sıkıntı, belirsizlik, çatışma, süreç ve

sorumluluk artışı karşısında kendini toparlayabilmek olarak tanımlanmaktadır. Kurum çalışanlarında psikolojik dayanıklılık konusunu kurumlarda ölçülmesindeki amaç; liderler, çalışanlar ve kurumlarda var olan güçlü kapasiteyi harekete geçire bilmektir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Dışa dönüklük. Bu kavram, pozitif psikolojide önemli bir yere sahip olup (Eryılmaz, 2014), yaşam dolu, girişken, konuşkan, hareketli, sosyal ve heyecanlı olma gibi özellikleri içinde barındırmaktadır. Dışa dönüklüğü yüksek kişilerin iyimserlik düzeylerinin yüksek olduğu, coşkuyu sevdikleri, diğer kişi veya topluluklarla pozitif ilişkilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Dışa dönüklüğü düşük kişiler ise yalnız kalmayı tercih eden ve içine kapanık, sessiz ve bağımsız kişiler olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2009).

Güven. Bireyin kendine değer vermesi ile başlayan ve zaman içinde yaşadığı çevreyi, beraber çalıştığı ekiplerle temas içinde ortaya çıkan duygusal bir güç olarak tanımlanabilir (Töremen, 2002). Sadece yeterli düzeyde güven sahibi bireyler hedeflerine doğru kararlı şekilde ilerleyebilir (Carver & Scheier, 2002). Börü'nün (2001) güven duygusu yüksek bireylerin özelliklerini belirlemek için yaptığı çalışmada kişilerin bir kimseye güven duymalarında etkili unsurların ön sıralama söz konusu olmaksızın; sevecenlik, açıklık, özgüven, yardım etmek, uyumluluk, dürüstlük, tutarlılık, bilgili olmak ve dedikodu yapmamak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye bağlamında güven ile ilgili yapılan kuramsal çalışmalar temelinde iki yaklaşım öne çıkarır. Bunlardan birincisi güven bağlamında beklenti-değer yaklaşımı yani sosyal çevrenin bireyi güvenilir olarak algılamasıdır. İkincisi şüphelerden arınık olma buda bireyin sosyal çevresine yönelik şüphe duygusundan arınmış olma halidir. Örneğin bir öğretmenin kurumuna karşı şüphelerden arınık olması ya da şeffaflığı tercih etmesi güven ile ilgilidir. Yine sosyal çevrenin, öğretmen için beklenen hedefleri gerçekleştirebilir kanaatini taşıması güvenle duygusu ile ilgilidir (Tösten & Özgan, 2017).

Yöntem

Bu araştırma, amacına uygun olarak 2015-2020 yılları arasında, ULAKBİM ve YÖK Ulusal Tez Merkezi tabanında yayınlanmış olan pozitif psikolojik sermaye konusu ile ilişkili 80 adet yayınlanmış tez taranmış ve eğitim konusuyla ilişkili olan 24 tez meta-analiz yöntemlerinden olan içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Bu analizdeki amaç toplanmış olan bilgilerden yeni ilişkiler ve kavramlar ortaya çıkarabilmektir. Böylece veriler tanımlanmaya ve verilerin gizli olabilecek gerçekler ve püf noktalar ortaya çıkarılmaya çalışılır (Yıldırım & Şimşek, 2006: 227).

Araştırma Amacı ve Önemi

Bu çalışmada psikoloji bilimine yeni bakış açısı kazandıran, örgütsel davranış üzerine şekillenen ve örgüt için insanın pozitif yönlerini destekleyerek motivasyonunu arttırmaya odaklanan pozitif psikolojik sermayenin Türkiye'deki öneminin eğitim alanında daha da güçlenip anlam kazanabilmesi için son beş yılda yayınlanan güncel tez örnekleri derlenip incelenmiştir. Bu sebepten ötürü eğitim ve pozitif psikolojik sermaye konusuyla ilgili tezler taranarak bir takım sınıflandırmalara ve gruplandırmalara göre derlenip incelemeler yapılmış genel bir bakış açısı kazandırma yoluna gidilmiştir. Bu çalışmanın yeni çalışmalar için yol gösterici olacağı, eğitim alanındaki pozitif psikolojik sermayenin önemini arttıracığı, bölgeler ve iller arasındaki farklılıkların keşfedileceği ve bu konudaki araştırma yetersizliklerinin ve pozitif psikolojik sermayeye olan ilgiyi arttıracığı, araştırmalarda yer alan boşluğun doldurulabilmesi için büyük resmin görünürlüğüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma içerik analizi başlığında betimsel tarama modelinde bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar; olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Bu sayede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur (Kaptan, 1998). Betimsel tarama

modelinde bilimin tarama, gözlem, kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri tespit etme ve kontrol edilen değişmez ilkeler üzerinde genellemelere varma nitelikleri söz konusudur. Yani bilimin tasvir fonksiyonu ön plandadır (Yıldırım & Şimşek, 2006). Yapılan bu çalışmada ULAKBİM ve YÖK Ulusal Tez Merkezi tabanında yayınlanmış olan pozitif psikolojik sermaye konusu ile ilişkili 80 adet yayınlanmış tez taranmış ve eğitim konusuyla ilişkili olan 24 tez meta-analiz yöntemlerinden olan içerik analizi yöntemi ile analiz edilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Çalışma grubunda İncelenen çalışmaların tamamında öğretmenler ve akademisyenler ile gerçekleştirilmiştir. 22 çalışma öğretmenlerle, 2 çalışma da akademisyenler ile yapılmış olduğu tespit edilmiştir. İncelenen araştırma tezlerinin incelenmesinde okul müdürleri, beden eğitimi öğretmenleri, okulöncesi öğretmenleri ve anadolu liseleri öğretmenleri üzerinde branş bazında araştırma yapıldığı görülmektedir. Ayrıca alan yazında diğer branşlar ve özel okul öğretmenleri ile akademisyenler üzerinde daha fazla araştırma yapılmasının gereksinim olduğu ileri sürülebilir.

İncelenen çalışmaların üniversitelere göre dağılımı çalışmalar tabloda belirtilen üniversitelerin yayınlarından alınmıştır. Bu çalışmaya en çok katkısı olan üniversite Gaziantep Üniversitesi olmuştur. Taranan tezlere bakıldığı zaman, psikolojik sermaye konusunda çok teze rastlanamamaktadır. Değerlendirmeye alınan yayınlardan, sayı olarak Gaziantep Üniversitesindeki tezlerin fazla olduğu görülmektedir (n=5). Bu durumun nedeni ise bu alanda çokça araştırmalar yapan Rasim TÖSTEN ve çalışma arkadaşlarının bu üniversitede görev yapması ve bu konuyla ilgili tezleri yürütmesidir.

Tablo 1: Tezlerin Yapıldığı Üniversite İsimleri

Üniversiteler	Sayı
Uşak Üniversitesi	1
Siirt Üniversitesi	3
Çanakkale Üniversitesi	1
Hacettepe Üniversitesi	1
Gaziantep Üniversitesi	5
Bolu Üniversitesi	1
Atatürk Üniversitesi	1
Kocaeli Üniversitesi	1
Üsküdar Üniversitesi	1

Karamanoğlu Mehmetbey	1
Üni.	
Malatya İnönü Üniversitesi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi	2
Çağ Üniversitesi	1
Sakarya Üniversitesi	2
Süleyman Demirel Üniversitesi	1
Dumlupınar Üniversitesi	1
Toplam	24

Veri Toplama Araçları

Ülkemizde, eğitim kurumlarında pozitif psikolojik sermayeyi inceleyen çalışmalara erişebilmek amacıyla, Ulusal Tez Merkezi olan YÖKTEZ, ULAKBİM veri tabanları taranmıştır. Ayrıca Google ve Google akademik arama motoru kullanılarak taramalar

yapılmıştır. Ülkemizde psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çok fazla yüksek lisans ve doktora çalışması bulunmaktadır. Ancak bu analiz çalışması için çalışmanın amacına uygun olan araştırmalar belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar Yüksek lisans ve Doktora tezlerinden yayın tarihi 2015-2020 olanları “psikolojik sermaye” “pozitif psikolojik sermaye” Bazı anahtar kavramlarla literatür taranmıştır. Türkiye’ye ait taramalarda “pozitif psikolojik sermaye”, “eğitim kurumları” anahtar sözcükleri kullanılmış ve 80 tane yüksek lisans ve doktora tezine ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarını ve Pozitif Psikolojik Sermayeyi ve Eğitim kurumlarını içeren ayrıca son beş yıla ait olan 24 çalışma araştırmaya dâhil edilmiştir.

Dâhil Edilme Kriterleri

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların belirlenme kriterleri aşağıdaki gibi seçilmiştir:

1. Ülkemizde yayınlamış yüksek lisans ve doktora tezleri,
2. Eğitim kurumlarıyla ilgili yapılan çalışmalar,
3. Pozitif Psikolojik Sermayeye yönelik çalışmalar,
3. Son beş yılda yayınlanmış tez çalışmaları olmasıdır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. 2015-2020 yılları arasında ULAKBİM ve YÖK Ulusal Tez Merkezi tabanında yayınlanmış olan tezler tasnif edilerek sekiz temel kategori altında analiz edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramalara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde organize ederek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). YÖKTEZ' de yer alan ve tasnifi yapılan tezlerin analiz edilmesi ve yorumlanması sürecinde: adlandırma, kategori geliştirme, geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması, frekansların hesaplanması ve yorumlama aşamalarına dikkat edilmiştir. Yapılan içerik analizinin adlandırma ve kategori geliştirme aşamasında; tezlerin her biri dikkatlice incelenmiş ve disiplin alanı, konusu, yöntemi, veri toplama araçları, örnekleme ve veri analiz yöntemleri gibi kategoriler altında tasnif edilmiştir. Son olarak analiz edilen tezlerin belirlenen kategorilere dayalı bir şekilde tekrarlanma sıklıkları hesaplanmış ve bu bilgilere dayalı bir şekilde yorumlanmaya çalışılmıştır. Araştırmacılar tarafından analizi yapılan tezler; makalenin disiplin alanı, konusu, yöntemi, veri toplama araçları, örnekleme ve veri analiz yöntemleri konusunda analiz edilmiştir. Bu işlemler sırasında her bir araştırmacı incelediği tez ile ilgili genel bir değerlendirme yapmıştır. Öncelikle tezin yazarlarına ilişkin bilgiler veri olarak girilmiş, yayın dili, yazarın çalıştığı kurum bilgileri ve tezin referans sayılarına ilişkin veri girişi yapılmıştır. Daha sonra, makalenin konusu ve yöntemi tespit edilmiş, makalede kullanılan veri toplama araç türü, verileri analiz ederken kullanılan yöntemler tespit edilmiştir. Ancak bu aşamalarda bazı tezlerde özellikle araştırmanın yöntemi, veri toplama araç türü ve veri analiz yöntemlerinde açıklayıcı bilgilerin olmadığı görülmüştür.

Bulgular

Araştırmanın bulguları kısmında, yayınların yılları, yapıldığı illere, yayınların örneklem hacimleri, analiz, ölçek türleri incelenmiş ve psikolojik sermayenin ilişkili olduğu değişkenler değerlendirilmiştir.

Tezlerin Yayınlandığı Yıllara Göre Dağılımı

Tablo 2: Yıllara göre dağılım

Tezlerin Yayınlandığı Yıl	Sayı
2015	3
2016	0
2017	3
2018	8
2019	9
2020	1

Tablo 2’de psikolojik sermaye ile ilgili en fazla 2018-2019 yıllarında tez yayınlarının yapıldığı görülmektedir. İlk üç yıldaki yayın sayısı az iken, özellikle 2018-2019 yıllarında tezlerin sayısı diğer yıllara göre artmış olup bu durum zamanla ilgi duyulan bir araştırma konusu olmasından kaynaklanmaktadır. 2020 yılı henüz tamamlanmadığı için mayıs ayına kadar yayınlanmış tez sayısı yazılmıştır. Ayrıca Covid- 19 salgını sebebiyle bu konudaki tez yazım ve yayınında aksaklıklarının oluşacağı düşünülmektedir. Ayrıca yıldan yıla, 2020 olağanüstü durumu haricinde bu alandaki araştırmaların arttığı gözlenmektedir.

Tezlerin Yayınlandığı İllere Göre Dağılımı

Tablo 3: İllere göre dağılım

Tezlerin Ele Alındığı İl	Sayı
Ankara	1
Bolu	1
Çanakkale	1
Erzurum	1

Gaziantep	5
Isparta	1
İzmir	2
İstanbul	1
Karaman	1
Kocaeli	1
Kütahya	1
Malatya	1
Mersin	1
Sakarya	2
Siirt	3
Uşak	1

İller açısından bir değerlendirme yaptığımızda ise, eğitim kurumlarında pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmaların en fazla Gaziantep'te yapıldığı görölmektedir. Pozitif Psikolojik Sermaye kavramıyla araştırmalar yapan ve akademik çalışmalar ortaya koyan Rasim TÖSTEN Güneydoğu'daki üniversitelerde görev yapmakta ve araştırmalarını da burada gerçekleştirmektedirler. Sıralamada Siirt'te yapılan çalışma sayısı 3, Sakarya ve İzmir'de yapılan yayınların sayısının 2 olduğu; Ankara, Erzurum, Karaman, Malatya, Mersin, Kütahya, Uşak, Kocaeli, Bolu, Çanakkale, İstanbul ve Isparta illerinde 1 olduğu görölmektedir. Özellikle bölgesel açıdan değerlendirdiğimizde yapılan yayın sayısının az olduğu söylenebilmektedir.

Tezlerin Örnekleme Sayılarına Göre Dağılımı

Tablo 4: Örnekleme Göre Dağılım

Örnekleme Sayıları	Sayı
1-100	3
101-200	-
201-300	3

301-400	12
401-500	3
501-600	-
601-700	1
701-800	-
801-900	-
901-1000	-
>1000	2
Toplam	24

Örneklemelerin büyüklüğüne baktığımızda, araştırmalar içerisinde en fazla 301-400 örneklem aralığında çalışıldığı görülmektedir. Günümüzde AMOS, LISREL gibi istatistik programlarının kullanımıyla 1000 den fazla örneklem çalışmalarının oluşmasını sağlamaktadır. Bu araştırmada 1000'den fazla örneklemin olduğu çalışmaların sayısı da 2'dir.

Çalışma Gruplarındaki Örneklem Türlerine Göre Dağılım

Tablo 5: Çalışılan Örneklem Türüne göre Dağılım

Örneklem	Sayı
Öğretmenler	22
Akademisyenler	2
Diğer	-
Toplam	24

Tezlerdeki çalışma gruplarına bakıldığında eğitim alanında çalışma sayısı 22dir. Bu da genellikle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ölçülmesi üzerinde durulduğunu akademisyenler üzerinde alanda çok az veri ve olduğunu ve diğer eğitim ile ilişkili örgüt türlerine yer verilmediğini göstermektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan

Tablo 6: Analiz Türlerine Göre Dağılım

Ele alınan Analiz Türü	Sayı
Tanımlayıcı	7
Güvenirlilik	17
Korelasyon	23
Regresyon/çoklu	16/7
Faktör Analizi	20
t-test	18
Anova	17
Betimsel Analiz	16
Meta-Analiz	1
LSD	4

Yayınlanan Tezlerin Analiz Açısından İncelenmesi

İncelenen 24 çalışmada en çok korelasyon, faktör analizleri kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin kurulması açısından korelasyonun ve değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koymak amacıyla regresyon analizlerinin kullanılması gerekmektedir. Bu tezlerde SPSS program sürümleri aracılığıyla analiz incelemeleri yapılmıştır. Görüldüğü gibi bir yayında bir den fazla analiz yöntemi kullanılabilir. Bu alanda t-test ve Anova sıklıkla kullanılmış normallik testleriyle normal dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca çoklu karşılaştırma yöntemi olan LSD analizinde 4 bulguya rastlanmıştır, Meta-analiz kullanımının ise yok denecek kadar az olduğu tespit edilmiştir.

Tezlerde Kullanılan Ölçek Türüne Göre Dağılım

Ölçek türleri incelendiğinde tezlerin tamamında likert ölçek türü olduğu tespit edilmiştir. Likert tipi ölçeğin olması pozitif psikolojik sermaye ve diğer ilişkili değişkenleri incelemek için kullanılan güvenilirlik ve geçerliği test edilmiş olan ölçeklerden kaynaklanmaktadır. Tezlerde ayrıca 1 odak görüşmesi ve 1 tane de deneysel dizayn ölçek türlerine rastlanmıştır. Tüm tezlerde genel olarak pozitif psikolojik sermaye etki eden diğer değişkenler ise etkilenen faktörler olmuşlardır.

Tezlerin Yayınlandığı Bölgelere Göre Dağılımı

Tablo 7: Ölçek Türüne göre Dağılım

Ele alınan Ölçek Türü	Sayı
Likert	24
Açık Uçlu/görüşme	9/6
Odak Grup Görüşmesi	1
Deneysel Dizayn	1

Tablo 8: Bölgelere göre dağılım

Bölge	Sayı
Marmara Bölgesi	5
İç Anadolu Bölgesi	2

Ege Bölgesi	4
Karadeniz Bölgesi	1
Akdeniz Bölgesi	2
Doğu Anadolu Bölgesi	2
Güneydoğu Anadolu Bölg.	8
Toplam	24

İncelenen tezlerde bölgesel olarak genellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çalışılmıştır. Bunda Prof. Dr. Habip Yazgan ile beraber pozitif psikolojik sermaye ölçeği geliştiren Dr. Öğr. Üyesi Rasim Tösten' in çalışmalara katkısı olduğundan kaynaklandığı söylenebilir. Güney Doğu Anadolu Bölgesinden sonra yoğunluk Marmara Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesindedir. Ayrıca Karadeniz Bölgesinde bu konuya sadece 1 çalışma katkı sağlamıştır.

Tezlerin İlişkili Olduğu Değişkenlere Göre Dağılımı

Tablo 9: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlara Göre İlişkisi

Değişkenler	<i>Sayı</i>
Örgütsel Destek Algısı	2
Örgütsel Bağlılık	3
Öğretimsel Liderlik	1
İş yeri Ruhsallığı	1
Öğrenen Özerkliğini Destekleme Davranış.	1
Örgütsel Sinizm	1
Mesleki Adanmışlık	1
Problem Çözme Becerisi	1
İş-Aile-Zenginleşmesi	1

Etik Liderlik Algısı	1
İşle Bütünleşme	1
Öznel İyi Oluş	1
Pps Düzeyleri	1
Yetenek Yönetimi	1
Öğretmen Algıları	2
İş performansı	1
İş tatmini	1
Okul Etkililiği	1
Paylaşılan Liderlik	1
Yeterlik İnançları	1
Örgütsel Güven Düzeyi	1

Yapılan incelemede çoğunlukla örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısı ve öğretmen algıları değişkenleri üzerinde çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermayenin ilişkili olabileceği birçok değişken bulunmakla beraber yeni bir araştırma konusu olduğu için henüz keşfedilmemiş değişkenlerinde mevcut olduğu düşünülmektedir. Ayrıca her bir değişken Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, öz yeterlilik, güven, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, dışa dönüklük faktörleriyle ilişkilendirilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Psikolojik sermaye kavramı, 2004 yılında Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya konan; umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık boyutları ile açıklanan ve bireylerin verimlilik ve motivasyonuna odaklanan bir kavramdır. Örgütsel davranış literatüründe yeni bir araştırma alanı olan eğitim kurumlarındaki psikolojik sermaye konusunda, 2015-2020 yılları arasında yapılan yayınlar ele alınmış ve bu yayınlar kategorik bir incelemeye tabi tutulmuştur. Ele alınan çalışmalar yüksek lisans ve doktora tezlerinden oluşmakta olup, bu çalışmalar 9 kategori altında incelenmiştir. Bu sınıflandırmalar çalışmanın alındığı üniversiteler, çalışmanın yapıldığı yıla, illere, bölgelere, örneklem sayılarına, örneklem türlerine, analiz türüne, kullanılan ölçek türüne, ilişkili değişkenlere göre sınıflandırılmıştır.

Genel olarak incelediğimiz zaman, psikolojik sermayeyle ilişkili 80 tane teze ulaşılmış ancak eğitim kurumlarını ilgilendirdiği için araştırmaya 24 tez dahil edilmiştir. Ayrıca en çok

PPS ile ilgili araştırmalara Prof. Dr. Habip Yazęan ile beraber pozitif psikolojik sermaye ölçęęi geliştiren Dr. Öğr. Üyesi Rasim Tösten' in çalışmalarının katkısı olduğundan Gaziantep ve Siirt Üniversitelerinde bu konuda daha çok çalışma olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Türkiye'deki pek çok üniversitede sadece psikolojik sermaye kavramı başlığı ile araştırma söz konusu olmadığı araştırmamız sonucunda anlaşılmıştır. Çalışmaların yayınlandığı yıllara baktığımızda eğitim kurumlarındaki pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmaların en fazla 2018 ve 2019 yıllarında yapıldığı görölmektedir. Yıllar tek tek incelendiğinde ise son yıllarda konu ile ilgili araştırmalarda artış gözlemlenmiştir. 2016 yılında bu konuyla ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca 2020 yılında henüz sadece 1 çalışma YÖKTEZ'de yayınlanmış olup Covid-19 pandemi salgını nedeniyle bu yıl için çok fazla çalışma beklenmemektedir. Ancak bu salgından etkilenen eğitim kurumu çalışanları için ileriki yıllarda pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanların pandemi sürecinde eğitim kurumlarına sağlıklı yönde katkı sağlayıp sağlayamadıkları hakkında alanyazında yeni çalışmalara yer verilmesi faydalı olacaktır. Tez çalışmalarının kategorilerinden olan örnekleme hacimlerinin 12 adet tez ile en çok 301-400 örnekleme sayısının yer aldığı görölmüş 1000 ve üzerinde örnekleme sayısının ise 2 tane olduğu tespit edilmiştir. Az örneklemliler çalışmaların daha fazla olduğu gözlemlenmiş olup örnekleme sayısının artmasının araştırmalara derinlik kazandıracığı düşünölmektedir. Bu çalışmanın sınıflandırılmasında yer alan iller bazındaki dağılım için en çok Gaziantep ve Siirt ardından İzmir ve Sakarya illerinde çalışmaların olduğu söylenebilir. Bölgesel olarak Güneydoğu Anadolu, Marmara ve Ege sıralamayı takip etmektedir. Belirli hocalar ve onların öğrencini takip eden bir çalışma halini alması sebebiyle bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar Türkiye'nin tamamını yordayamadığı görölmüşür. Diğer iller ve bölgeler özellikle de Karadeniz bölgesinde çalışma sayıları arttırılarak bu alana katkı sağlanabilir. Araştırmalarda genellikle öğretmenlere yer verilmesi ve akademisyenler için sadece iki çalışmanın olması eğitim camiası adına tam bir konu taramasının tamamlanamadığı farkedilmektedir.. Eğitim kurumlarındaki paydaşlardaki her örnekleme türüne yer verilmesi gerektiği tespit edilmiştir. 24 çalışma kategorize edilerek; analiz olarak en çok korelasyon, regresyon analizi , t-test, anova ve faktör analizleri kullanılmıştır. Meta-Analiz yöntemi hiç kullanılmamış denecek kadar azdır. Ayrıca çalışmalarda eğitim kurumlarındaki pozitif psikolojik sermayeler tek başına değil

değişkenlerle incelenmiş olup değişkene göre analizlere yer verilmiştir. Genellikle analiz yöntemleri, hipotez sayıları ve uygulamaların fazla olduğu çalışmalara teşvik yapılmalıdır. Pozitif psikolojik sermayenin betimsel, fark ve ilişkisel analizler gibi farklı analizlerle incelenmiş olması bu alana ve tezlere zenginlik katmıştır. Ölçek açısından ise Fred Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçeğin kullanıldığı saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği 24 sorudan oluşan ve likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir. Deneysel araştırmalar dışında kullanılan tüm psikolojik sermaye ölçümleri, bu 24 soruluk ölçeğe dayanmaktadır. Ayrıca bazı kişisel bilgi formları açık uçlu bazılarında ise likert olarak sorulmuştur. Görüşmelerde açık uçlu ölçek yöntemine yer verilmiş olup 1 tane odak grup görüşmesi 1 tane de deneysel dizayna yer verilmiştir. İncelenen tezlerde eğitim kurumlarındaki pozitif psikolojik sermaye birçok değişkenle ilişkilendirilmiş olup en çok örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısı ve öğretmen algıları değişkenleri üzerinde incelemelerin yapıldığı ortaya konmuştur.

Günümüzde yaşanan hızlı değişimler sonucunda kurumların yaşamlarını sürdürebilmeleri için değişen çevreye uyum sağlayabilmeleri ve diğer kurumlar ile rekabeti sürdürülebilir olması gerekmektedir. Kurumların bu özelliklere sahip olmaları kurumda var olan nitelikli insan kaynağı ile mümkün olmaktadır. Kurumun diğer kurumlardan farklılaşmasını sağlayacak olan insan kaynağının nitelikleridir. Pozitif psikolojik sermaye insanların neyi ne kalitede yapabildiklerini ortaya koyması bakımından için önemli bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kurum çalışanları örgütlerine daha fazla katkı sunarak örgütlerini rekabet edebilme düzeyine taşıyacaklardır. Çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması tek başına yeterli bir unsur değildir; ancak yaratacağı etki düşünüldüğünde kurumların verimliliği için önemli olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz çalışma kapsamında incelenen ve yararlanan araştırmalar doğrultusunda pozitif psikolojik sermayenin çalışanların birçok davranışını olumlu etkilediği söylenebilir. Bu açıdan pozitif psikolojik sermaye kavramının çalışanların kurumlarına dönük olumlu davranış kalitesini artırması bakımından kurumlar için önemli bir kavram olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada ortaya konan kategorik incelemeler ışığında, psikolojik sermayenin önümüzdeki yıllarda daha çok araştırılacak, hem örgütsel davranış hem de diğer disiplinlerdeki kavramlarla birlikte ele alınabilecek, deney-kontrol grubu olan birçok analiz yöntemi ile ölçülebilecek bir kavram olduğu söylenebilmektedir. Böylece, son yıllarda üzerinde durulan Pozitif Örgütsel Davranış alanında yeni bir konu olarak göze çarpan psikolojik sermaye konusuna bu çalışma ile daha da dikkat çekilmiş olacak, ülkemizde konuyla ilgili yapılacak çalışma sayısı arttırılabilecektir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin içerisinde birçok pozitif kavramı barındırıyor olması da, araştırmacılar için konuyu daha da ilgili çekici hale getirecektir. Bu çalışma; öncelikle psikolojik sermaye kavramına Örgütsel Davranış disiplini içerisinde dikkat çekmeyi, kavramsal çerçevede incelemeyi ve ileride psikolojik sermaye ile ilgili ülkemizde gerçekleştirilecek çalışmalarda bu değişkenin ölçümü ve belirlenmesine yönelik ölçek çalışmaları, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını teşvik etmeyi hedeflemektedir.

Kaynakça

Makale:

Akman, Y, Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 9 Sayfa: 193 -202.

Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). The contribution of self-efficacy beliefs to dispositional shyness: On social-cognitive systems and the development of personality dispositions. *Journal of Personality*, 71(6), 943-970.

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

Feldman, D. B. & Snyder, C. R. (2005). Hope and The Meaningful Life: Theoretical and Empirical Associations Between Goal-Directed Thinking and Life Meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24 (3), 401-421.

Freeman, D. H. & Carson, M. (2006). Developing Workplace Resilience: The Role of the Peer Referral Agent Diffuser. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (1), 113- 121.

Goldsmith, A.H., Darity, W., Veum, J.R. (1998). “Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages”, *Review of Black Political Economy*, 26(2), 13-22.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 23(6). 695-706.

Peterson, J. & B.K.Spiker (2005). “Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective”, *Organizational Dynamics*. 153- 167.

Peterson, S.J. and Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785- 803.

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

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

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an Introduction. *The American Psychologist*. 55.5-14

Wright, T. A. (2003), "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come", *Journal Of Organizational Behavior*, 24(4), s:437-442.

Kitap:

Bakioğlu, A. & Özcan, G. (2016) *Meta Analiz*. Nobel Yayınevi, Ankara.

Cameron, K., Dutton J. & Quinn, R. (2003). *Foundations of Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler,

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Hefforon, K. & Boniwell, İ. (2011). *Positive Psychology theory, Research and Applications*. McGraw-Hill education

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri* (11.Baskı). Ankara: Tek Işık Web Ofset.

Luthans F., Youssef C. & Avolio B. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.

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, CA: Academic Press

Şimşek, H. & Yıldırım, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kitap Bölümü:

Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 231- 243). Oxford: Oxford University Press.

Masten, Ann ve M.J. Reed. (2002). Resilience in Development. Rick Synder ve Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, ss.72-82.

Snyder, C.R., Irving, L. & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C.R. Snyder and D.R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*, (pp. 285-305), Elmsford, NY: Pergamon.

Rothstein, H. R., Sutton, A. J., & Borenstein, M. (2005). *Publication bias in meta-analysis*. In H. R. Rothstein, A. J. Sutton & M. Borenstein (Eds.), *Publication bias in meta-analysis: Prevention, assessment and adjustments*. West Sussex, England: John Wiley & Sons.

Tez:

Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt

Akçay, V.H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt

Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Büyükgöze, H. (2015). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çiftçi, K. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul etkililiği düzeyleri arasındaki ilişki (Erzurum ili)*. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi*.

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

Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki*. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ekin, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Ekin, S. (2019). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Eser, İ. (2019). *Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Ilgaz, D. (2019).

Kılıç, E. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı iş tutumları (iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık) üzerine etkilerinin incelenmesi*. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin

Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Okur, A. (2019). *Kamu örgütlerinde pozitif psikolojik sermaye, politik davranış ve örgütsel sinizm etkileşiminin değerlendirilmesi: Erzurum ili mesleki ve teknik anadolu liselerinde bir uygulama*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Seçilmiş, G. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye birey örgüt uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Şimşek, H. A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

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

Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi*. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.