T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİSÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

SİBEL ARSLAN

KOCAELİ 2018

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİSÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

SİBEL ARSLAN

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KONAKLI

KOCAELİ 2018

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİSÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Sibel ARSLAN
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 06.06.2018/15

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Nuray SUNGUR OAKLEY

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KONAKLI

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Şöheyda GÖKTÜRK

KOCAELİ, 2018

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanma sürecinde birçok kişinin desteği ve katkısı olmuştur. Öncelikle; araştırma konusunun seçiminden araştırmanın tamamlanmasına kadar geçen süreçte desteğini, güvenini ve bilgisini esirgemeyen yol göstericiliğiyle bu çalışmayı yürütmemde büyük emeği olan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KONAKLI' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerini esirgemeyen, kendilerinden çok şey öğrendiğim değerli bölüm hocalarım Prof. Dr. Nuray SUNGUR OAKLEY**,** Doç. Dr. Şöheyda GÖKTÜRK, Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE ve Soner POLAT'a e teşekkürlerimi sunarım.

Okumanın ve öğrenmenin hep önemli olduğunu anlatan ve eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili annem Ayşe YILDIRIM' a ve babam Muzaffer YILDIRIM' a teşekkür ederim.

Yardıma ihtiyacım olduğunda hemen yetişen ve beni hep destekleyen Fatma ARSLAN' a ve İdris ARSLAN' a teşekkür ederim.

Hayatımın her anında olduğu gibi bu araştırmanın tamamlanması sürecindeki sonsuz sabrı, desteği ve sevgisi için eşim Osman ARSLAN' a çok teşekkür ederim.

Benimle her yere gelen ve her yerde sabırla beni beklediği için varlığıyla huzur veren oğlum Mete ARSLAN' a çok teşekkür ederim.

Sibel ARSLAN

KOCAELİ, 2018

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER I
ÖZET IV
ABSTRACT V
SiMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ VI
ŞEKİL,TABLO VB. VII
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1.PROBLEM DURUMU 2
1.2. AMAÇ 6
1.3. ÖNEM 7
1.4. VARSAYIMLAR 7
1.5. SINIRLILIKLAR 7
1.6. TANIMLAR 8

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGiLi ARAŞTIRMALAR

2.1.PSiKOLOJi ve POZİTİF PSİKOLOJİ 9
2.2.POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ AKIMI 12
2.3. POZiTiF PSiKOLOJiK SERMAYE 14
2.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ 17
2.4.1. Öz Yeterlilik 62
2.4.2. Umut 21
2.4.3. İyimserlik 23
2.4.4. Dayanıklılık 24
2.5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DİĞER DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ 26
2.6. İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ 28
2.7. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ 35
2.8. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR 38
2.8.1. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 38

2.8.2. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 39
2.8.3. İş-Aile Zenginleşmesi İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar..... 39
2.8.4. İş-Aile Zenginleşmesi İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YÖNTEM
3.1.ARAŞTIRMA MODELİ 44
3.2. EVREN ve ÖRNEKLEM 47
3.2.1. Çalışma Grubu 48
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI..... 49
3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği..... 49
3.3.2. İş- Aile Zenginleşme Ölçeği..... 49
3.4. VERiLERiN TOPLANMASI ve ANALiZi..... 50
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
BULGULAR VE YORUM
4.1. ÖĞRETMENLERiN İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİNE YÖNELİK YAŞANTILARI İLE POZiTiF PSiKOLOJiK SERMAYE ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR 53
4.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular 53
4.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular 54
4.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular 54
4.2. ÖĞRETMENLERDE İŞ AİLE ZENGİNLEŞMESİNE YÖNELİK YAŞANTILARA İLİŞKİN BULGULAR 55
SONUÇ..... 63
KAYNAKÇA 68
EKLER..... 77
EK 1) İş- Aile Zenginleşmesi Öğretmen Görüşme Formu 77
EK 2) Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği..... 78
Ek 3) İş- Aile Zenginleşme Ölçeği..... 79
EK 4) Katılımcılara Elektronik Posta İle Gönderilen Ön Yazı 81
Ek5) Tez Çalışması İzin Belgesi..... 83
Ek 6) Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzin Belgesi..... 84
Ek 7) İş-Aile Zenginleşmesi İzin Belgesi 85
ÖZGEÇMİŞ..... 86

ÖZET

Bu araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma karma modelde tasarlanmıştır. Karma modelde tasarlanan araştırmanın örneklemi sıralı karma yöntem örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 Eğitim – Öğretim yılında Kocaeli ilinin Başiskele ilçesinde bulunan kamu okulları arasında oransız küme örnekleme yoluyla seçilen okullar ve bu okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma evrenindeki tüm okullar listelendikten sonra tesadüfi olarak 10 ilkokul ve bu ilkokullardaki 10 anasınıfı ve 10 ortaokulu örneklem kapsamına alınmıştır. Bu okullarda çalışmakta olan toplam 382 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubuna dağıtılan 382 adet ölçekten 254 ölçek analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmanın verileri Luthans, Youssef ve Avolio (2006) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve Carlson, Kacmar, Wayne ve Grzywacz (2006) tarafından geliştirilen ve Çalışkan, Ürü Sanı, Atan ve Yozgat (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25 programından yararlanılmıştır. 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili Başiskele ilçesinde kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan nicel örneklem grubunun içinden 16 öğretmen seçilerek araştırmanın nitel örneklem grubunu oluşturmuştur.

İş aile zenginleşmesi alt ölçekleri ile pozitif psikolojik sermaye alt ölçekleri arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma bulguları işten aileye zenginleşmenin alt ölçeklerinin pozitif psikolojik sermayenin anlamlı yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin işten aileye ve aileden işe yönelik zenginleşmelerinin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlik boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermayeleri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İş-Aile Zenginleşmesi, Temel Eğitim

ABSTRACT

This research was conducted to investigate the relationship between teachers' positive psychological capital perceptions and work-family enrichment. The research is a mixed method model. The study 's universe consisted of schools selected by disproportionate cluster sampling among the public schools located in the Başiskele district of Kocaeli province in 2016-2017 academic year and teachers working in these schools. After listing all the schools in the working population, they were randomly included in 10 primary schools and 10 elementary schools and 10 middle schools in these primary schools. A total of 382 teachers working in these schools have formed the sample of the research. It was included in 254 scale analyzes from 382 scales distributed in the sample group of the research. The data of the study were developed by Carlson, Kacmar, Wayne and Grzywacz (2006), developed by Luthans, Youssef and Avolio (2006) and adapted to Turkish by Çetin ve Basım (2012) The "Business-Family Enrichment Scale" adapted to Turkish by Yozgat (2013) was used. SPSS 25 program was used in the analysis of the data. In the academic year 2016-2017, a qualitative sample group of 16 teachers selected from the quantitative sample group working in public elementary and secondary schools in the province of Başiskele, Kocaeli province was created.

It was determined that there was a significant positive correlation between the job family enrichment subscales and the positive psychological capital subscales. Research findings have shown that subscales of work-family wealth enrichment are significant predictors of positive psychological capital. The results of the research show that teachers have positive influence on positive psychological capital consisting of hope, optimism, endurance and self-efficacy dimensions of job-to-family and family-to-work enrichment.

Keywords: Positive Psychological Capital, Work-Family Enrichment, Educational Administration

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

PS. **:**Psikolojik Sermaye
PSER. **:** Pozitif Psikolojik Sermaye
POB **:** Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)
N **:** Araştırmaya Katılan Kişi Sayısı
Ed. **:** Editör
akt. **:** Aktaran
Çev. **:** Çeviren
pp. **:** Page (sayfa)
ss. **:** Sayfa Sayısı
% **:** Yüzde
$\bar{X}$ **:** Aritmetik Ortalama
Ss **:** Standart Sapma
p **:** Anlamlılık Düzeyi

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Pozitif Psikolojinin Psikolojik Sermaye İle İlişkisi 16
Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri 18
Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yönleri Ve Gerekleri 19
Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Değişkenlerle İlişkisi 26
Şekil 5: Bir Rolde Elde Edilen Zenginleşmenin Kaynakları 30
Şekil 6: Araştırmanın Temel Süreçleri 47
Şekil 7: Aileden İşe Zenginleşme Alanları 58
Şekil 8: İşten Aileye Zenginleşme Alanları 62

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Nitel Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri..... 48
Tablo 1: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Boyutları ile İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği Boyutları Arasındaki Korelasyon Matrisi……...53
Tablo 2: Öğretmenlerin İş-Aile Zenginleşmenin "Cinsiyete" Göre Farklılaşma Düzeylerini İncelemek Amacıyla t- Testi Sonuçları……53
Tablo 3: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin "Cinsiyete" Göre Farklılaşma Düzeylerini İncelemek Amacıyla t- Testi Sonuçları……..54
Tablo 5: Öğretmenlerin İşe Yönelik Zenginleşme Sağlayan Aile Yaşantıları..... 55
Tablo 6: Öğretmenlerin İşe Yönelik Zenginleşme Alanları..... 57
Tablo 7: Öğretmenlerin Aileye Yönelik Zenginleşme Sağlayan İş Yaşantıları..... 60
Tablo 8: Öğretmenlerin Aileye Yönelik Zenginleşme Alanları..... 61

GİRİŞ

İş hayatı ve aile yaşamı arasındaki olumlu karşılıklı bağımlılıklara olan artan vurgu, psikolojide ortaya çıkan eğilimlerle tutarlıdır (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 72-73).

Pozitif psikolojik sermaye; bireylerin güçlü taraflarının nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen çeşitli özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeni vardır. Bunlar umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterliliktir. Bu araştırmada bu dört bileşen ve iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişki incelenmiştir.

İş aile zenginleşmesi eğitim örgütlerine ve öğretmenlere yönelik olası olumlu katkılar sunacaktır. İş-aile arasındaki ilişkileri konu alan çalışmalar, bu ilişkinin hem olumsuz (stres, bitkinlik, yüksek maliyet) hem de olumlu (sağlık, performans, memnuniyet, vb.) sonuçları olduğunu ortaya koymuştur (Mishra, 2015: s. No 47). Literatür incelendiğinde iş aile ile ilgili farklı kavramlar karşımıza çıkmaktadır. İş aile yayılımı, iş –aile çatışması, iş-aile yaşam dengesi gibi kavramlar mevcuttur. Bu çalışmada iş- aile zenginleşmesi kavramı ele alınmıştır. İş –aile zenginleşmesi kavramı nı Greenhouse ve Powell (2006), "Bireyin bir rolde elde ettiği tecrübenin diğer rolle ilgili yaşam kalitesini arttırması" şeklinde tanımlamaktadır (Günaydın, Sanı, Tarlacı ve Yozgat, 2016: s. No 29, Haına Zhang, Ho Kwong Kwan, André M. Everett, Zhaoquan Jıan, 2012: s. No 756).

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmında korelasyon ve t-testi yapılmıştır. Nitel verilerin analizinde Nvivo 8 Nitel veri analizi programından yararlanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada geçen bazı kavramlara ilişkin tanımlar yer almaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU

Hızla değişen ve gelişen bir çağda bilinen doğrular da zamanla değişmekte, bilgiler devamlı güncellenmektedir. Bu değişim her alanda etkisini gösterdiği gibi eğitim örgütlerinde de etkisini göstermektedir. Örgütler devamlı büyümekte ve gelişmektedir, bu gelişimdeki en önemli belirleyicilerden biriside teknolojidir. Teknolojideki hızlı gelişme örgütlerin yeni bilgi ve becerilerine gereksinimi arttırdığı gibi yeni ihtiyaçların ve beklentilerin ortaya çıkmasına sağlamaktadır (Şahin, 2010: s. No 22). Öğretmenlerin teknolojiyi kullanma becerileri eğitim sisteminin kalitesini etkileyen önemli bir değişken olarak kabul edilebilir (Usta ve Korkmaz 2010: s. No 1337). Bu değişime uyum sağlayabilmek için geleneksel yöntemlerin yerine yeni yönetim yaklaşımları öne çıkmaktadır. Yeni yönetim yaklaşımlarına bakıldığında ise en önemli unsurun insan kaynağın olduğu görülmektedir. Örgütler gelişmek, çağı yakalamak, devamlılıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmek için insan kaynaklarını olabilecek en verimli biçimde kullanmak zorundadırlar.

Varlık nedeni insan olan örgütler rekabet güçlerini artırmak için çalışanlarına daha fazla önem vermeye, bulundukları ortamı iyileştirmek için pek çok iyileştirme yöntemi uygulamaya başlamışlardır. Çalışma yaşamının insan için ifade ettiği önem artıkça genel yaşamdan beklentiler iş yaşamına da taşınmış olup, iş insanlar için kendini geliştirme ve gerçekleştirme için önemli bir sosyal çevre olarak algılanmaktadır. Sosyal, kültürel ve ekonomik amaçlı tüm kuruluşlarda yönetimin başarısı işletmeyi amaçlara ulaştırma derecesi olarak tanımlanan yönetsel etkinlikle ölçülür. Yönetsel etkinliğin artırılabilmesinin temel koşulu ise, insan gücünü amaçlar

doğrultusunda harekete geçirebilme ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Keleş, 2011: s. No 345).

Eğitim örgütleri değer merkezli örgütlerdir ve örgütün verimi söz konusu olduğunda psikolojik faktörler ön plana çıkmaktadır. İş görenin performansı üzerinde de sahip olduğu pozitif düşüncelerin ve bağlı bulunduğu örgütle özdeşleşmesi etkili olduğu söylenebilir (Cilasun, 2016: s. No 2).

İş hayatının beklentileri ve aile hayatının sorumlulukları tüm dünyada birçok çalışanın sağlığını ve mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar iş ve yaşam dengesinin bireylerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu etkilediğini ortaya koymuştur. Şirket yöneticileri ve işverenler, iş-yaşam alanlarını dengeleyerek çalışanları yaşadıkları stresi ve çatışmaları ortadan kaldırmak için çeşitli programlar ve stratejiler hayata geçirmektedir. Esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evde çalışma, azaltılmış çalışma saatleri gibi iş düzenlemeleri ile işyerinde kreş, hasta ya da yaşlı aile üyelerinin bakımı gibi uygulamalar gelirken bazı örgütlerde de yöneticiler zaman zaman işe geç gelme, işten erken ayrılma ya da uzun öğle yemeği saatleri gibi uygulamalarla çalışanların ihtiyaç duydukları esnekliği sağlamaktadır (Erben ve Ötken, 2014: s. No 105).

İşyerinde işin anlamına vurgu yapılarak anlamlı bir iş sayesinde ruhsal olarak beslenen çalışanların doyuma ulaşmaları işlerinde daha başarılı ve üretken olmaları sağlanır (Ashmos ve Duchon 2000: s. No 135). Yeni yüzyılın örgütsel amaçlara ulaşmada insan kaynağının önemsendiği gerçeğinden hareketle insanın en derin sermayesi olarak kabul edilen psikolojik sermayenin incelenmesi bu anlamda önemli görülmektedir (Tösten, 2015: s. No 3). Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler kendilerine daha fazla güven duyabilirler ve başarı peşinde daha fazla çaba sarf ederler (Shen, Yang, Wang, Liu, Wang ve Wang, 2014 s. No 329).

Yapılan araştırmalara bakıldığında psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık (Norman, 2006; Çınar, 2011 ve Berberoğlu, 2013; Shen vd., 2014), iş doyumu (Topaloğlu, Özmen ve Akçay, 2013 ve Timurcanday, 2013), problem çözme (Luthans, Youseff ve Rawski, 2011), performans (Luthans, Avey, Avolio ve

Peterson, 2010), üretken iş davranışları ve girişimcilik (Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014),çalışan verimliliği ve örgütsel davranış (Tösten ve Özgan, 2017), değişim yönetimi (Saruhan, 2013), motivasyon, başarı gibi konular arasında ilişkilerin olduğu görülmüştür. Yapılan işin niteliğini belirleyen en önemli etkenlerden birisi öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleridir (Çimen, 2015: s. No 3; Tösten, 2015: s. No 4).

Pozitif psikoloji, özellikle 2. Dünya savaşından sonra yaşamın her alanda oluşan olumsuzlukları düzeltmeye yönelik yaklaşım ve stratejilerin, psikoloji bilimi açsından artık yetersiz kaldığından yola çıkan bir akımdır (Özen Kutanis ve Oruç, 2014: s. No 149).

Pozitif psikoloji kavramını ilk defa Abraham Maslow (1954) "Motivation and Personality (Motivasyon ve Kişilik)" adlı kitabının, "Pozitif Psikolojiye Doğru" başlığı altındaki final bölümünde kullanıldığı 1954 yılından itibaren, yeniden keşfedilmesi için uzun bir zaman geçmesi gerekmiştir. Bu süreçte psikoloji bilimi, insanların hastalık, hasar ve eksikliklerine odaklandığından, sağlıklı insanların değişen ihtiyaç ve beklentilerini karşılamakta yetersiz kalmıştır. 1990'ların sonuna gelindiğinde Martin E. P. Seligman ve meslektaşlarının, bu taraflı bakış açısını sorgulamaya başlaması ile pozitif psikoloji yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Aslan, 2012: s. No: 2; Uygungil, 2017: s. No 1). Pozitif psikoloji de en basit haliyle insanların bu güçlü yanlarını odak noktasına alan ve bunların nasıl geliştirilip mükemmeli yakalamak için kullanılabileceğini çalışan bir paradigmadır (Çimen, 2015: s. No 12).

Pozitif psikolojinin merkezinde bireyler vardır. Pozitif psikoloji bireyle ve bireyin olumlu yönleriyle ilgilenmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında öğretmenlerin, öğrencilerin, yöneticilerin kısacası eğitim paydaşlarının pozitif yönlerini ön plana çıkarmak ve bu açılardan incelemelerde bulunmak pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının temelini oluşturmaktadır (Tösten, 2015: s. No 4).

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerini okullarda öğrenciler arasındaki disiplinsizliği nasıl ele alıp çözüleceğini gösterebilir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve kolektif öz benliklerinin seviyesinin yüksek olmasıyla küresel,

bölgesel ve ulusal eğitim sisteminde karşılaşılan okulda şiddet, öğrenci zorbalığı ve günümüzde görülen diğer sorunlar ile daha iyi başa çıkabilirler (Bissessar, 2014: s. No 35).

Çalışanların verimliliğine odaklanan pozitif psikololoji iş-aile zenginleşmesi kavramı ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. İş-aile zenginleşmesi kavramı ilk defa Greenhause ve Powell (2006) tarafından Academy of Management Review'da yayınlanan çalışmalarında kuramsal bir çerçevede ele alınmıştır. Greenhouse ve Powell (2006), iş-aile zenginleşmesi kavramını "Bireyin bir rolde elde ettiği tecrübenin diğer rolle ilgili yaşam kalitesini arttırması" şeklinde tanımlamaktadır (Günaydın, Sanı, Atan ve Yozgat, 2016: s. No 29, Zhang, Kwong Kwan, Everett ve Jian 2012: s. No 75).

İş-aile zenginleşmesi örgüte ve çalışana olumlu katkılar sunmaktadır. Örgütlerin iş ve aile alanlarının yarattığı sinerjiden yararlanabilen, iş-aile zenginleşmesi algıları yüksek çalışanlar istihdam etmelerinin yarattığı bireysel sonuçlar kadar (yaşam doyumu, iş tatmini, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı vb.) örgütsel verimlilik ve performans açısından da önem taşımaktadır (Günaydın vd., 2016: s. No 300-301). İş-aile zenginleşmesi, iş doyumu, örgütsel bağlılık, girişkenlik ve aile memnuniyeti gibi bir takım olumlu sonuçlar yaratabilmektedir (Carlson, Grzywacz, Zivnuska, 2009: s. No 1; Masuda, McNall, Allen ve Nicklin, 2012: s. No 204). Girişken ve hevesli çalışanların işlerini anlamlı ve uğraşa değer görmelerinden yola çıkarak bu bireylerin bu özelliklerini aile yaşamlarına aktardıklarında, aile yaşamlarında olumlu bir durum yarattıkları görülebilmektedir veya iş yerinde geçirdiği verimli bir günün ardından kendini daha pozitif ve iyi hissettiğinde bu tutumunu eve de taşıyarak ailesine daha şefkatli ve pozitif davranmaktadırlar (Marais, 2014: s. No 17).

Pozitif psikolojik sermaye, iş-aile zenginleşmenin örgütsel yarları göz önüne alınarak düşünüldüğünde öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesinin ve pozitif psikolojik sermayelerinin onları nasıl etkilediği dikkate alınarak araştırılması önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın problemini; öğretmenlerin iş-aile

zenginleşmesiyle pozitif psikolojik sermaye arasında nasıl bir ilişki vardır? Ve iş aile zenginleşmeleri nasıl gerçekleşmektedir? Sorusu oluşturmaktadır.

1.2. AMAÇ

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş- aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu konuda yapılan alan yazın taramasında da pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar bulunmakta ancak iş aile zenginleşmesi ile de sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu bağlamda birbirleri ile ilişkisi olduğunu belirtilen araştırmalara dayanarak bu araştırma da pozitif psikolojik sermaye ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Sınırlı sayıda çalışma olduğundan bu araştırmanın alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Buradan elde edilecek bulguların eğitim yönetimi ve verimliliğine etki edeceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacında öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesine yönelik yaşantılarını ve iş-aile zenginleşmesiyle pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın genel amacına uygun olarak şu alt problemlere yanıt aranmıştır.

1)Pozitif psikolojik sermaye ile İş- aile zenginleşmesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2) İş-aile zenginleşmesi ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3) Pozitif psikolojik sermaye ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4)Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşme sağlayan aile yaşantıları nelerdir?

5)Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşmeleri hangi alanlarda gerçekleşmektedir?

6)Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşme sağlayan iş yaşantıları nelerdir?

7)Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşmeleri hangi alanlarda gerçekleşmektedir?

1.3. ÖNEM

Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin yapılan çalışmalar bulunmakla birlikte iş aile zenginleşmesiyle birlikte ele alınan çalışmalar sınırlı sayıdadır (Çalışkan vd., 2013: s. No 301; Çalışkan ve Arıkan, 2015: s. No 121; Günaydın vd., 2016;). Çoğu zaman stresli ve zorlu ortamlarda çalışan ve başarısızlıklarla yüzleşmek durumunda kalan öğretmenlerin mücadeleden yılmamaları için psikolojik sermayenin önemi iyi anlaşılmalıdır. Çünkü sorunları odak noktası olarak alan mevcut yaklaşımlar ile kıyaslandığında psikolojik sermaye, çalışanların olumsuz durumlarla mücadele etmesinde daha etkili bir kaynak olabilir (Çimen, 2015: s. No 3). Bununla birlikte iş ya da aile ortamında elde edilen kazanımların diğer alanlara aktarılması psikolojik sermaye üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle bu araştırma öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesine yönelik ne tür yaşantıları olduğunu incelemesi ve pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisinin ortaya koyulabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın alana önemli katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. VARSAYIMLAR

Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ve iş-aile zenginleşmesi ölçeklerine samimi ve içten yanıt verdikleri varsayılmıştır.

1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

1. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. İş- aile zenginleşmesi kavramı, Greenhause ve Powell (2006) ’ın tanımladığı şekliyle sınırlıdır.
3. Pozitif psikoloji kavramı, Luthans ve arkadaşları (2004) ’ın tanımladığı şekliyle sınırlıdır.

4. Araştırma örneklem kapsamına alınan Kocaeli ili Başiskele ilçesinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesine yönelik yaşantıları, İş Aile Zenginleşmesi Ölçeği İle Psikolojik Sermaye Ölçeğin verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır. Dolayısıyla bu araştırma Carlson, Kacmar, Wayne ve Grzywacz, (2006) tarafından geliştirilen ve Çalışkan, Ürü Sanı, Atan ve Yozgat (2013, s. No 302) tarafından Türkçe' ye uyarlanan "İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği" ile araştırmanın verileri Luthans, Youssef ve Avolio (2006, s. No 237) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012, s. No 121) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Bu araştırmada kullanılan kavramların işlevsel tanımları aşağıda verilmiştir:

Okul: İlkokul ve ortaokul düzeyinde eğitim-öğretim veren kamu okullarıdır.

Öğretmen: İlkokul ve ortaokul düzeyinde eğitim-öğretim veren kamu okullarında görevli öğretmenlerdir.

Rol: Başka bir kişi/grup tarafından hedef kişide oluşturulan beklentiler kümesidir.

Pozitif psikoloji: Bireyin güçlü yönlerine odaklanmak ve psikolojik sorunların teşhis ve tedavisinde güçlü yönleri etkin bir şekilde kullanmak esasına dayalı bir akımdır.

Pozitif psikolojik sermaye: Pozitif psikolojik sermaye bireylerin güçlü taraflarının nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen çeşitli özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır.

İş-Aile Zenginleşmesi: Bireyin bir rolde elde ettiği tecrübenin diğer rolle ilgili yaşam kalitesini arttırması şeklinde tanımlamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kuramsal çerçeve kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve iş-aile zenginleşmesi kavramları üzerinde durulmaktadır.

2.1.PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİ

Pozitif psikolojinin tanımını yapmadan önce, psikolojinin anlamını açıklamak gerekir. Kökenini Yunanca "psyche" (ruh, zihin) kelimesinden alan psikolojinin yazılı olarak tanımlanmasının ilk olarak 16. yüzyılda yapıldığı bilinmektedir. Bu tanımda psikoloji, ruh ve aklın incelenmesi olarak tanımlanmaktadır. Psikolojinin bir bilim olarak kabul edilmesinin ise psikoloji biliminin kurucusu olarak bilinen Wilhelm Wundt'un 1879 yılında ilk psikoloji laboratuarın kurmasıyla başladığı kabul edilmektedir (Barut, 2017; : s. No 16). 19. yüzyıla gelindikçe psikoloji tanım giderek değişmiş ve ruhtan ziyade, akıl ve bilincin incelenmesine odaklanmaktadır. 1920'lerden sonra ise psikolojinin tanım davranış ve zihinsel süreçlerin bilimsel olarak incelenmesine doğru değişmiştir (Piotrowski, 2005: s. No 662 akt. Çınar, 2011: s. No 1).

Psikoloji biliminin alanları, 2. Dünya Savaşı' ndan önce ve 2. Dünya Savaşı' ndan sonra iki farklı ayrı bölüm halinde incelenmiştir. Psikoloji biliminin 2. Dünya Savaşı' ndan önce,

1. Akıl hastalıklarını iyileştirmek
2. İnsanların yaşamlarını üretken ve tatmin edici hale getirmek
3. Özel yetenekleri belirlemek ve geliştirmek

şeklinde 3 temel alanı olduğu görülmektedir. 2. Dünya Savaşı sonrasında ise bu konuların yerini, insanların ruhsal rahatsızlıklarını iyileştirmek ve insanların negatif veya hastalıklı işlevlerini düzeltmek üzerine odaklanan bir bakış açısına bırakmıştır (Seligman ve Chickszentmihalyi, 2000: s. No 55).

Psikoloji alanında, 2. Dünya Savaşı sonrası yapılan çalışmalar incelendiğinde akıl hastalıklarının tedavisi üzerine 200.000, depresyon üzerine 80.000, endişe üzerine 65.000, korku üzerine 20.000 ve öfke üzerine 10.000 makaleye karşılık, insanın pozitif durum ve becerilerini konu alan 1.000 adet makale bulunduğu görülmektedir. Bu bilgiler, yapılan çalışmalardaki pozitif/negatif yayın oranının yaklaşık 375' e 1 olduğunu gözler önüne sermektedir (Uygungil, 2017: s. No 9).

Pozitif psikoloji, 2. Dünya savaşından sonra hayatın her alanda oluşan olumsuzlukları onarmaya yönelik yaklaşım ve stratejilerin, psikoloji bilimi açsından artık yetersiz kalmasından dolayı 1990'lı yıllarda başlayan bir akımdır (Özen Kutanis ve Oruç, 2014: s. No 149). Tüm dünyada etkisini gösteren ve binlerce insanı yaşam mücadelesi içinde parçalanmış hayatlar, yaşanmış travmatik durumlarla başbaşa bırakan II. Dünya Savaşı, sonrasında insanların mutluluk anlayışını sorgulamasıdır. Savaş sonrasında ortaya çıkan insanların mutluluk ve anlam ihtiyacını karşılamak için Amerikan Psikoloji Derneği (APA) öncülüğünde psikologlar ve psikiyatrlar, karşılaşılan bozukluklar, mutsuzluklar, hastalıklar ve korkuları incelemek ve gidermek için öncelikle klinik araştırmalara yönelmiştir (Göçen, 2013: s. No 99).

İlk kez 1999 yılında American Pscychologist Association (APA) başkanı Martin Seligman, psikoloji biliminin insanın normal olmayan yönleri üzerinde durduğuna, güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye çalışmadığına dikkat çekerek, psikoloji bulgularının insanları nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini vurgulayarak pozitif psikoloji kavramını ileri sürmüştür (Tösten, 2015: s. No 3; Keleş, 2011: s. No 346; Baysal, 2016: s. No 55). Seligman ve Csikszentmihayli (2000), Synder ve Lopez (2002) ve Sheldon ve King (2001) gibi bilim adamlarının yaptıkları çalışmalar pozitif psikolojinin literatürde yer bulmasının sağlamıştır (Çimen, 2015: s. No 12). Daha çok Seligman ve arkadaşlarıyla anılan pozitif psikolojinin temeli Abraham

Maslow, Carl Rogers ve Erich Fromm gibi hümanist psikologlara kadar uzanmaktadır. Bu bilim adamları, psikoloji disiplininin insanı merkeze koyan daha geniş bir anlamlandırmayı ve vizyonu gerektirdiğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca, klinik psikolojinin insanı anlamada eksik kaldığını ileri sürerek psikolojik araştırmalarda bilinç, değerler, yaratıcılık, özgürlük, istek ve sevgi gibi kavramlar üzerinde durulmamasına karşı çıkmışlardır (Baysal, 2016: s. No 53). Psikolojinin günümüze kadar olan gelişimine bakıldığında genelde olumsuzluklardan (başarısızlık, tükenmişlik, çaresizlik) doğan durumlara dayandığı; ancak 19. yüzyılda psikoloji tanımı giderek değişmiştir, ruhtan ziyade akıl ve bilincin araştırılmasına odaklanmıştır (Barut, 2017: s. No 16).

İnsanların güçlü yanlarını odak noktasına alan ve bunların nasıl geliştirilip mükemmeli yakalamak için kullanılabileceğini çalışan çeşitli özellikler bütünüdür (Çimen, 2015: s. No 12, Tösten, 2015: s. No 10). Pozitif psikolojinin amacı insanlar için daha kaliteli bir vizyon ortaya çıkarmak ve araştırma yapmaktır. Psikolojik sermayenin temel kavramı bu kavrama dayanmaktadır. Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji ve sermaye kavramalarının bütünüdür (Ching-Sheue Fu, 2014: s. No 226).

Bireylerin mutlu ve sağlıklı olabilmeleri için kendi yaşamlarındaki etkili olma halini artırmak, değişim ve gelişimin kendileri dışındaki durumlardan değil, kendilerinden başladığını fark edip, bunu yaşamlarında uygulamalarını sağlamak amacıyla son yıllarda psikolojinin önemli çalışma alanlarından biri olarak pozitif psikoloji ön plana çıkmıştır (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013: s. No 206).

Genel olarak bakıldığında pozitif psikolojinin amacı insan davranışının pozitif yönüyle ilgilenmek ve negatifin araştırıldığı kadar pozitif yönlerin de araştırılması gerektiğini vurgulamaktır (Gable ve Haidt, 2005: s. No 107). Bu açıdan Fredrickson'a (2001) göre pozitif duygular teorisi de konuyla ilişkilendirilebilir. Pozitif duygular teorisi gereği olumlu geri bildirim veya takdir alan çalışanların kişisel kaynakları artmakta ve genişlemekte, çalışanın elde ettiği olumlu duygular onu farklı ve yeni şeyler denemeye teşvik etmektedir. Bu teoriye göre kişiler yaşantılarına daha pozitif bir şekilde bakmakta, yeniliklere açık olmakta ve yeni başarılar elde etmek için gayret göstermektedir. Psikolojik sermaye yalnızca

bireylerin gelişimi ve sağlığı için değil, aynı zamanda iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, stresle mücadele üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: s. No 677).

Modern hayat gittikçe karmaşık hale gelmektedir, bundan dolayı iş hayatı da etkilenmektedir. Çalışanlar iş hayatların da her gün yeni uygulama ve düzenlemelerle karşılaşmaktadırlar. Çalışanların bu zorluklarla baş edebilmesi için olumlu düşünmenin önemi de vurgulanmaya başlamıştır. Olumlu düşünmek her şeyi güzel görüp sorunları, yanlışları görmezden gelmek demek değildir. Olumlu düşünen insanların sorunları daha kolay çözdükleri ve sorunlarla baş ettikleri görülmektedir (Kelekçi, 2015: s. No 993).

Son yıllarda pozitif psikoloji alanın etkisiyle çalışanların olumsuz davranışları ve deneyimleri yerine pozitif davranışlara yönelen pozitif örgütsel davranış akımı örgütlerde elde edinilen deneyimlerin olumlu yanlarına odaklanmayı hedeflemiştir (Sarıcı, 2015: s. No 3).

2.2.POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ AKIMI

1950 ve 1960 yılları arasında klasik yönetim düşüncesinin yerini tüm dünyada insan ilişkileri yaklaşımı almıştır. İnsan ilişkisinin ön planda olması nedeniyle de örgütler iş görenleri çalıştırmanın yollarını ve yöntemlerini geliştirmek zorunda kalmışlardır. Böylece örgütler iş görenlerini makine olarak değil, birer birey olarak görmeye ve onları anlamaya çalışmışlardır (İnce, 2012: s. No 6,7).

Bilim adamları, pozitif psikolojide bilim temelli, olumlu odaklanmış bir yaklaşımın, iki büyük paralel ve tamamlayıcı hareketin ortaya çıkan potansiyelini keşfettiler. Bunlar genelde Michigan Üniversitesi'ndeki bir araştırma grubundan kaynaklanan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Pozitif Organizasyonel Scholarship (POS)) ve Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmalarıyla ortaya atılmış olan Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior (POB)) olarak adlandırılır. Her iki yaklaşım kesinlikle birbirini tamamlıyor; ancak POS, makro ve örgütsel seviyeye daha fazla odaklanmaya eğilimliyken, POB en azından

daha mikro, bireysel açıdan pozitif çalışma psikolojisi araştırmaları ortaya koymaktadır. Diğer ayırt edici özellikler POS'un geliştirmeye açık olabilecek ve / veya performansta etkili olabilecek olan merhamet ve erdemlilik gibi yapılarla (POB'a dahil olmak için yapı devlet benzeri olma kriterlerini karşılamalı ve böylece kalkınmaya açık olmalı ve gerçekleştirmekle alakalıdır (Luthans, Youssef ve Avolio vd., 2007: s. No 10).

Pozitif Psikoloji bilimi insanların olumlu yönlerinin farkına varmalarını sağlamak amacıyla 1999 yıllında Prof. M. Seligman ve arkadaşlarının çalışmaları sonucunda ortaya çıkan pozitif psikoloji hareketi, çalışanların olumsuz davranışları ve deneyimleri yerine pozitif davranışlara yönelen pozitif örgütsel davranış akımı örgütlerde elde edinilen deneyimlerin olumlu yanlarına odaklanmayı hedeflemiştir (Luthans vd., 2007; s. No 9). Böylece Pozitif psikoloji alanın etkisiyle Prof. F. Luthans pozitif örgütsel davranışı (Positive Organizational Behavior (POB)) "Günümüz işyerinde performans gelişimi için ölçülebilen, geliştirilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, pozitif olarak yönlendirilmiş insan kaynakları güçlü ve psikolojik kapasitelerinin çalışması ve uygulanması" olarak tanımlamaktadır (Luthans, 2002: s. No 59). Bu tanım, kasıtlı olarak, ölçülebilir olma ve işyeri performansının iyileştirilmesine katkıda bulunma kriterlerini içerir (Luthans, 2002; s. No 696). Luthans, mikro düzeyde bir pozitif yaklaşmla, örgütlerde çalışanların performanslarının artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. Böylece pozitif psikoloji, "pozitif örgütsel davranış" olarak adlandırılan, çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını açığa çıkarmaya çalışan, bu güçlü yönlerin ardındaki psikolojik unsurları ölçmeye, geliştirmeye, yönetmeye çalışmak suretiyle iş yerinde performansta ve iyileşmeleri hedefleyen bir yaklaşımı beraberinde getirmiştir (Akçay, 2012; s. No 124). Örgütsel davranış, örgütler içinde bireysel davranışları belirleyen, bireyler, gruplar ve yapı öğeleri üzerine çalışmalar yapılan bir uzmanlık alanıdır (Akdaş, 2017: s. No 16).

Olumluluğu odak noktası alan pek çok bilimsel araştırmanın ve yaklaşımın varlığı ile orantılı olarak pozitif örgütsel davranış da çalışmalarını bilimsel ve teorik bir zemine yerleştirmektedir (Seçgin, 2013: s. No 22). Pozitif örgütsel davranış,

pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen bir akımdır. Geçmişten günümüze bakıldığında insanı anlama ve mutluluğa ulaşma çabaları, çağımızda pozitif psikoloji çalışmalarında kendini göstermektedir (Kelekçi, 2015: s. No 993). İşgörenlerin örgüt içinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacından yola çıkarken, özellikle işgörenlerin örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini hedefleyen bir anlayıştır. Bu anlayışın ortaya çıkmasının nedeni, işgörenlerin özel hayat beklentilerinin yani mutlu ve huzurlu olmak isteğinin iş ortamına yansımasıdır (İnce, 2012: s. No 7-8).

Araştırma sonuçları incelendiğinde 3 faktörün pozitif psikolojik sermayeyi geliştirmede önemli faktörler olduğu görüldü. Bunlar: (a) sosyal ve kişisel başarıyı öngören bireylerin ve destek sistemlerinin dayanıklı niteliklerinin belirlenmesi; (b) koruyucu faktörlerin tanımlanması, güçlendirilmesi ve zenginleştirilmesi ile sonuçlanan stresörler, olumsuzluklar, değişimler veya fırsatlarla başa çıkma sürecini anlamak ve (c) bireyler ve gruplardaki motivasyon güçlerini tanımlamak ve bu kuvvetlerin aktivasyonunu ve kullanımını teşvik eden deneyimler yaratmak (Luthans, Fred, Vogelgesang ve Lester 2006: s. No 28).

.

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurları, geleneksel sermaye türlerine ek olarak "psikolojik sermaye" kavramının literatüre girmesine sebep olmuştur (Akçay, 2012: s. No 125).

2.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif psikolojik sermayenin ne olduğunun ve ne işe yaradığının açıklanmasında sosyolojik teorilerin yanı sıra Hobfoll'un (2002) psikolojik kaynak koruma teorisi kullanılmaktadır (Aybas, 2014: s. No 67).

Luthans ve arkadaşlarının 2004 yılında yayımladıkları "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital" (Pozitif Psikolojik Sermaye: İnsan ve Sosyal Sermayenin Ötesinde) adlı çalışmalarında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle, ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz etmişler ve bireylerin güçlü kişilik özelliklerine odaklanarak

Pozitif Psikolojik Sermaye (Positive Psychological Capital /PsyCap) kavramını ortaya koymuşlardır (Baysal, 2016: s. No 64).

Pozitif psikolojik sermaye tanımının ortaya çıkmasına küresel rekabetin hızla artması neden olmuştur. Bilgi teknolojilerinin gelişmesi sayesinde herkesin aynı bilgiye kolaylıkla ulaşması mümkün olmaktadır. Aynı finansal, fiziksel ve teknolojik sermayelere sahip olan işletmeler birbirleri ile nasıl rekabet etme imkânı bulacaklar? Tam da bu noktada psikolojik sermayenin tanımı yapılarak bu sorunun cevabı verilebilir (Seçgin, 2013: s. No 24).

Pozitif psikolojik sermaye "Bireylerin güçlü taraflarının nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen çeşitli özellikler bütünü" olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007: s. No 326). Pozitif psikoloji kavramı son yıllarda güçlü yönlerin, değerin, başarının, gelişmenin, dayanıklılığın ve en verimli seviyede çalışmanın araştırılması ve elde edilenlerin uygulanması için bir şemsiye terim olarak görülmektedir (Çimen, 2015: s. No 11).

Pozitif psikolojik sermaye, temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan, çalışan verimliliğinin artışına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür (Tösten, 2015: s. No:10; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013: s. No 303).

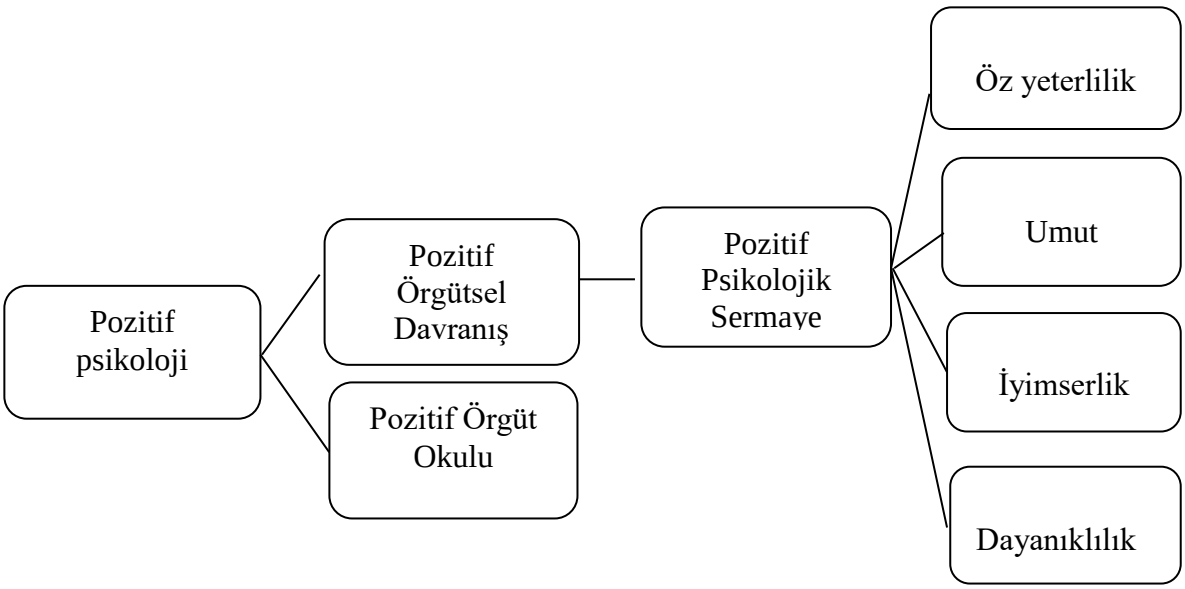
Pozitif psikolojik sermaye örgüt üyelerinin neyi başarabildiklerine ve gelecekte neyi başarabileceklerine bakarak bireysel verimliliği artırırken, toplamda da örgütün verimliliğini artırmaktadır. Böylece örgüt üyeleri başarılı oldukları alanların bilincinde olarak daha özgüvenli ve etik ilkelere dikkat ederek çalışacak ve örgüte dolaylı olarak da topluma olumlu katkılar sağlayacaktır (Sarıcı, 2015: s. No 3).

Psikolojik sermaye kavramı, bireye amaçları doğrultusunda başarılı olması için gereken motivasyonel ve bilişsel süreçleri başlatmaktadır. Buna göre bireyin geleceğe yönelik pozitif değerlendirmeler kurması sağlanabilmekte ve başarıları

güdülenebilmektedir (Aslan, 2017: s. No 19). Çoğu zaman stresli ve zorlu ortamlarda çalışan ve başarısızlıklarla yüzleşmek durumunda kalan öğretmenlerin mücadeleden yılmamaları için psikolojik sermayenin önemi iyi anlaşılmalıdır. Çünkü sorunları odak noktası olarak alan mevcut yaklaşımlar ile kıyaslandığında psikolojik sermaye, çalışanların olumsuz durumlarla mücadele etmesinde daha etkili bir kaynak olabilir (Çimen, 2015: s. No 3).

Luthans ve meslektaşları tarafından, Pozitif psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört temel bileşenden oluşur (Akçay, 2012: s. No:124; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013: s. No: 302; Seçgin, 2013: s.No 24).

Pozitif Psikolojinin, Pozitif Psikolojinin Sermaye ile ilişkisi gösterilerek, pozitif psikolojinin sermayenin bileşenleri Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Pozitif Psikolojinin Psikolojik Sermaye İle İlişkisi
Kaynak: Oruç, E., Özen Kutanis (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Journal of Business Research- Türk s. No:11.

Şekil 1 incelendiğinde pozitif psikolojinin pozitif örgütsel davranışla ve pozitif örgütsel okulla ilişkili olduğu, pozitif psikolojik sermayenin ise pozitif

örgütsel davranışa dayandığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır**.**

Yapılan araştırmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin dört temel bileşenine eklemeler yapıldığı görülmüştür; ancak burada esas olan 4 temel bileşen açıklanmaktır.

2.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ

Pozitif psikolojik sermaye 4 temel bileşenden oluşur. Bu bileşenler şu özelliklerle karakterize edilir:

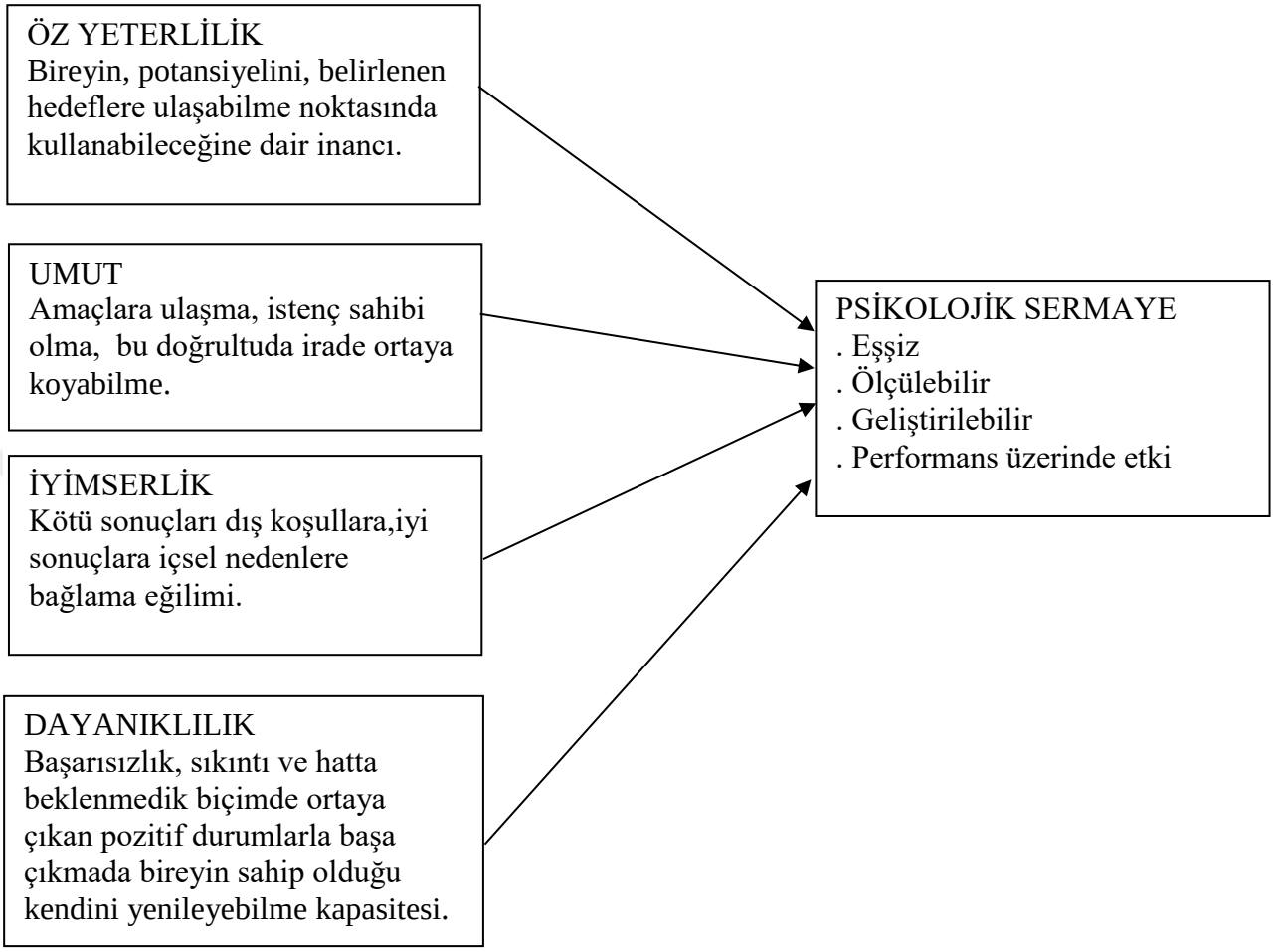
1) *Öz-yeterlik*: Kendine güvenen başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek ve görevler almak;

2) *İyimserlik:* Şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir atıf yapmak;

3) *Umut:* Hedeflere azim verme ve başarılı olmak için yollara hedefler yönlendirme;

4) *Dayanıklılık:* Sorunlar ve olumsuzluklarla karşılaşıldığında başarıya ulaşmak için ayakta kalabilmektir (Luthans vd., 2006: s. No 2)

Yapılan araştırmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri üzerine yapılan tanımlar bulunmaktadır. Luthans ve Youssef (2004) tarafından yapılan çalışmadaki tanımlar ise Şekil 2 sunulmuştur.



Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Kaynak: Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantag, s. No:15.

Şekil 2 incelendiğinde Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini oluşturan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın tanımları verilmiştir ve bu bileşenlerini oluşturan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık üzerine yapılmış olan araştırmalar, her bir kapasitenin eşsiz, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili oldukları görülmektedir (Çınar, 2011: s. No 9).

Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin tanımları incelendiğinde birbirlerinden farklılıkları görülmektedir. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin yönleri ve gerekleri Şekil 3'de sunulmuştur.

Boyut	**Yön**	**Gerek**
Öz yeterlik	Bugün ve gelecek odaklı	Bir hedefe ulaşmak için çaba gösterme İstekliliği ve karşılaşılabilecek zorluklara açık olmayı gerektirmektedir.
Umut	Gelecek Odaklı	Belirlenen hedeflere ulaştıracak stratejik Planlama yanında, bu hedeflere ulaşma isteklilik ve arzusu gerektirmektedir.
İyimserlik	Gelecek Odaklı	Durumsallık çerçevesinde karşılaşılan istenmeyen olayların olumsuz etkilerinin değil, istenen sonuçlara yönelik olumlu-pozitif etkilerin arttırılmasını gerektirmektedir.
Dayanıklılık	Geçmiş ve şimdiki Zaman odaklı	Geçmişte olmuş veya şuan olmakta olan istenmeyen durumlarda, gerilim ve stres oluşturan faktörlerle başa çıkma, mevcut olumlu koşulların sürdürülmesi, korunması ve daha iyileştirilmesi gerektirmektedir.

Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Yönleri ve Gerekleri

Kaynak: Akdaş, Kübra (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum Ve Denizli Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum. s. No:40

Şekil 3 incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin yönleri ve gerekleri incelendiğinde; öz yeterlilik bugün ve gelecek odaklıdır. Bireyin bir amaca ulaşmadaki istekliği ve zorluklara açık olmasını gerektirir. Umut ve İyimserlik gelecek odaklıdır. Bireyin başına gelen olaylarla ilgili pozitif düşünmesi ve bu olaylardan pozitif izlenim sağlamasını gerektirir. Dayanıklılık geçmiş ve şimdiki zaman odaklıdır. Bireyin yaşadığı zorluklardan edindiği kazanımlarla karşısına çıkan istenmeyen durumlarla baş edebilmesini ve olumlu koşulları sürdürebilmesini gerektirir.

Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri birleştirildiğinde pozitif psikolojik sermaye (PSER) bir bütünlük içinde sinerjik bir yapı olarak kabul edilir. PSER kişinin kendisi tarafından ya da örgütlerde liderler tarafından isteyerek kullanılabilir. Böylece, iş performansına doğrudan etki etmekle birlikte bireylerin daha sağlıklı olmasını, daha iyi ilişkiler kurmasını sağlar (Kelekçi, 2015: s. No 993).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri daha detaylı incelemek gerekmektedir.

2.4.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı Albert Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Bilişsel Teori'ye dayanmaktadır. Bu teori davranışçı ve sosyal öğrenme çatısının kullanılması ile oluşturulmuştur. Sosyal Bilişsel Teori hem psikoloji hem de örgütsel davranış açısından önem taşımaktadır. Bunun ilk nedeni hem davranışçılıktan hem de sosyal öğrenmeden daha kapsamlı olmasıdır. Bu teoriye göre öğrenme, verilerin bilişsel süreçlerle elde edilmesiyle sağlanmaktadır. Sosyal ifadesi bireylerin toplumun bir parçası olarak öğrendiklerini, bilişsel ifadesi ise öğrenilen bu bilgilerin motivasyon, tutum ve davranış süreçleriyle işlenmesini ifade etmektedir. Çalışanların pek çok bilgi ve davranışı bulundukları örgütten etkilenerek oluşurken, bu bilgi ve davranışlar bireyin özelliklerine göre de şekillenmektedir. (Çimen, 2015; s. No 25; Barut, 2017; s. No 18).

Öz yeterlilik, kişinin motivasyonu ve bilişsel kaynaklarını, hayatındaki olayları kontrol edecek şekilde kanalize etmesi ve yaşamında karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair inancıdır. Öz yeterlilik, bireyin becerilerine kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir. Öz yeterlilik bireyin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olarak kabul edilebilir (Erkmen ve Esen, 2013: s. No 24, Keleş, 2011: s. No 347).

Öz yeterliliğe sahip olan kişilerin beş temel özelliği vardır (Luthans vd., 2007: s. No 38).

1. Kendileri için yüksek hedefler belirlerler ve zor görevlere kendini seçerler.
2. Zorluklarla karşılaşmaktan çekinmezler ve zorluklara meydan okurlar.
3. Kendi kendilerini motive ederler.
4. Hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli çabayı gösterirler.
5. Engeller ile karşı karşıya kaldıklarında cesurdurlar.

Öz yeterliliğe sahip olan kişiler kendi kendine belirlenen daha yüksek hedefler ve zor görevleri araştırıp gönüllü olarak tercih ederler. Düşük şüphe, şüphecilik, olumsuz geribildirim, sosyal eleştiri, engeller ve aksamalar ve öz yeterliliği düşük insanlar için yıkıcı olabilen tekrarlanan başarısızlık, öz yeterliliği yüksek kişiler üzerinde çok az etkiye sahiptir Luthans vd., 2007: s. No 38, 39). Öz yeterliliği yüksek olan kişilerin gelişimi ve ruh sağlığı birçok yönden desteklemektedir. Öz yeterliliklerine güvenen kişiler zor işleri kaçınılması gereken tehditler olarak görmek yerine uzmanlaşmanın gereği olan işler olarak görürler. Yaşadıkları başarısızlıklardan sonra öz yeterlilik duygularını kolayca yeniden kazanabilirler. Tehdit edici durumlara güven ile yaklaşırlar ve böylece bu durumları kontrol edebilirler. Böyle bir bakış açısı bireysel başarıları gerçekleşmesini sağlar, stresi azaltır ve depresyona karşı olan hassasiyeti düşürür (Seçgin, 2013: s. No 27).

.

2.4.2. Umut

Umut ilk olarak pozitif psikoloji çalışmalarıyla tanınan C. Rick Synder tarafından bilimsel olarak ele alınmıştır. Snyder ve arkadaşlarının 2002 yılında basılan “Hand book of positive psychology” isimli kitaplarındaki umut teorisi; pozitif psikoloji ailesinin bir üyesi (hope theory; a member of positive psychology

family) başlıklı bölümde yer alan umut modelinin tanıtılmasının, umudun psikolojik sermaye bileşeni olarak değerlendirilmesini açısından önemlidir (Seçgin, 2013: s. No 39).

Umut, Synder vd. tarafından bireylerin başarı duygusuna ilişkin olumlu (pozitif) motivasyon durumu; Jensen ve Luthans tarafından hedeflere ulaşma yolunda bireyin gösterdiği çaba ve kararlılık ile bu hedeflere ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolların belirlemesi olarak tanımlanmaktadır (Akçay, 2012: s. No 126, Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013: s. No 305). Snyder'a göre umut, başarmak için amaçlara giden yolda sabır etmek ve gerekirse seçenekleri tekrar gözden geçirebilmek; arzu edilen amaçlara ulaşmak için farklı yollar bulma ve bu yolları kullanmak için kişinin kendini motive etmesi olarak tanımlanmaktadır (Erkmen ve Esen,2013: s.No:24, Oruç, ve Özen Kutanis, 2015: s. No 37). Umut ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapan Jerome Frank (1968) " iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçirmek için güdüleyen bir özellik" olarak ele almaktadır (Korucu, 2016: s. No 37). Jensen ve Luthans (2006), pozitif psikoloji alanında yaptıkları araştırmalarda 'umut' kavramını, sağlam bir teorik alt yapıya dayandırarak tanımlanmış ve psikolojik sermayenin ölçülebilir bileşenlerinden birisi olduğunu ifade etmişlerdir (Barut, 2017: s. No 20).

Değerli amaçlar belirleyebilme (istenç) ve bu amaçları elde etmede kişinin engellerin üstesinden gelebilme inancını (başarma gücü) kapsayan motivasyonel bir durumdur (Tösten, 2015: s. No 31). İnsanın, olayların ve durumların sonuçlarını olumlu olarak yorumlayabilmesine karşılık gelen umut, psikolojik sermaye literatürü içinde farklı anlamları da barındırmaktadır (Çimen, 2015: s. No 22). Umut ile ilgili yapılan çalışmalar, umudun gerek zihinsel ve fiziksel sağlıkta gerekse karşılaşılan güçlüklerle başa çıkmada etkili bir özellik olduğunu göstermektedir. Umut, kötü olayların geçici ve belirli sebeplere bağlanması ve iyi olayların da kalıcı ve evrensel nedenlerle desteklenmesi sonucu kalıcı psikolojik bir durum haline gelmektedir (Akdaş, 2017; : s. No 42).

F. Luthans ve Jensen'in umut düzeyinin geliştirilebilmesi için sunduğu öneriler şunlardır (akt. Akdaş, 2017: s. No 42).

1. Özel ve zorlayıcı örgütsel ve kişisel amaçları belirleme ve bunları netleştirme,

2. Amaçları, yönetilebilir daha küçük adımlar haline getirip aşamalandırarak ana amaca ulaşma

3. Koşullara göre eylem planlarını içeren alternatif planlar geliştirme,

4. Sadece nihai başarıya odaklanmama, aynı zamanda süreçten de zevk alma,

5. Engellerle ve aksiliklerle karşılaşıldığında bunlara hazırlıklı ve dayanıklı olma, diğer bir anlatımla proaktif bir yaklaşım sergileme,

6. Asıl hedefin yapılabilirlikten ve verimlilikten uzak olduğu durumda, gerekli alternatif planların ne olacağı, ne zaman uygulamaya geçirileceği konusunda yetkin ve hazırlıklı olma (senaryo planlama ve senaryo eğitimleri bu tarz yeteneklerin geliştirilmesinde yararlı olabilir),

7. Yanlış bir umuda kapıldığında bundan ne zaman ve nasıl kurtulup yeni bir amaç belirleyebilirim noktasında gerekli hazırlığa ve yeteneğe sahip olunma (prova eğitimleri ve deneyimsel eğitimler bu yeteneklerin kazanılmasında faydalı olabilmektedir).

2.4.3. İyimserlik

İyimserlik, psikolojik sermaye kavramının içinde Martin Seligman'ın çalışmalarından ve teorisinden etkilenerek şekillenmiştir. Günlük kullanımda yaşanan olayların ve durumların iyi yanını görebilmeyi ve bardağın dolu tarafına bakmayı içeren iyimserlik kavramı Seligman (1998)'a göre bireyin olumlu olayları kişisel, kalıcı ve her zaman hissedilen sebeplere bağlarken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere atfetmesidir (Çimen, 2015: s. No 28, 29).

Psikolojik iyimserlik, kesin olarak meydana gelmiş olayın; olumlu veya olumsuz, geçmişte, şuan veya gelecekte olmuş olmasına bakılmaksızın, nedenlerini açıklarken bireyin kullandığı nedenler ve dayanak noktalarına olan pozitif yaklaşımıdır (Tösten, 2015: s. No 40).

İyimserlik, en çok konuşulan ancak en az anlaşılan psikolojik güçlü yönlerden biridir. Kötümser, sürekli olarak olumsuz düşünce sahibi olan ve

istenmeyen olayların gerçekleşeceği konusunda ikna olduğu bir gündelik dilde, iyimser olanı gelecekte olumlu ve istenen olayları bekleyen kişidir. İyimserlik bu yüzeysel anlamından çok daha fazlası anlama gelir. Psikolojik iyimserliği sadece gelecekte iyi şeylerin olacağını öngörmek değildir. Daha da önemlisi psikolojik iyimserliği, olumlu ya da olumsuz, geçmiş, şimdiki zaman ya da geleceğin belirli olayların neden ortaya çıktığını açıklamak için birinin kullandığı nedenlere ve özelliklere bağlıdır. Örneğin, olumlu olaylara odaklanarak çok fazla zaman ve enerji harcayabilirsiniz, ancak bunları iyimser açıklayıcı bir tarz kullanarak yorumlamazsanız, yine de kötümser tarafta olabilirsiniz. Geçmiş, Günümüzdeki ve gelecekteki yaşam olaylarının kendi iyimserliğiniz üzerindeki etkisini şekillendirmeye yardımcı olabilir (Luthans vd., 2007: s. No 87).

Seligman (1998) iyimserliği; pozitif durumları kişisel, kalıcı ve diğer bireyleri de etkileyebilen olaylar olarak değerlendirirken negatif olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü olaylar olarak açıklayan bir yükleme tarzı olarak tanımlamıştır (Seçgin, 2013: s. No 47). Belcher (2009), iyimserliği olayları olumlu tarafından ele alma ve değerlendirme eğilimi olarak açıklayıp, olabilecek en olumlu sonucun ortaya çıkacağına dair bir beklenti içinde olmak biçiminde ifade etmektedir. Luthans ve arkadaşları (2008) ise; iyimserliği maddi ya da manevi boyutta gelecekle ilgili bireyin kendisi için bir avantaj elde edeceğine dair bir ruh hali ya da bir değerlendirme biçimi olarak tanımlarken Hayes (2007), iyimser bireylerin karşılaştıkları olaylar ister iyi ister kötü olsun pozitif yönde bir bakış açısına, kötümser bireylerin karşılaştıkları olaylar iyi bile olsa negatif yönde bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmektedir (Barut, 2017: s. No 22).

2.4.4. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireyin tüm zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içermektedir. Dayanıklılık, zorluk, travma, trajedi, tehditler veya işin başarısızlığı gibi ciddi stres kaynaklarına bile iyi uyum sağlama sürecidir. Pozitif psikolojinin boyutlarından öz-yeterlik, umut ve iyimserliğin tam tersine psikolojik dayanıklılık, kişilerin bir terslik, belirsizlik veya değişimle

karşılaştıklarında geriye dönük (proaktif olmanın tam tersine) bir durumu nitelemektedir (Akdaş, 2017: s. No: 48).

Dayanıklılığı, örgüt psikoloji alanında ise Luthans, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve olumsuz durumlarda; hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluklar karşısında ayakta kalabilmek olarak tanımlamaktadır. Bundan dolayı, dayanıklılık sadece olumsuz olaylarla değil son derece olumlu olaylarla da başa çıkabilmektir. Bu nedenle dayanıklılık kavram sadece olumsuz anlamda değil olumlu olaylar karşında da başa çıkma olarak ifade edilmektedir(Akçay, 2012: s. No 127, Oruç ve Özen Kutanis, 2015: s. No 52).

Sıkıntılı durumlara başarılı bir şekilde uyum sağlama olarak da tanımlanan dayanıklılık, problemli ve stresli iş ortamında çalışanın başarılı bir şekilde işine devam edebilmesi için en önemli pozitif kaynak olarak görülmektedir. Dayanıklı çalışanlar yeni deneyimlere daha açık ve esnektirler (Çimen, 2015: s. No: 32, Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013: s. No 305).

Yaşam boyu devam eden, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Tösten, 2015: s. No 42).

Wagnild ve Young ise dayanıklılık düzeyini ölçen bir ölçek geliştirilmiş. Masten ve Reed (2002) "Pozitif Psikolojinin El Kitabı" adlı çalışmanın bir bölümünde, dayanıklılık düzeyini araştıran başarı stratejilerini ele almıştır (Çınar, 2011: s. No 9).

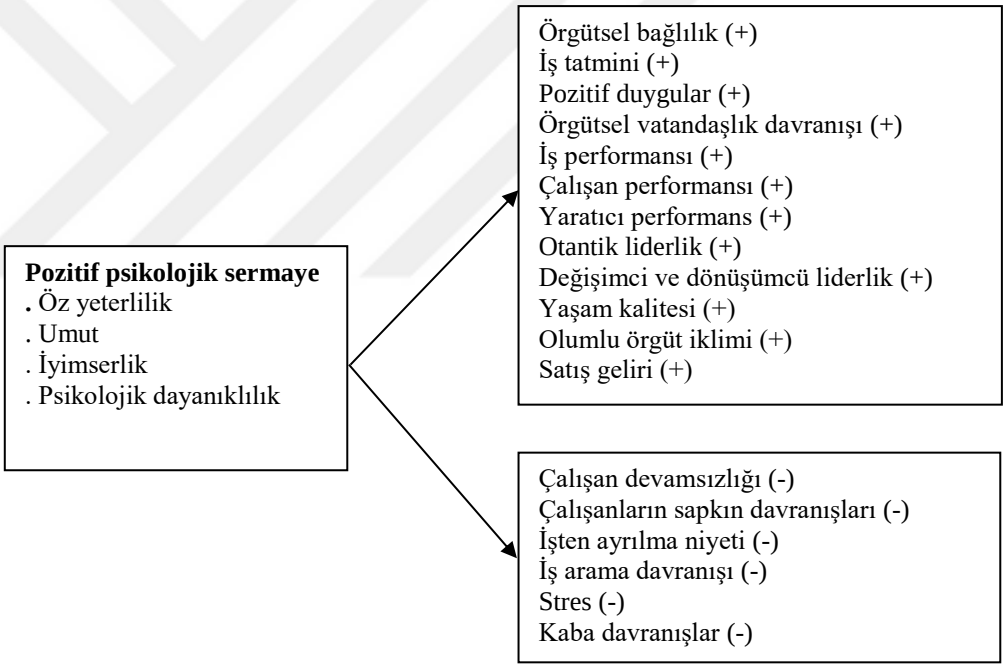
Kişinin almış olduğu eğitim seviyesi, sahip olduğu deneyimi ve daha sonra alınan eğitimlerinin yanı sıra dayanıklılığı, başarı ya da başarısız olmasını belirleyecektir. Seligman'a göre, özellikle zor zamanlarda kişinin üzerinde oluşan stresten ve olumsuzluklardan kurtulup soğukkanlı olarak hızlı ve doğru karar verebilmek sadece dayanıklılıkla gerçekleşecektir (Korucu, 2016: s. No 38).

Dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar rekabetçi, stresli ve belirsiz iş ortamının şartlarına uyum sağlamakta zorlanmazlar. Çalışanlar risklere maruz kaldığında olaylara olumlu uyum özelliği kazanırlar. Buna karşılık olarak sürekli yoğun stres

altında, yangın, kavga ve benzeri travmatik olaylara maruz kalabilen polislik, askerlik ve itfaiyecilik gibi meslek gruplarında yaşanan olay sonrasında psikolojik yönden dayanıklılığı az olan çalışanların bu durumun üstesinden gelip iş yaşamlarına tekrar uyum sağlamalarının, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan çalışanlara kıyasla daha uzun sürdüğü belirlenmiştir (Akdaş, 2017: s. No 48).

2.5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DİĞER DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ

Pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinin diğer değişkenlerle ilişkili olduğu şekil 4' te gösterilmiştir.



Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Değişkenlerle İlişkisi
Kaynak: Oruç, E., Özen Kutanis (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Journal of Business Research- Türk s. No: 38.

Pozitif Psikolojik Sermayenin bileşenleri olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın pozitif ve negatif değişkenlerle ilişkili olduğu şekil 4'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde pozitif değişkenlerin; örgütsel bağlılık, iş tatmini, pozitif duygular, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, çalışan performansı,

yaratıcı performans, otantik liderlik, değişimci ve dönüşümcü liderlik, yaşam kalitesi, olumlu örgüt iklimi, satış geliridir. Negatif değişkenler ise çalışan devamsızlığı, çalışanların sapkın davranışları, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres ve kaba davranışlardır.

Günümüzde insanların iş seçiminde hangi işi tercih ederlerse etsinler, yaşamlarının büyük bir bölümünü, kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak devam ettirmektedirler. Yirminci yüzyıl insanlara diğer yüzyıllarla ölçülemeyecek oranda bir hareketlilik ve hız kazandırmış, bu ise insanların sürekli bir yarış ve değişim içerisinde çalışmalarını ve böyle bir çevre içinde yaşamlarını sürdürmeleri sonucunu doğurmuştur (Yıldız, 2013: s. No 1).

İnsanlar sadece maddi kazanç elde etmek için çalışmazlar. İş, bireylerde aidiyet hissini güçlendiren, onların sosyal kimliğini belirleyen temel değerlerden birisidir. Ayrıca bireylerin işini sevmesi onların psikolojik ve fiziksel sağlığı için önemli bir faktörüdür (Erdem, 2014: s. No 21).

Ortalama bir insanın yaklaşık olarak 30 yılı yani 75.000 saati iş yerinde geçer. Verilen bu rakam iş ile hayat arasında ne kadar yakın bir ilişki olduğunu bize göstermektedir. İş yerinde olup bitenler bireyin sağlığı açısından çok önemlidir (Erdem, 2014: s. No 21).

İş hayatında üretkenliğin ve performansın artması için, çalışanların iç huzurunun ve mutluluk düzeyinin arttırılmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle çalışanlar ve firmalar yeni kavram arayışına gitmişlerdir. Bu kavramlardan biri pozitif psikolojik sermaye ya da sadece psikolojik sermaye olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalıştığı işletmeyi dönüştürebilecek potansiyeli olan, verimli olduğu kadar dinamik, performansı yüksek çalışanların tercih edildiği bir ortama doğru geçiş gözlenmektedir (Tösten, 2015: s. No 24).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin çoğu öğretmenliği aşırı stresli bir meslek olduğunu söylemektedir. Ancak öğretmenlerin psikolojik açıdan dayanıklı olmaları ve stres verici etkenlerden aşırı derecede etkilenmeden işlerini

etkili şekilde yapmaları beklenir. Bu nedenle, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının artırılması, mesleğin stresli yönleriyle baş etme ve tükenmişlik algısını engelleme adına önemli görülmelidir (Sezgin, 2012: s. No 492).

Pozitif psikolojik sermaye algısı öğretmenin yaş, cinsiyet ve branşına göre de farklılık göstermektedir. Psikolojik sermaye okulda çalışılan süreyle beraber artış göstermektedir. Çalışma ortamları öğretmenin psikolojik sermaye algısını etkilemektedir. Buna göre fiziki donanımın ve altyapının yeterli olduğu, öğretmenler arasında işbirliği ve saygının üst seviyelere çıktığı ve velilerin ilgili davrandığı okullarda öğretmenin psikolojik sermaye algısı yükselmektedir (Çimen, 2015: s. No 101).

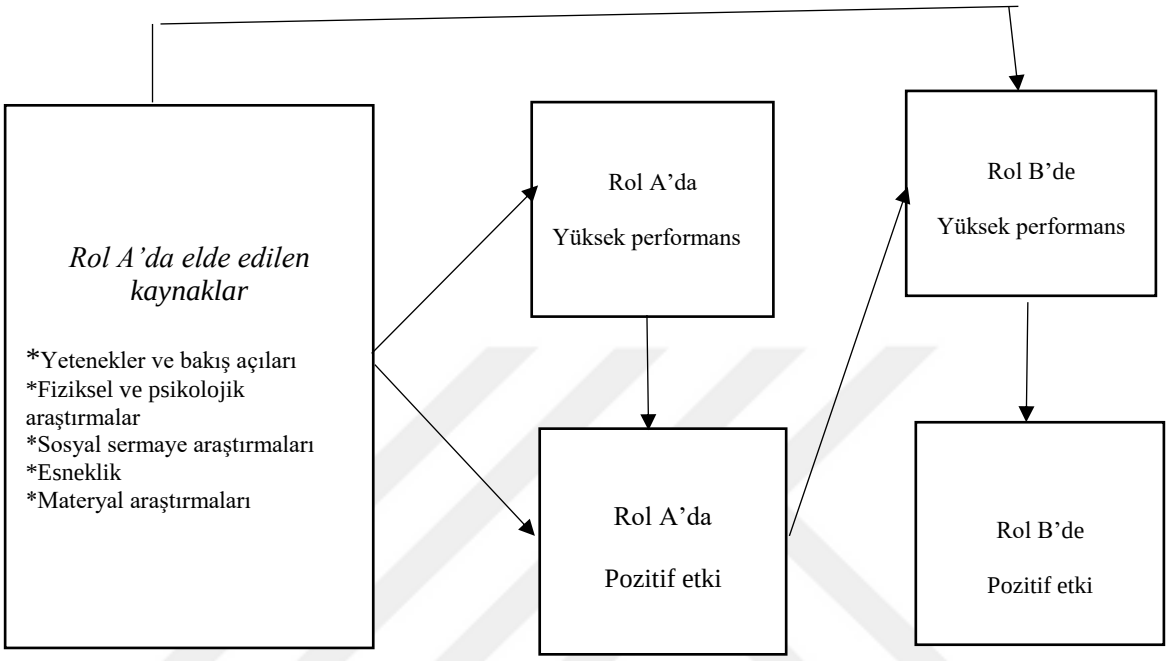
2.6. İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ

İş-aile zenginleşmesi kavramı ilk defa Greenhause ve Powell (2006) tarafından Academy of Management Review'da yayınlanan çalışmalarında kuramsal bir çerçevede ele alınmıştır. Greenhouse ve Powell (2006), iş-aile zenginleşmesi kavramını "Bireyin bir rolde elde ettiği tecrübenin diğer rolle ilgili yaşam kalitesini arttırması" şeklinde tanımlamaktadır (Günaydın, Sanı, Tarlacı ve Yozgat, 2016: s. No 29, Haına Zhang, Ho Kwong Kwan, André M. Everett, Zhaoquan Jıan, 2012: s. No 756). İş aile zenginleşmesi, iş-yaşam dengesi kavramı ve iş-aile çatışması kavramları ile karıştırılabilecek kavramlardır. İş-yaşam dengesi iş gereksinimlerini ailevi rollerle bütünleştirmeyi, iş-aile çatışması ise zaman, enerji gibi kaynakları sınırlı olması sebebiyle iş ve aile sorumlulukları arasında uyuşmazlıkları ifade etmektedir (Kahn vd., 1964: 46). Çalışanın iş-yaşam alanlarının dengede olması demek her iki alandaki rollerine eşit zaman ve ilgi ayırması ve eşit taahhütlerde bulunmasını ifade etmektedir. Bu denge pozitif ya da negatif olabilmektedir. Pozitif denge, yüksek seviyede eşit ilgi, alaka ve zamanı ifade ederken; negatif denge de düşük seviyede eşit ilgi, alaka ve zamanı belirtmektedir (Erben ve Ötken, 2014: s. No 105). İş aile zenginleşmesi ise olumlu duyguların (örneğin, sevinç, ilgi, memnuniyet) kişilerin düşünme biçimlerini ve yaşantılarına aktarma biçimlerini etkilediği görüşüne dayanmaktadır. Pozitif duygular ve muhtemelen olumlu duyguları ortaya çıkaran bağlamsal koşullar, bireylerin içeri girip başkalarına daha kolay ve olumlu

tepki verdikleri bir dış yönlendirmeyi teşvik eder. Sosyal dünyayla olan bu artan düzeyde etkileşim, bireyin kişisel gelişim için faydalı olan fiziksel, entelektüel, sosyal ve psikolojik yeteneklerini geliştirir. Teoriye göre, bu olumlu duygular, bireyin sosyal alanındaki başkalarına fayda sağlayan düşünce ve eylemler için temel yakıt sağlar. Ampirik kanıt, olumlu duyguların anlık düşünce-eylem repertuarlarını genişlettiği, negatif duyguların da aynı repertuarı daralttıkları bu teoriyi desteklemektedir. Benzer şekilde, zenginleştirmeden olumlu duygular yaşayanlar, daha az olumlu duygu ya da daha olumsuz duygular yaşayanlara kıyasla, davranışların kabul edilebilir ya da mümkün olabilecekleri hakkında fikirleri genişletmiştir (Carlson, Ferguson,, Kacmar, Grzywacz ve Whitten 2011: s. No 733).

Greenhouse ve Powell (2006) iş-aile zenginleşmesi kuramını, daha önce Sieber (1974) tarafından ortaya atılan Rol Birikim Kuramına dayandırarak geliştirmiştir. Sieber (1974), Rol Birikimi Teorisinde, bireylerin yaşamlarında üstlendikleri roller sayesinde elde ettikleri kazanımların, ödüllerin (role dayalı ayrıcalıklar, role dayalı statünün kazandırdığı saygınlık ve güvenlik, kişilik gelişimi) ve yarattığı birikimin, bireyin üstlendiği rol çokluğuna paralel olarak artış gösterdiğini, bu nedenle de aile ve iş alanlarında edinilen rollerin birbirlerini pozitif yönde etkileyeceğini söylemektedir (Çalışkan ve Arıkan, 2015: s. No 123).

İş ve aile rollerinin "düşmanlar" yerine "müttefikler" olduğu koşulları belirten bir iş-aile zenginleştirme teorisini sunmaktadırlar (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 72). Çatışma ve stresle meşguliyetin farkında olan Barnett(1998), Frone (2003); Greenhaus ve Parasuraman (1999),yaptıkları çalışmalarda iş ve aile rollerini birleştirmenin olumlu etkilerini tanımlayan daha dengeli bir yaklaşım çağrısında bulunmuşlardır (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 72). Greenhaus ve Powell (2006) da yaptıkları çalışmada; bir rolde elde edilen zenginleşmenin 5 tür kaynağı vardır. Bu kaynaklar bireyin bir rolünde (Rol A) yüksek performans göstermesine sebep olarak olumlu yani pozitif etki yaratmaktadır. Bu olumlu etki ise bireyin bir başka alandaki rolüne ilişkin (Rol B) performansını olumlu etkilemektedir. Sonuçta ise birey bu alana (Rol B) ilişkin olumlu etki yaşamaktadır.



Şekil 5: Bir Rolde Elde Edilen Zenginleşmenin Kaynakları
Kaynak: Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. Career Development International, 11(7), 650-659.

Şekil 5'te özetlenen modellerinde, her iki rolü de beş farklı kaynak türü oluşturabilir: (1) Beceri ve perspektifler (örneğin; Bilişsel, kişiler arası ve çoklu görev becerileri; sorunları veya durumları tanımlamak; (2) Psikolojik ve fiziki kaynaklar (örneğin benlik saygısı, iyimserlik, fiziksel sağlık); 3) Sosyal-sermaye kaynakları (diğer bir deyişle, iş ve aile rollerinde kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan bilgi ve etkiler); (4) Esneklik (yani, rol gereklerinin karşılandığı zamanlama, hız ve yerdeki takdir yetkisi); ve (5) Malzeme kaynakları (yani, iş veya aile alanlarından elde edilen para ve hediyelerdir (Greenhaus ve Powell, 2006: s.No 652).

Sieber'in Rol Birikim Teorisi (1974) yola çıkarak Grzywacz (2002) iş ve aile rolleri arasında pozitif bağımlılıklar kuran bir teori önermiştir (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 72-73). Carlson ve arkadaşları (2006) daha sonra, iş-aile

zenginleşmesinin işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme olarak çift yönlü bir işleyiş olduğundan bahsetmişlerdir. İşten aileye zenginleşme, bireyin işte yaşadıklarının aile hayatına etkisiyle, aileden işe zenginleşme ise bireyin aile hayatında olanların, iş hayatını zenginleştirmesiyle gerçekleşir (Marais, 2014: s. No 4). Carlson (2006), iş aile zenginleştirmesini iki yönlü bir süreç olarak açıklar, iş alanındaki gelişmeler, aile alanındaki işleyişi (işten aileye zenginleştirme) geliştirebilir ve / veya aile alanına gelişmeler iş alanındaki işleyişi geliştirebilir (aileden işe zenginleştirme). İş-aile zenginleşmesi, aile saadeti; evlilik saadeti; fiziksel ve zihinsel sağlık gibi önemli sonuçlarla ilişkili olsa da, çok fazla araştırmaya konu olmamıştır (Mishra, 2014: s. No 6).

Rol birikimi olarak adlandırılan ve birden fazla rolü oynayan rollerin bireyler için olumlu sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Birincisi, iş deneyimleri ve aile deneyimleri, refaha ek etki yaratabilir. Araştırma, roller birikiminin fiziksel ve psikolojik iyilik hali üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu sürekli olarak göstermiştir. Özellikle roller yüksek kalitede olduğunda. Buna ek olarak, işten memnuniyet ve aileden memnuniyetin bireyin mutluluğu, yaşam doyumu ve algılanan yaşam kalitesi üzerine ilave etkileri olduğu bulunmuştur. Bu tür araştırmalar, işe ve aile rollerine katılan ve memnun olan bireylerin, yalnızca bir role katılan veya rollerinden bir veya daha fazlasından memnun olmayan kişilerden daha fazla refah gördüklerini ortaya koymaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 73).

Deneyimler ve özgeçmiş, bir bireyin aile yaşamına (yani işyerinde zenginleşmeye) yarayabilmekte; aynı şekilde, aile deneyimleri bir kişinin çalışma hayatına (yani, aileden işe zenginleştirme) yararlanabilmektedir. Hem işten aileye zenginleştirme, hem de aile-iş arasında zenginleştirme, genişleme ve etki yaratma potansiyeline sahiptir. Yönü ne olursa olsun, iş aile zenginliği, olumlu duygulara katkıda bulunması muhtemelen olumlu bir deneyimdir (Carlson, Ferguson,, Kacmar, Grzywacz ve Whitten 2011: s. No 733). İş-aile zenginleşmesi kavramının temelinde, bireyin iş alanında kazandığı maddi ve manevi tüm kaynaklar ve birikimlerin aile yaşamındaki performansı ve etkinlini artırması ve aynı şekilde bireyin aile alanında elde ettiği beceri ve tecrübelerin iş yaşamındaki Performansı ve etkinliğini artırması fikri yer almaktadır (Çalışkan ve Arıkan, 2015: s. No 121-122). Carlson ve

arkadaşlarının (2011) çalışmasında olumlu bir deneyim olan iş aile zenginleştirmesinin denetçiler ve astlar arasında çaprazlama etkisi olduğu ve işyeri girişimleri üzerine odaklanan örgütsel kaynakların, zenginleştirmenin çalışanların refahı üzerindeki olumlu etkisi görülmüştür (Carlson vd., 2011: s. No 772).

İş-aile zenginleşmesi kavramı, işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme olarak çift yönlü bir şekilde işlemektedir. İşten aileye zenginleşme, bireyin işte yaşadıklarının ve elde ettiği maddi/manevi kaynakların aile hayatına etkisiyle, aileden işe zenginleşme ise bireyin aile hayatında yaşananların, iş hayatını zenginleştirmesiyle gerçekleşir (Carlson vd. 2006: s. No 138). Araştırmalar iş ve aile alanlarının pozitif etkileşiminin değişik biçimlerde olabileceğini göstermiştir. Bunlar pozitif yayılma, kolaylaştırma ve zenginleşmedir (Grzywacz ve Marks, 2000; Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 72; Carlson vd., 2006: s. No 133).

1) ***Pozitif yayılma*:** Duygusal, araçsal ve değerli temelli gerçekleşebilmektedir. Duygusal pozitif yayılma bir alanda edinilen pozitif duyguların diğer alana aktarımıyla gerçekleşir. Araçsal yayılmada bir alanda elde edinilen becerilerin diğer alandaki etkinliklere aktarılmasıdır. Değer yayılımı ise bir alanda yaşanılan değerlerin diğer alandaki amaçların gerçekleştirilmesini olumlu yönde etkilemesi olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 74**;** Hanson, Hammer ve Colton, 2006: s. No 249).

2) ***Kolaylaştırmak*:** İş ya da aile alanlarında elde edilen kaynakları birbirine aktararak bu alanların duygusal ve araçsal katkılarından faydalanmasıdır. Kolaylaştırma, aileden (veya işten) edinilen kazanımların, işte de (veya ailede) kullanılabilir olmasıdır **(**Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 74).

3**)** ***Zenginleşme:*** Bir alanda elde edilen kaynakların diğer alandaki yaşam kalitesini arttırmasıyla ilgilidir. Kolaylaştırma, sistem düzeyinde bir işleyiştir buna karşın zenginleştirme kişinin performansını ve yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemesi ile ilgilidir (Grzywacz vd., 2007: s. No 463).

İş-aile zenginleşmesi kavramı yukarıda bahsedilen üç bileşeni de kapsadığından, iş aile etkileşiminde ana kavram olarak kabul edilir. Bu kavram çoğunlukla pozitif yayılma fikri üzerine kurulmaktadır. Çünkü etkileşim, bir alanın (iş ya da aile) kalitesinde bir değişikliğe sebep olmaksızın, tecrübenin diğer alana aktarılmasıyla olur. Fakat zenginleşmenin gerçekleşmesi için deneyimin aktarılmakla kalmayıp, alıcıda başarılı şekilde uygulanarak etki alanının kalitesini de artırması gerektirir (Carlson, Kacmar, Wayne, Grzywacz, 2006: s. No 133). Zenginleşme bu nedenle ana kavram olarak görülmektedir ve teorik bir model oluşturup ve deneysel geçerliliğe sahip tek sağlam yapıdır (Carlson vd., 2006: s. No 149; Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 74).

İş-aile zenginleşmesinin öncelleri, çalışma kaynakları ve ev kaynakları olarak ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışma kaynaklarının yeterli ve memnun edici bulunmasının, ev ortamında da olumlu etki yapabilecek pozitif duygular uyandırdığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışma kaynaklarının bazılarını yöneticiden görülen destek, işle ilgili gelişim olanakları ve meslektaş desteği oluşmaktadır (Jaga ve Bagraim, 2011: s. No 4). Çalışma kaynakları, kariyer amaçlarını yerine getirmekte işlevi olan, kişisel gelişimi tetikleyen fiziksel, sosyal, psikolojik ya da örgütsel öğelerdir. Bu öğeler iş aile zenginleşmesi ile ilişkili bulunmuştur (Barral ve Bhargava, 2011: s. No 124). Demerouti'ye göre (2012) çalışma alanından aile hayatına motivasyon ve enerji taşıyan bireyler sosyal destek, özerklik ve gelişme imkanı gibi ev kaynakları yaratmaktadırlar. Ayrıca iş-aile zenginleşmesi yaşayan çalışanların, özerklik ve işle ilgili gelişme olanakları gibi iş kaynaklarının da arttığı gözlemlenmiştir (Marais, 2014: s. No 8). Buna paralel olarak, ev kaynakları da ev desteği, ev ile ilgili gelişim olanakları ve evdeki özerkliği içerir. Ev desteği, bireye, aile bireylerinin verdiği bilişsel, duygusal ve takdire dayalı destek üzerine kuruludur. Ev bazlı gelişme imkanı, bireyin ev rolündeki kişisel gelişim imkanlarıdır. Evdeki özerklik ise bireyin evle ilgili işlerini ne şekilde ve ne zaman gerçekleştireceğine kendisinin karar verebiliyor oluşudur. Bu alandaki öğelerin iş aile zenginleşmesini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Hakanen, Peeters ve Perhoniemi, 2011: s. No 10). İş aile zenginleşmesinin sonuçları çalışmaya tutkunluk (work engagement) ve aileye tutkunluk (family engagement) olarak ifade edilmektedir. Çalışmaya tutkunluk, pozitif, enerjik, tatminkar, işle ilgili ilerlemeye yönelik, zinde ve

verimliliğinden emin bir düşünce yapısına sahip olma olarak tanımlanabilir ve bu koşullar dinçlik, adanma ve yoğunlaşma ile karakterize edilir (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris,, 2008: s. No 190). Dinçlik (vigor); işe yönelik yüksek düzeydeki enerjiyi, kişinin işine veya diğer etkinliklere emek verme isteğini ve kolayca tükenmemeyi ifade eder. Yoğunlaşma (absorption), bireyin işinden tam memnuniyeti, işle çevrili olmanın bireyin hoşuna gitmesi, işteyken etraftaki her şeyle bağını kesmesi anlamındadır. Adanma (Dedication); kişinin işine, coşku, gurur, sadakat, önem ve ilham duyguları ile kuvvetli bir şekilde kendini vermesi anlamına gelir (Marais, 2014: s. No 9). Çalışmaya tutkunluk ile ilgili çalışmalar, bu değişkenin yönetici desteği, iş özerkliği ve (iş kaynaklarının bir parçasını oluşturan) işten aileye zenginleşme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir (Hakanen vd., 2011: s. No 23).

Çalışanların aile üyeleriyle birlikteyken kendilerini pozitif ve enerjik hissetmeleri olarak tanımlanan aileye tutkunluk, çalışmaya tutkunluk değişkeninde olduğu gibi dinçlik, adanma ve yoğunlaşma öğeleriyle karakterize edilmektedir (Marais, 2014: s. No: 36). Çalışmaya tutkunluğun bir diğer yüzü olarak görülen aileye tutkunlukta aile dinçliği, aile içi etkinliklerde/ birlikteliklerde enerji dolu olma, birlikteliğe istek duyma ve kolay tükenmemeyi ifade etmektedir. Aileye yoğunlaşma, çalışanın ailesiyle birlikteyken kendini tamamen birlikte yapılan etkinliğe verme, zamanın nasıl aktığının farkında bile olmamasını vurgulamaktadır. Aileye adanma ise çalışanın kurduğu güçlü bağlarla birlikte ailesi ile birlikteyken coşkulu olma, bağlanma, kendini değerli hissetmeyi gibi yaşantıları ifade etmektedir (Rothbard, 2001: s. No 628).

İş-aile zenginleşmesi, iş doyumu, örgütsel bağlılık, girişkenlik ve aile memnuniyeti gibi bir takım olumlu sonuçlar yaratabilmektedir (Masuda vd., 2012: s. No 198). Girişken ve hevesli çalışanların, işlerini anlamlı ve uğraşa değer görmelerinden yola çıkarak bu bireylerin bu özelliklerini aile yaşamlarına aktardıklarında, aile yaşamlarında olumlu bir durum yarattıkları görülebilmektedir ya da iş yerinde geçirdiği verimli bir günün ardından kendini daha pozitif ve iyi hissettiğinde bu tutumunu eve de taşıyarak ailesine daha şefkatli ve pozitif davranabilir (Marais, 2014: s. No 4).

2.7. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş hayatı ve aile yaşamı arasındaki olumlu karşılıklı bağımlılıklara olan artan vurgu, psikolojide ortaya çıkan eğilimlerle tutarlıdır (Greenhaus ve Powell, 2006: s. No 72-73).

İş-aile zenginleşmesi örgüte ve çalışana olumlu katkılar sunmaktadır. İşletmelerin iş ve aile alanlarının yarattığı sinerjiden yararlanabilen, iş-aile zenginleşmesi algıları yüksek çalışanlar istihdam etmeleri yarattığı bireysel sonuçlar kadar (yaşam doyumu, iş tatmini, , duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı vb.) örgütsel verimlilik ve performans açısından da önem taşımaktadır (Atan, Günaydın, Ürü Sanı, Yozgat, 2016: s. No 300, 301). İş aile zenginleşmesi eğitim örgütlerine ve öğretmenlere yönelik olası olumlu katkılar sunacaktır. İş-aile arasındaki ilişkileri konu alan çalışmalar, bu ilişkinin hem olumsuz (stres, bitkinlik, yüksek maliyet) hem de olumlu (sağlık, performans, memnuniyet, vb.) sonuçları olduğunu ortaya koymuştur (Mishra, 2015: s. No 47).

Toplumun yapısı ve üretimin ev dışında örgütlenmeye başlaması sanayileşmeyle birlikte olmuştur. Bu durum kadın ve erkeğin çalışma alanlarını belirlemiştir (Önel, 2006: s. No 1). Sanayi devrimi kadın yaşamı açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Önceleri sadece aile içinde çalışan kadın, sanayi devrimi ile birlikte aile dışında ücretli olarak çalışmaya başlamış, böylece ev ve ailenin dışına çıkmıştır. Bunun sonucunda, kadın farklı sosyal gruplarla ve yeni davranış kurallarıyla tanışma fırsatı bulmuştur (Yılmaz ve Şahin, 2008: s. No 188). Kadınların, özellikle çocuk sahibi olmaları iş dünyasında sayılarının artmasıyla birlikte mensubu oldukları aile yapılarında ve özelliklerinde değişimler gözlenmeye

başlamıştır. Eskisinin geleneksel, sadece erkeğin çalıştığı ailelerin yerini yeni özelliklere sahip aileler almaktadır. Bu yeni yapı ve özellikler kadın ve erkeğin yeni roller yüklemesinin yanı sıra eşler arasında rol değişimlerine de neden olmuştur (Apaydın, 2004: s. No 30).

Kadının evin dışında ücretli bir işte çalışması ve erkekle rekabet edebilir duruma gelmesinin, geleneksel anlayışlarla bağdaşmaması ve ev işi, çocuk bakımı gibi problemlerin giderilmesinde erkeğin istekli davranmaması günümüzde dahi ailelerde sorunlara sebep olabilmektedir (Önel, 2006: s. No 1). Burada iş aile çatışmasının ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak çift kazançlı çiftlerin ve tek ebeveynli ailelerin sayısı arttıkça, insanlar hem iş hem de aile rollerini aktif olarak yürütme gerçeği ile karşı karşıya kaldılar ve insanların birden fazla yaşam rolünü dengeleme ve sınırları yönetme üzerine artan oranda odaklanmaları gerekmektedir (Rothbard, 2001: s. No 1).

İş ve aile alanlarının etkileşimi ile ilgili çalışmalara bakıldığında genelde rol çatışması kuramlarının etkili olduğu, aile ve iş ile ilgili rol gerekliliklerinin birbirleriyle negatif yönlü bir aktarıma sebep oldukları, bu nedenle iş-aile çatışmasının stres, tükenmişlik, doyumsuzluk, işe yabancılaşma gibi negatif çıktılar üzerindeki etkilerine odaklanıldığı görülmektedir (Çalışkan ve Arıkan, 2015: s. No 122). İş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir şekilde gerçekleştirilmesindeki zorluklardan kaynaklanan iş aile çatışması, iş ile ilgili sorumluluk ve beklentilerin aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştırdığında ortaya çıkan durumdur. Aile-iş çatışması ise aile ve ev ile ilgili sorumluluk ve beklentilerin, iş ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeyi engellediğinde ortaya çıkan durumunu tanımlamaktadır (Netenmeyer, Boles, McMurrian, 1996: s. No 401). Greenhausand Beutell (1985) bu durumu rol kuramı ile açıklamaktadırlar. Greenhausand Beutell (1985)'e göre "Rol", başka bir kişi/grup tarafından hedef kişide oluşturulan beklentiler kümesidir. İş ve aile yapılarından kaynaklanan rol beklentilerinin bazı yönleri ile birbiriyle uyumsuz olması iş aile çatışmasını ortaya çıkarır. Bireydeki çatışma duygusu şiddetlendikçe olumsuz etkiler çoğalır.

Birden fazla role sahip olmanın meydana getirdiği bu baskılar, iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır (Greenhaus, 1988: s. No 23). İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarında yaşanan rol baskılarının bazı açılardan uyumlu olamaması nedeniyle roller arasında meydana gelen çatışma olarak tanımlanabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: s.No:76). Eskiden, literatür ve araştırmalar ağırlıklı olarak iş aile çatışması üzerinde durmaktaydılar (Barnett, 1998: s. No 1; Carlson ve Frone, 2003: s. No 515; Gareis, Barnett, Ertel, Berkman, 2009: s. No 697). Araştırmalar aynı zamanda iş ve ev kaynaklarının, olumlu iş-ev iletişiminde de rol oynadığını göstermektedir. Bununla birlikte, iş-aile araştırmacıları (Gareis vd, 2009: s: No 697; Grzywacz ve Marks, 2000: s. No 7), araştırmaların, çatışmadan, iş-aile ara yüzünün olumlu taraflarına ve iş-aile zenginleşmesi yönüne kayması gerektiğinin çağrısını yapmıştır. Bunun nedeni, iş-aile çatışması üzerine yapılan araştırmalara kıyasla, iş-aile zenginleşmesi konusunda çok az araştırma yapılmış olmasıdır. (Carlson ve Frone, 2003: s. No 516; Witt ve Carlson, 2006: s. No 343). Grzywacz ve Marks's (2000) çalışması iş aile etkileşiminin, özellikle de olumlu yanlarının daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerektiğini savunmaktadır.

İş yaşamı ve ile yaşamındaki roller, her bir role özgü kaynaklar ve kazanımlar ile birbirlerini zenginleştirebildiklerinden her zaman çatışma içinde olmak zorunda değildirler. Kadınların yerine getirmeleri gereken birden fazla rol, onların kendilerini başarılı ve verimli hissetmeleri için daha fazla fırsat ve kaynak sağlayarak kadınların güçlenmesine ve yaşamları üzerinde daha fazla kontrole sahip olmasına neden olacağından, yıkıcı olmaktan ziyade yapıcı bir etki yaratabilir (Ruderman, Ohlott, Panzer ve King, 2002: s. No 369).

Çalışanların iş ve aile yaşamlarına ilişkin yapılan araştırmalar özellikle son yıllarda kadın ve erkeklerin bu alanlardaki sorumluluklarının etkilerine odaklanmaktadır (Greenhause ve Powell, 2006: s. No 87).

Genişletme ve inşa teorisinin (broaden and buildtheory (Fredrickson, 2001: s. No: 218) temelini esas alarak; bu çalışma, kişiyi kendinden emin, iyimser, umutlu ve uyumlu hale getirme potansiyeline sahip olan aileden işe zenginleşmesinin olumlu bir deneyim olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle kadınlar için, aileden işe

zenginleşme ve psikolojik birikim arasındaki ilişki, çalışan Hintli kadınların daha fazla saygı, bağımsızlık, aile desteği ve daha yüksek statü kazandıkları gerçeği ile açıklanabilir (Bala ve Lakshmi, 1992: s. No 257; Sahuand Rath, 2003: s. No 194). Bir kadın, aileden işe zenginleşme ile işyerinde daha iyi performans gösterip, kendine güvenini, itibarını ve finansal bağımsızlığını kazanarak psikolojik birikimine katkı sağlayabilir (Mishra, 2015: s. No 59-60).

2.8. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Pozitif psikolojik sermaye ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yurt dışı çalışmalar bulunmaktadır; ancak yurt içinde çok araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte pozitif psikolojik sermaye ve iş-aile zenginleşmesi ile ilgili farklı araştırmalara yer verilmiştir.

2.8.1. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar incelendiğinde literatürde eğitim alanında pozitif psikolojik sermaye ile ilgili öğretmenlerin işyeri ruh sağlığı örgütsel bağlılıkları, iş doyumu, politik davranışlara etkisi, yeterlik inançları arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmüştür. Eğitim alanının dışında da örgütsel vatandaşlık davranışları, lider üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik, çalışan tutumları, örgütsel güven, iş stesi ve işten ayrılma niyeti, dönüşümcü liderlik, iş-aile çatışması, iş tatmini, örgütsel destek, örgütsel değişkenler, tükenmişlik ve adanmışlık, örgütsel bağlılık, iş algısı, kariyer algısı gibi değişkenlerle ilgili çalışmalar yapılmıştır.

2.8.2. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Luthans ve arkadaşları (2005) Çin'deki üç fabrikada çalışanların psikolojik sermaye algıları ile performansları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca Avey ve arkadaşları (2010) banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada çalışanların psikolojik sermaye ile çalışma performansları arasında pozitif ilişki bulmuşlardır.

İş hayatında pozitif bakış açısına sahip olmanın olumlu etkisini gösteren Seligman ve Schulman'ın satış temsilcileri üzerinde yapmış oldukları çalışma, pozitif bakış açısına sahip olanların performanslarının ve satış oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Negatif olanların ise, pozitif göre, işi bırakma oranlarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (Keleş, 2011: s. No 347).

Walumbwa ve arkadaşlarının (2011) yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ve güven duygusu ile otantik liderlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Büyük şirketlerde çalışanlardan oluşan 146 grup arasında araştırma yapılmış olup ortaya çıkan sonuca göre psikolojik sermaye ve güven duygusunun performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Avey ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile çalışanların beklenen davranış (iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş örgütsel vatandaşlık, performans, öz değerlendirme, yönetici değerlendirme ve objektif değerlendirme) değişkenleri ile pozitif ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bireyin psikolojik sermaye algıları ile çalışanların istenmeyen davranışları (örgütsel sinizm, işten ayrılma eğilimi, iş stresi, işe olan endişesi) arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda ABD' de hizmet sektöründe psikolojik sermaye ile çalışanların davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.8.3. İş-Aile Zenginleşmesi İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Literatür taraması yapıldığında iş-aile zenginleşmesi ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar incelendiğinde; Çalışkan, Ürü Sanı Atan, Yozgat, (2013)

;Çalışkan ve Arıkan (2015). Günaydın, Ürü Sanı, Atan Tarlacı, Yozgat, (2016); Konaklı ve Arslan (2017) tarafından araştırma yapıldığı görülmüştür.

Çalışkan, Ürü Sanı Atan, Yozgat, (2013) "Hizmetkar liderliğin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisinde kapsamlı bir model geliştirme arayışları: örgütle özdeşleşme ve pozitif psikolojik kaynakların bu etkileşimde aracılık rolü üzerine bir araştırma" adlı çalışmada hizmetkar liderlik tarzının, çalışanların örgütleri ile özdeşleşme düzeyini ve sahip oldukları pozitif psikolojik kaynakları/sermayeyi (öz-değer, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik yılmazlık) arttırdığı ve bu değişkenler aracılığı ile de çalışanların işten aileye ve aileden işe zenginleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği hipotezleri test edilmektedir.

Çalışkan ve Arıkan (2015) "İş- aile çatışmasının öteki yüzü: İş aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu değişkenleri ile etkileşimi" adlı çalışmada "psikolojik yılmazlık" ve "mükemmeliyetçilik" gibi değişkenlerin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisine bakılmış ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi kapsamlı bir araştırma modeli ile test edilmiştir. Yapılan analizlerde özellikle psikolojik yılmazlık değişkeninin işten aileye ve aileden işe zenginleşmede önemli bir katkı sağladığı ve iş-aile zenginleşmesinin psikolojik yılmazlığın genel yaşam doyumu üzerindeki etkisinde kısmi ara değişken rolü oynadığı görülmüştür.

Günaydın, Ürü Sanı, Atan Tarlacı, Yozgat, (2016) "Algılanan hizmetkâr liderlik tarzı iş-aile zenginleşmesine olumlu katkı sağlamaktadır. Örgütle özdeşleşme ve pozitif psikolojik kaynakların ara değişken rolleri kanıtlanmıştır. Araştırmanın kuramsal katkısı, "Hizmetkâr liderlik tarzı"nın ilk defa bir öncel olarak iş-aile alanları üzerindeki etkilerinin pozitif psikolojik kaynaklar ve örgütsel özdeşleşme gibi ara değişkenler de ele alınarak kapsamlı bir model çerçevesinde incelenmiş olmasıdır.

Konaklı ve Arslan (2017) "Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında Öğretmenlerde İş Aile Zenginleşmesinin İncelenmesi" adlı çalışmada ailesiyle birlikte vakit geçiren, kendine zaman ayıran öğretmenlerin kendilerini daha mutlu

hissettiklerini göstermiştir. Bu olumlu deneyim ve hislere sahip olan öğretmenlerin sınıfta ve okulda kendilerini dinç hissettikleri, yeni etkinlikler düzenledikleri görülmüştür. Araştırma bulgularına göre veliler ve okul yöneticilerinden destek gören, takdir edilen öğretmenlerin işlerine motive oldukları görülmüştür. Bu deneyimlerin öğretmenlerin aile yaşamlarına anlayışlı eş ve ebeveyn olma ile evde üretken olma biçiminde yansıdığı saptanmıştır.

2.8.4. İş-Aile Zenginleşmesi İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Literatür taraması yapıldığında iş-aile zenginleşmesi ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde; Cohen ve Kirchmeyer (1995), Kirchmeyer (1992a), Kaynak Zenginleştirme üzerinde; Grzywacz (2000), Grzywacz ve arkadaşları (2002), Grzywacz ve Marks (2000a), Grzywacz ve Marks (2000b), Hammer ve arkadaşları (2002), Hanson ve arkadaşları(2003), Kirchmeyer (1992b), Kirchmeyer (1993), Kirchmeyer (1995), Stephens ve arkadaşları (1997), Sumer ve Knight (2001) Pozitif Yayılma üzerinde; Ruderman ve Arkadaşları (2002) ve Tiedje ve arkadaşları (1990) Rol Geliştirme üzerinde; Tompson ve Werner (1997) Çatışma / Kolaylaştırma, Grzywacz ve Bass (2003), Wayne ve arkadaşları (2004) ve Hill (2005) Kolaylaştırma üzerinde araştırma yapıldığı görülmüştür.

Carlson, Kacmar, Wayne ve Grzywacz (2004) tarafından "İş-aile arayüzünün olumlu yanının ölçülmesi: İş-aile zenginleştirme ölçeğinin geliştirilmesi ve geçerliliği" adlı çalışmalarında iş-aile zenginleşmesiyle ilgili ölçek geliştirilmiştir.

Grzywacz ve Marks (2000a), Wayne ve arkadaşları (2004) İşten aileye pozitif yayılma olduğunu işyerinde yapılanların evdeki uğraşları etkilediği ve ailedeki sevgi ve saygının iş yerinde kişinin kendini iyi hissettiği yönde olduğu söylenmiştir.

Hammer ve arkadaşları (2002) işten aileye pozitif yayılma olduğunu belirtmiştir. İş hayatında başarılı bir gün geçirmek ailedeki sorumluluklarını üstlenmek için iyi bir ruh hali oluşturduğu görülmektedir.

Hanson ve arkadaşları (2003) işten aileye pozitif yayılma olduğunu belirtmiştir. İşyerinde geliştirilen yetenekler aile hayatına yardımcı oluğu

belirtilmiştir. Aileden işe pozitif yayılım olduğunu da belirtmiştir. Aile içindeki davranışlar, iş yerinde olumlu davranışlara neden olur.

Kirchmeyer (1992b), Sumer ve Knight (2001) ailenin iş yaşamını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. İş yerindeki insanları daha iyi anlamalarına yardımcı olduklarını belirtmişlerdir. Aile, iş yaşantısındaki hayal kırıklıklarının daha kolay gözükmesini sağlar. Rol ayrıcalıkları, genel durum güvenliği, toplulukta yer almak, rekreasyon / hobi gruplarına dahil olmak, statü iyileştirmesi, kişilik gelişimi psikolojik kavramların iş- aile zenginleşmesinde olumlu gelişmelerin olduğunu da belirtmişlerdi.

Stephens ve arkadaşları (1997) işten aileye ve aileden işe pozitif bir yayılma olduğunu belirtmiştir. İşyerinde başarılı bir güne sahip olmak, ebeveyne yardımcı olması için iyi bir ruh haline oluşturduğu görülmüştür. Psikolojik açıdan istihdam rolünden bakıcı rolünden pozitif yayılma olduğu görülmüştür. Bakıcı rollerinden istihdam rolüne doğru pozitif yayılma. Evdeki bakım sorumluluklarını iyi anlamak işyerinde çalışanın kendine daha fazla güven duyduğu belirtilmiştir.

Tiedje ve arkadaşları (1990) işten aileye pozitif bir yayılma olduğunu belirtmişlerdir. Kariyer sahibi olmanın, evde çocuklarla geçirilen zamanı daha iyi değerlendirmeye yardımcı olunduğunu söylemişlerdir.

Carlson, Ferguson,, Kacmar, Grzywacz ve Whitten (2011). "İleride Öde: Denetleyici İşi ve Aile Zenginleştirme Pozitif Crossover Etkileri (Pay It Forward: The Positive Crossover Effects of Supervisor Work–Family Enrichment)" adlı çalışmalarında genişleme ve kurma teorisine ve Westman'ın çapraz çalışmasına dayanarak, denetçilerin iş ailesinin zenginleştirilmesinin, aile dostu bir çalışma ortamının yaratılmasına yol açtığını ve bunun da iş başında aile içi zenginleşmeyi ve ardından performansı teşvik ettiğini belirtmiştir. Dahası bu çalışma astın iş bulma konusundaki zenginleştirmesinin, şef tarafından ve iş görevlisi tarafından derecelendirildiği şekilde iş performansı üzerindeki etkisini doğrulamaktadır.

Aryee ve arkadaşları (2005) Hindistan'da tam zamanlı çalışan ebeveynler üzerinde bir araştırma yapmıştırlar. Araştırmalarından, çalışma desteğinin işyerinden

aileye olan etkileşimle ilişki içerisinde olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel özellikler (bu durumda proaktiflik, iyimserlik, duygusal yoğunluk) ile işten aileye yapılan etkileşim arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik, aile-işyeri etkileşimi ile pozitif olarak ilişkilidir. Aile desteği de, aileden işe gerçekleşen etkileşimde önemli ölçüde etkilidir. İşe bağlılık ise, işten aileye gerçekleşen etkileşimde pozitif etki sahibidir. İşten aileye doğru olan etkileşimler, iş tatmini ve OC' de (organizational commitment) (örgütsel bağlılıkta) artış sağlamaktadırlar. Ayrıca araştırmalar, aşırı iş yükü ve duygusal yoğunluğun, iş aile çatışmasına ve iş ilişkisine olumsuz olarak etki ettiğini, işe bağlılığın da aile-iş çatışmasıyla negatif ilişkide bulunduğunu ortaya koymuştur (Mishra, 2015: s. No 49).

Srivastava (2009) işten aileye gerçekleşen etkileşimin sorumlu faktörlerinden bazıları olarak, iletişim becerisi, karar alabilme yetisi, insan ilişkileri, gelir, iş tatmini, zaman yönetimi, özgüven, planlama kapasitesi ve bireysel bağımsızlığı sıralamıştır. Çalışması aynı zamanda aile üyelerinden gelen duygusal destek, aile üyeleri ile iyi ilişkiler, iyi iletişim becerileri ve pozitifliğin de aile-iş etkileşiminde olumlu etkiler yaratan faktörler olduklarını savunmaktadır (Mishra, 2015: s. No 49).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın problemi ve alt problemlerinin çözümüne yönelik yöntem açıklanarak; araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve çözümlenmesi alt başlıklarına yer verilmiştir.

3.1.ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada öğretmenlerin iş-aile zenginleşmeleri ve pozitif psikolojik sermaye bileşenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla "karma model" tercih edilmiştir. Karma yöntem araştırması araştırmacının veri topladığı ve analiz ettiği, bulguları dahil ettiği ve tek bir çalışmada veya araştırma programında nitel ve nicel yaklaşım veya yöntemleri kullanarak çıkarımlarda bulunduğu bir araştırma olarak tanımlanmıştır (Tashakkori ve Creswell, 2007: s. No 4). Karma yöntemi "Görmenin birden fazla yolu" olarak tanımlamak, bu yöntemi sadece bir araştırma yöntemi

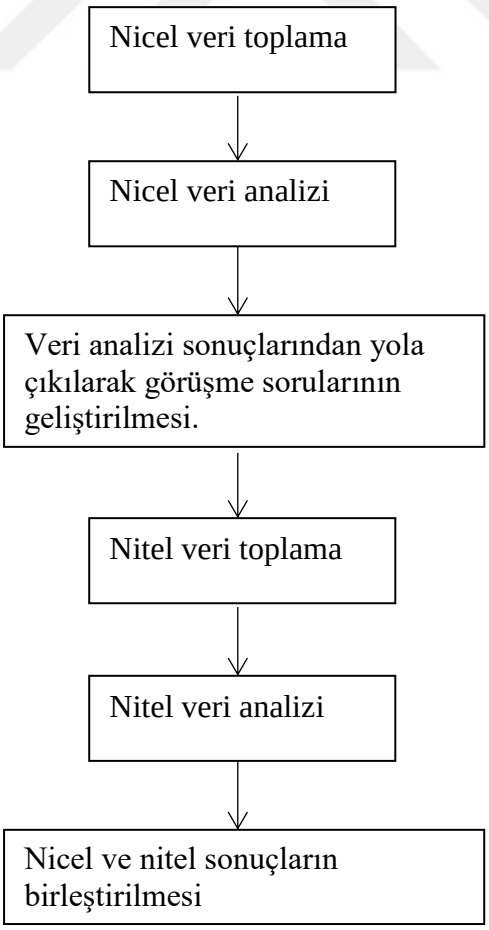
olarak kullanmanın ötesinde geniş bir uygulama alanı ortaya çıkartmaktadır (Creswell ve Clark, 2014: s. No 5).

Johnson ve Turner (2003) karma araştırmanın temel ilkesini, "Araştırmacı farklı strateji, yöntem ve yaklaşımları kullanarak çoklu veriler toplamalı" diye ifade etmektedir. Öte yandan, Creswell (2006) karma yaklaşımın temel önermesini "Nicel ve nitel yaklaşımları birlikte kullanmak, her iki yaklaşımı tek başına kullanmaya oranla araştırma problemlerini daha iyi anlamamızı sağlar" şeklinde vermektedir. Yukarıda verilen tanıma benzer olarak Creswell (2006) karma yöntem çalışmalarının bir araştırma programı kapsamında yapılan tek bir çalışma veya çoklu çalışmalar (multiple studies) içerisinde, nicel ve nitel verilerin toplanması ve analiz edilmesini kapsadığını, Davies (2000) tek bir çalışma içerisinde nitel ve nicel yöntemleri birleştirmenin daha bütüncül bir anlayış sağlayarak, daha iyi bilgilendirilmiş eğitim politikaları oluşturarak, araştırılan olayın çeşitli yönlerini açıklamaya yardımcı olduğunu söylemektedir. Karma yöntemin amacı pek çok durumda bir fikri doğrulamak ya da desteklemek değil, kişinin olayla ilgili anlayışını genişletmektir (Akt. Baki ve Gökçek, 2012: s. No 2-3).

Bu araştırmanın karma yöntem gerçekleri ise Tamamlayıcılık (Complementarity) ve Gelişim (Development)'dir.

Karma yöntemle araştırmanın gerekçelerini Greene vd. (1989) ve Giannakaki (2005) şu şekilde tanımlamıştır. Tamamlayıcılık (Complementarity): Bir yöntemden elde edilen bulguların detaylandırılması, sunulması, artırılması ve açıklığa kavuşturulmasında diğer yöntemin sonuçlarını kullanır. Tamamlayıcı karma yöntemde, nitel ve nicel veriler hem çakışmaların olduğu durumları, hem de olayı farklı açılardan ölçerek zengin ve ayrıntılı bir hale getirmek için kullanılır. Böylece her bir veri analizi türü bir diğerini tamamlar. Gelişim (Development): Bir yöntemden elde edilen bulgular, araştırma sürecinde daha sonra kullanılan yöntem veya aşamaları şekillendirir. Yani gelişim; iki yöntemin sıralı bir zaman içinde yapıldığı ve nitel verilerin çalışmanın nicel boyutunun gelişimine yardımcı olmak amacıyla kullanımıdır. (Creswell ve Clark, 2014: s. No 70 ve Baki ve Gökçek, 2012: s. No 4).

Bu araştırmanın deseni ise “Açımlayıcı Sıralı Desen” kullanılmıştır. Bu desen, araştırma sorusuna birincil öncelikle karşılık veren nicel verilerin toplanması ve çözümlenmesine başlar.bu ilk aşamanın ardından nitel verilerin toplanması ve çözümlenmesi gelir. Nitel aşamanın gerçekleştiği ikinci aşamada, birinci aşamanın gerçekleştiği ikinci aşama, birinci aşamanın (nicel aşama) sonuçlarının (yani birinci sonuçların) takip edilmesiyle gerçekleşir. Araştırmacı, nitel sonuçların ilk aşamdaki nicel sonuçların açıklanmasına nasıl yardımcı olduğunu yorumlar (Creswell ve Clark, 2014: s. No 79). Şekil 6 ’da araştırmanın temel süreçleri verilmiştir.



Şekil 6: Araştırmanın Temel Süreçleri
Kaynak: Creswell, Plano Clark, Gutmann ve Hanson (2003). "Advanced mixed methods research designs": Abbas Tsahakkori ve Charles Teddlıe. Handbook Of Mixed Methods İn Social and Behavioral Research. London. Sage publications s. No: 225.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde sıralı karma yöntem örnekleme yöntemi temel alınmıştır. Sıralı karma yöntem örneklemi, bir karma yöntem çalışması için olasılıklı ve amaçlı örnekleme stratejileri (Nicel-Nitel) ya da (Nitel-Nicel) şeklinde sıralı biçimde örneklem seçilmesini kapsar (Creswell, Plano Clark, Gutmann, ve Hanson, 2003: s. No 227). Kemper vd. (2003) tarafından belirtildiği üzere Sıralı Nicel-Nitel teknik literatürde en yaygın olarak kullanılan tekniktir. Bu teknikle yapılan birçok çalışmada nicel aşamada kullanılan son örneklem, daha sonraki nitel aşamada örneklem seçme için belirleyici olarak kullanılır (Baki ve Gökçek, 2012: s. No 4).

Bu araştırmanın nicel boyutunda araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 Eğitim – Öğretim yılında Kocaeli ilinin Başiskele ilçesinde bulunan kamu okulları arasında oransız küme örnekleme yoluyla seçilen okullar ve bu okullarda görev öğretmenler oluşturmuştur. Küme örnekleme yapmak için öncelikle araştırmanın çalışma evreninde bulunan her okul bir küme olarak kabul edilmiştir. Daha sonra tüm okullar listelenmiştir. Kocaeli ili Başiskele ilçesinde 21 ilkokuluna bağlı anasınıfı, 21 ilkokul ve 20 ortaokul bulunmaktadır. Bu okullarda toplam 1012 öğretmen görev yapmaktadır. Çalışma evrenindeki tüm okullar listelendikten sonra tesadüfi olarak 10 ilkokul ve bu ilkokullardaki 10 anasınıfı ve 10 ortaokulu örneklem kapsamına alınmıştır. Bu okullarda çalışmakta olan toplam 382 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubuna dağıtılan 382 adet ölçekten 254 ölçek analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmanın nicel kısmına katılan öğretmenlere ait medeni durum bilgilerine bakıldığında öğretmenlerin %27.8'inin evli ve %72.2'sinin bekâr olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları bilgilerine bakıldığında; öğretmenlerin %92.4'ünün lisans mezunu ve %5.1'inin lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan

öğretmenlerin cinsiyetlerine bakıldığında öğretmenlerin % 66.6'sının kadın olduğu ve %33.4' ünün erkek olduğu görülmüştür.

3.2.1. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın nitel boyutunda ise 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili Başiskele ilçesinde kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan ve çalışmanın nicel boyutunda kullanılan ölçeğe katılım gösteren 254 öğretmen arasından içinden seçilen 16 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Bu araştırmada amaçlı örneklem çeşitlerinden maksimum çeşitlilik yanında ölçüt örneklem de kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş ölçütü karşılayan durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: s. No 9). Bu araştırmada fenomeni deneyimleyen katılımcı sayısının çok olabilmesi ve fenomenin incelenmesi için gereken iş yaşantısına sahip olabilme açısından ölçüt örnekleme de kullanılmıştır (Miles ve Huberman, 2015: s. No 84). Ölçüt örnekleme de kriterlerden biri fenomenin incelenmesi için gereken iş yaşantısına sahip olma durumudur. İkinci kriteri ise katılımcıların en az iki yıldır öğretmenlik yapıyor olmalarıdır. Böylece maksimum çeşitlilik örneklemesiyle iş aile zenginleşmesini algılayan, anlamlandıran ve deneyimleyen öğretmenleri geniş bir yelpazede sunma olanağı sağlanmıştır (Ersoy, 2016: s. No 71). Ölçüt örnekleme ile fenomenin deneyimlenmesi için gereken asgari çalışma süresinin katılımcılar açısından sağlanması amaçlanmıştır. Araştırmanın nitel kısmına katılan öğretmenlere ait demografik özellikler Tablo 1 'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Nitel Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Kod	Branş	Medeni Durumu	Yaş	Kıdem
K1	Sınıf Öğr.	Evli	43	15
E1	Türkçe Öğr.	Evli	57	37
K2	Rehber Öğr	Evli	40	17
K3	Sınıf Öğr	Evli	39	18
K4	Matematik Öğr	Evli	36	15
K5	İngilizce Öğr	Evli	24	2
K6	Okul Öncesi Öğr	Bekâr	26	5
K7	Fen Bilgisi Öğr	Evli	31	9
K8	Sosyal Bilimler Öğr.	Evli	38	16
E2	Sınıf Öğr	Evli	39	16
E3	Beden Eğitimi Öğr	Evli	43	21
K9	Matematik Öğr	Evli	31	9

E4	Sınıf Öğr	Bekâr	24	2
K10	Sınıf Öğr	Evli	32	9
K11	Fen Bilgisi Öğr	Evli	36	15
E5	Sosyal Bilimler Öğr	Evli	32	9

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak;

1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği
2. İş- Aile Zenginleşme Ölçeği
3. Kişisel Bilgiler Formu (Cinsiyet, Medeni durum, Yaş, eğitim durumu, Kıdem, Branş, Öğrenim durumu, medeni durumu gibi değişkenler) kullanılmıştır. Aşağıda ölçeklere ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

3.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmanın verileri Luthans, Youssef ve Avolio (2006, s. No: 237) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe' ye uyarlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" gerekli izinler alınarak kullanılmıştır (EK-2). Ölçek 6"li likert tipindedir ve ölçek maddelerine verilen cevap seçenekleri 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3-Biraz Katılıyorum 4-Oldukça Katılıyorum 5-Çoğunlukla Katılıyorum 6-Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Tablo 2.'te pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin puan aralıklarına ilişkin bilgiler verilmektedir.

Çetin ve Basım (2012) yapmış olduğu çalışmada da ölçek güvenirliği Cronbach Alpha katsayısının .93 çıkmıştır. Bu araştırmada 24 Soruluk ölçeğin güvenirlilik analizinde Cronbach's Alpha değeri 0,964 olarak saptanmıştır.

3.3.2. İş- Aile Zenginleşme Ölçeği

Carlson, Kacmar, Wayne ve Grzywacz, (2006) tarafından geliştirilen ve Çalışkan, Ürü Sanı, Atan Tarlacı ve Yozgat (2016) tarafından Türkçe' ye uyarlanan "İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği" gerekli izinler alınarak kullanılmıştır (EK-3).

18 maddeden oluşan "İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği" 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 6'li likert tipindedir ve ölçek maddelerine verilen cevap seçenekleri 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3- Biraz Katılıyorum, 4- Oldukça Katılıyorum 5- Çoğunlukla Katılıyorum 6-Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. İş-aile zenginleşmesinin 2 boyutunu "Aileden işe zenginleşme" ve "İşten aileye zenginleşme" boyutlarını oluşturmaktadır. Kullanılan ölçekte 1- 10 numaralı maddeler "Aileden işe zenginleşme" 11-18 numaralı maddeler "İşten aileye zenginleşme" boyutlarını ölçmeyi amaçlamaktadır.

Çalışkan vd.(2016) yılında yaptıkları çalışmayla iç tutarlılığını test etmek için hesaplanan güvenirlik katsayısında; güvenirlik katsayısının. Aileden İşe Zenginleşme: Cronbach α=0,872; Aileden İşe Zenginleşme: Cronbach α=0, 900 dır. Güvenilirlik düzeyi test edilmiş ve Cronbach α =0,878'dir. Bu çalışma için yapılan güvenirlik sonucunda Cronbach Alpha katsayısının **%**98,5 olduğu görülmüştür. Büyüköztürk vd. göre (2014: s.No:183) analizlerde hesaplanan güvenirlik katsayısının 70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için yeterlidir. Ölçeğimiz yüksek güvenirlikte diyebiliriz.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırmaya ait verilerin toplanmasında öncelikle Kocaeli ili Başiskele ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü AR-GE biriminden alınan uygulama izni ile birlikte 2016-2017 eğitim-öğretim yılında örnekleme dâhil edilen okullarda öğretmenlere doğrudan ulaşılarak ölçekler uygulanmıştır. Anketler internet ortamında oluşturulan linkin öğretmenlere ulaştırıldığı gibi öğretmenlere elden ve kapalı zarf içinde de verilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerini tarafsız ve rahatça bildirebilmeleri anket bilgilerinin gizliliği hakkında gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Elde edilen veriler nicel verilerin analizinde SPSS 25 programından yararlanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş aile zenginleşmelerinin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki ilişkisini incelemek amacıyla öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. İş aile zenginleşmesi ölçeği alt ölçekleri

ile pozitif psikolojik sermaye alt ölçekleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek o faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır. Araştırmada cinsiyetin pozitif psikolojik sermaye ve iş-aile zenginleşmesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklemler t-testi yapılmıştır.

Araştırmanın nitel kısmında ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler analiz yapılmaya uygun hale getirilmesi için yazıya dökülmüştür. Katılımcı kodları kadınlar "K" , erkekler "E" harfi ile ve araştırmaya katılım sıralarına göre rakamlarla ifade edilmiştir (K1, E1 gibi). Bu araştırmada elde edilen verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları anlaşılır biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. İçerik analizi dört aşamada gerçekleştirilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: s. No 9). Bu bağlamda verilerin kodlanması sürecinde araştırmacılar veriler arasında saptadıkları anlamlı bölümleri kodlarken anlamı en iyi yansıtabilecek kavramı ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Temaların bulunması aşamasında kodlar arasındaki ortak yönler göz önünde bulundurularak kategorize edilmiştir. Bu aşamada iç ve dış tutarlılığın sağlanması amacıyla, ortaya çıkan temaların birbirinden farklı olmakla birlikte, kendi aralarında anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığına dikkat edilmiştir. Kodların ve temaların düzenlenmesi aşamasında elde edilen veriler ortaya çıkan temalarla ilişkilendirilerek okuyucuya açık bir dille tanımlanmıştır. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarında ise ayrıntılı biçimde tanımlanan ve sunulan bulgular yorumlanarak ortaya çıkan sonuçlar aktarılmıştır ve tanımlar takip edilerek içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Nitel verilerin analizinde Nvivo 8 Nitel veri analizi programından yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problem cümlelerinde yer alan sorulara yanıt bulmak için toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Buna göre öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş-aile zenginleşmesinin bağımsız değişkenlerle arasındaki farklılık, her iki ölçeğin arasındaki ilişki incelenmiştir.

4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİNE YÖNELİK YAŞANTILARI İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

Öğretmenler iş aile zenginleşmesine yönelik yaşantıları ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla korelasyon ve t-testi analizleri yapılmıştır.

Kontrol edilen varsayımlardan bir diğeri normal dağılımdır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık katsayıları ile incelenmiştir. Değerleri -1 ile +1 arasında olduğu ve dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir.

4.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile ve iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinini incelenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 5: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Boyutları ile İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği Boyutları Arasındaki Korelasyon Matrisi

	İş Aile Zenginleşmesi	
Pozitif Psikolojik Sermaye	İşten aileye zenginleşme	Aileden İşe zenginleşme
Öz yeterlik	,563**	,299**
Umut	,598**	,628**
İyimserlik	,601**	,580**
Psikolojik dayanıklılık	,593**	,602**

**p<.01 *p<.05

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ($p<0,05$) ilişki olduğu görülmüştür.

4.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminde iş aile zenginleşmesinin cinsiyete göre fark düzeylerini incelemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 6: Öğretmenlerin İş-Aile Zenginleşmenin "Cinsiyete" Göre Farklılaşma Düzeylerini İncelemek Amacıyla T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	$\bar{X}$	**Ss**	**t**	**p**
İşten aileye zenginleşme	Kadın	38,3725	13,12352	-2,495	,013
	Erkek	35,0671	12,36148		
Aileden işe zenginleşme	Kadın	38,7294	13,03241	-1,900	,058
	Erkek	36,2752	11,60316		
İş-aile zenginleşmesi	Kadın	77,1020	25,46492	-2,266	,024
	Erkek	71,3423	23,17028		

Not: NKadın=169, NErkek= 85

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş-aile zenginleşmesi algılarında farklılaşma düzeylerini t-testi sonuçları incelendiğinde işten aileye zenginleşme boyutta (p=0,013; <0,05) anlamlı fark çıktığı görülmektedir (p<.05). İş-aile zenginleşmesinin işten aileye zenginleşme boyutu kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ =38,3725), erkek öğretmenlere ($\bar{X}$ =35,0671) göre daha olumludur. İş-Aile Zenginleşmenin aileden işe zenginleşme boyutu kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 38,7294), erkek öğretmenlere ($\bar{X}$ =36,2752) göre daha olumludur. Ancak p=,058 >,05 olduğu için aileden işe zenginleşme boyutunda anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgular, cinsiyetin öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesinde işten aileye boyutunda anlamlı bir farka yol açtığı söylenebilir.

4.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde pozitif psikolojik sermayenin cinsiyete göre fark düzeylerini incelemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo E4'te sunulmuştur.

Tablo 7: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayenin Pozitif Psikolojik Sermayenin "Cinsiyete" Göre Farklılaşma Düzeylerini İncelemek Amacıyla T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	$\bar{X}$	**Ss**	**t**	**p**
PS Özyeterlik	Kadın	26,4627	7,58090	-1,376	,169
	Erkek	25,3893	7,53255		
PS Umut	Kadın	26,0627	7,21520	-2,641	,009
	Erkek	24,1141	7,04956		
PS İyimserlik	Kadın	24,2863	5,34116	-2,745	,006
	Erkek	22,8054	5,03995		
PS Dayanıklılık	Kadın	25,6667	6,59117	-1,686	,093
	Erkek	24,5772	5,66423		
PS	Kadın	102,4784	25,38426	-2,189	,029
	Erkek	96,8859	23,69472		

Not: NKadın=169, NErkek= 85

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarında farklılaşma düzeylerine dair t-testi sonuçları incelendiğinde umut boyutunda (p=0,009; <0,05) ve iyimserlik boyutlarında (p=0,006; <0,05) anlamlı fark çıktığı görülmektedir (p<.05). Pozitif Psikolojik Sermayenin umut boyutu kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$=26,0627), erkek öğretmenlere ($\bar{X}$ = 24,1141) göre daha olumludur. Pozitif Psikolojik Sermayenin iyimserlik boyutu kadın öğretmenlerin ($\bar{X}$ = 24,2863), erkek öğretmenlere ($\bar{X}$=22,8054) göre daha olumludur. Bu bulgular, cinsiyetin öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarında umut ve iyimserlik boyutunda anlamlı bir farka yol açtığı söylenebilir.

4.2. ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİNE YÖNELİK YAŞANTILARA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde iş aile zenginleşmesine yönelik öğretmenlerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen temalar, kodlar ve bu kodlarla ilişkin betimlemeler tablolar ile sunulmuştur. Araştırmanın birinci alt sorusu "Öğretmenlerin aile hayatındaki ne tür yaşantılar işe yönelik zenginleşme sağlamaktadır" şeklindedir. Bu soruyla iş hayatında zenginleşme sağlayan aile yaşantılarının neler olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen kod, tema ve betimlemeler Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 5: Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşme sağlayan aile yaşantıları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Çocuklarla vakit geçirmek Birlikte şarkı söylemek Bir arada olmak. Oynamak	Aile ile zaman geçirme	İş yerinde Mutlu Hissetme	Çocuklarımın bana yaptıkları sürprizler, birlikte söylediğimiz şarkılar, gittiğimiz tiyatrolar beni mutlu ediyor (K1) Ailemin bütün bireyleri, dayımlar, teyzemler vs. bir ardaydık. O gün kendimi güvende hissettim, çok mutluydum. Ertesi gün okula geldiğimde günüm çok iyi geçti (K6). Akşam yemeklerinde birlikte olmak beni çok mutlu ediyor. İşime yansıtıyorum bu durumu. (K9) Benim için yemek yapmaları ya da bir şey almaları da beni çok mutlu ediyor (E4)
Yurt dışı tatili Ailece denize gitme Tatile çıkma Gezi	Tatil		Ailecek denize giderdik, o beni çok mutlu ederdi. Ben mutlu olunca iş yaşamıma yansıyor (E1). Ailemle yaptığımız tatiller bana çok iyi geliyor. (K2) Tatildeyken ailecek birlikteyiz. Kendimi özgür hissediyorum. İşe de pozitif yansıyor (K4)
Evin toplu olması Ev işleri Düzenlemek	Düzenli ev		Ev topluysa kendimi iyi hissediyorum (K3) Ailedeki görev ve sorumluklarımı yerine getirmem, evin düzenli olması beni mutlu ve huzurlu ediyor (K10).
Çiçek Sürprizler Konuşmak İlgili Olmak Paylaşmak Özel Gün Kutlamaları	Eş ile paylaşım		Eşimin bana hediyeler alması beni çok mutlu ediyor (E1). Eşimin okuldayken bir çiçekle gelmesi, eşimden gelen jest, beni çok mutlu etti. Yüzümde güller açıyordu. Okula da böyle gittim (K5). Eşimle konuşmak hayatımdaki tüm zorlukları alıyor (K7). Eşimin yakın davranışları, ilgilenmesi, arkadaş gibi olması beni iyi hissettiriyor. İş yaşamında iyi geliyor (E2).

Tablo 5'in devamı: Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşme sağlayan aile yaşantıları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Kitap okuma Televizyon izleme Kendine zaman ayırmak	Bireysel zaman	İş yerinde Mutlu Hissetme	Tek başıma kitap okurken, televizyon izlerken çok iyi hissediyorum. Dinlemiş ve mutlu olarak işe gidiyorum (K3). Kendime zaman ayırmak stresimi alıyor. Daha iyi hissediyorum okula gidince (K8). Sadece kendime vakit ayırmak yarım saat bile olsa rahatlıyorum. Özellikle çocuğu almadan önce çok iyi geliyor(K4).
Sağlıklı olmaları Mutlu olmaları İyileşmek Hasta olmaması Doğum	Çocukların sağlığı		Onların sağlıklı olmaları beni iyi hissettiriyor (K2). Çocuklar mutluysa, hasta değilse iyi hissediyorum. Sınıfa kendi öğrencilerime olumlu yansıtıyorumK3). Onun doğumu varlığı bir mucizeydi. İşime yansıması çok olumluydu (K10). 3 yaşlarındayken tedavisine çok güzel cevaplar veriyordu. Uğraşlarımızın, emeğimizin karşılığını almamız bizi çok mutlu etmişti. İşteki ilişkilerime yansıdı (E3).

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin işe yönelik zenginleşmelerini sağlayan öncellerin, aile ile zaman geçirme, tatile çıkma, düzenli ev, eş ile paylaşım, bireysel zaman ve çocukların sağlığı temaları altında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların hepsi öncelikle bu yaşantıların kendilerini işyerinde mutlu ve iyi hissettirdiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle "İşyerinde mutlu hissetme" ana tema olarak belirlenmiştir. Özellikle aile ile birlikte vakit geçiren katılımcıların ve eş ile paylaşımlarını yoğun yaşayan katılımcılar iş yerine daha mutlu gittiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra kadın katılımcıların evin düzenli olmasının kendilerini mutlu hissettirerek işe yansıdığını belirttikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra çocukların sağlıklı olması ve çocuk sahibi olmanın işlerine olumlu yansıdığını belirtmişlerdir.

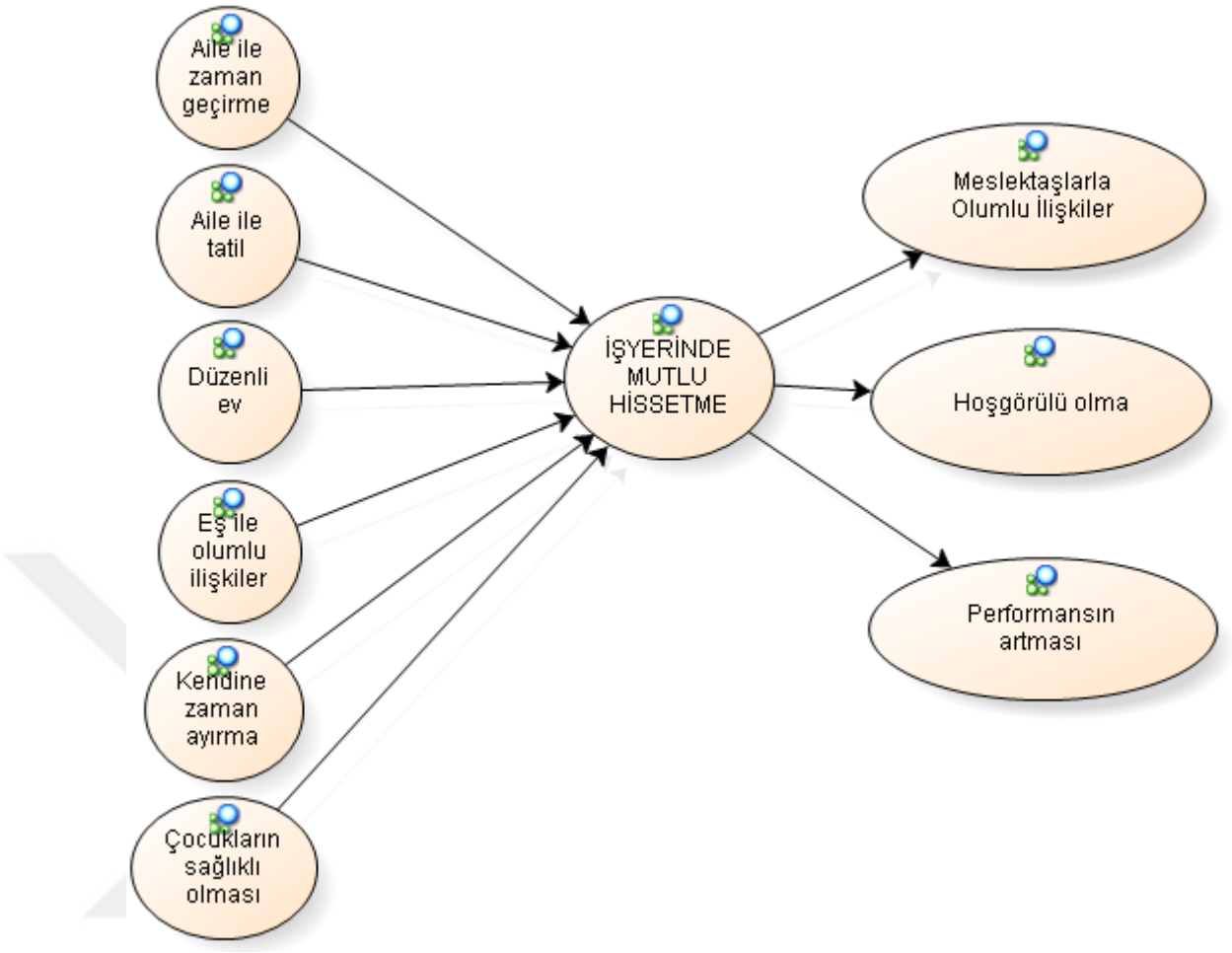
Aileden işe yönelik zenginleşmenin hangi alanlarda gerçekleştiğine ilişkin elde edilen verilerin analizinden ulaşılan kod, tema ve betimlemeler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Öğretmenlerin İşe Yönelik Zenginleşme Alanları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Sohbet Paylaşmak Zaman geçirme Öğretmenler odası Katılmak	Meslektaşlarla olumlu ilişkiler	İş yerinde Mutlu Hissetme	Mutluysam iş arkadaşlarımla şakalaşıyorum mesela (E3). Okulda daha mutlu ve huzurlu oluyorum. Mutlu olunca stresim olmuyor. Öğretmenler odasında duygularımı belli ederim, arkadaşlarımla paylaşırım, daha çok sohbete katılırım (K9). İşe arkadaşlarımla beraber yemeğe gidiyorum, keyifli zaman geçiriyorum (E5).
Anlayışlı olmak Sabırlı olmak Güleryüzlü	Hoşgörülü Olma		Ben mutlu olunca iş yaşamımda daha hoşgörülü oluyorum. Öğrencilerimin kızacağım davranışlarını daha anlayışla karşılıyorum (E1). Ayrıca anne olduktan sonra daha merhametli, her

olmak Sevecenlik			şeyin kitaplardaki gibi olmadığını öğrendim. Öğrencilerimin de hepsinin farklı olduğunu anladım ve daha anlayışlı ve hoşgörülüyüm (K2). Sınıfa enerjik girdim. Derste daha güler yüzlü, enerjik bir öğretmendim o gün. Ayrıca o gün sınıftaki ve okuldaki olumsuzlukları görmezden geldim (K5). Tabi işime yansıdı iş yerimde çok mutluydum, sorunlu durumlarda bile hoşgörüyle çözdüm (K11).
Verimli olma Yenilik yapma Enerji Paylaşım Etkinlik yapma Derse hazırlanma	Performansın artması		Tatil bana ilaç gibi geldi. Okula daha mutlu geldim, derslerde daha verimliydim, yenilikler bile yaptım o dönem (K4). Mutluysam öğrencilerim için yenilik yapmak isterim. O yüzden derslere daha fazla hazırlanırım, etkinlikleri çeşitlendiririm (K6). Eşimle aynı branşta olduğumuz için evrak işleri kolaylaşır. Bilgisayarın başında çok zaman geçirmiyorum böyle olunca. Derslerime daha iyi hazırlanıyorum (K7).

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin aileden işe yönelik zenginleşmelerinin meslektaşlarla olumlu ilişkiler, hoşgörülü olma ve performansın artması temaları altında toplandığı görülmüştür. Öğretmenlerin ailelerinde yaşadıkları olumlu yaşantıların okulda özellikle öğrencilerine ve iş performanslarına yansıdığı görülmüştür. Bu bağlamda aile ile birlikte zaman geçiren, tatil yapabilen, ev ortamının düzenini sağlayan, çocukların sağlıklı olduğu bir ailesi olan, kendine özel zaman ayıran öğretmenlerin elde ettikleri bu kazanımları işyerine yansıttıkları görülmektedir. İşe yönelik zenginleşmenin gerçekleştiği alanların öğrenci ilişkileri ve performans alanlarında yoğunlaştığı bunun yanı sıra olumlu meslektaş ilişkilerinin geliştirildiği de görülmektedir. Şekil 7'de aileden işe yönelik zenginleşmenin öncelleri ve sonuçları gösterilmiştir.



Şekil 7: Aileden İşe Zenginleşme Alanları

Aileden işe yönelik zenginleşme Şekil 7'de de görüldüğü üzere 6 temada toplanmıştır. Bu temalar "İş yerinde mutlu hissetme" ana teması altında toplanmıştır. Yine bu ana temaya bağlı olarak ailede elde edilen kazanımların işyerine aktarılma alanları 3 temada toplanmıştır. Dolayısıyla ailesiyle birlikte vakit geçiren, tatil yapan, eşi ile olumlu ilişkiler kuran, evin düzenini sağladığını düşün, kendine zaman ayırabilen ve çocukları sağlıklı olan öğretmenlerin kendilerini öncelikle mutlu hissettikleri buna bağlı olarak da işyerinde performanslarının arttığı, iş ortamında anlayışlı ve hoşgörülü oldukları ve meslektaşlarıyla olumlu ilişkiler kurdukları görülmüştür. Araştırmanın üçüncü alt problemi "Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşme sağlayan iş yaşantıları nelerdir?" sorusudur. Bu soruyla aile hayatında zenginleşme sağlayan iş yaşantılarının neler olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen kod, tema ve betimlemeler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Öğretmenlerin Aileye Yönelik Zenginleşme Sağlayan İş Yaşantıları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Velilerle iletişim Değer verilmesi Velilerin kutlama yapması Velilerin teşekkür etmesi	Velilerle olumlu ilişkiler	Evde Mutlu Hissetme	Beni düşündükleri için mutlu oldum. Velilerimle iletişimim iyi olduğunu ve ben çocuklara değer verdiğimden onlarında bana değer verdiğini düşündüm (K3). Velilerim de dönüt oluyor bana. Onların hem sevgisini hem saygısını kazanıyorum. İşime çok yansıyor daha çok şey yapmak istiyorum çocuklar için. Kendi çocuklarıma da tabii (K9).
Öğrencilerin ziyaretleri Öğrencilerle sohbet Öğrencilerin sürprizleri Esprili dersler	Öğrencilerle olumlu ilişkiler		Onlarla sohbet edebiliyor, şakalaşabiliyorduk. O sınıfta çok rahat, esprili ders anlatabiliyordum. Onlar benim için özeldir (K4). Öğrencilerimle bol bol sohbet eder gülüşürüz. Bana enerji veriyorlar. Keyifli olurum evde de (E3). İlk öğrencilerim bile hala beni öğretmenler gününde araması beni çok mutlu eder (K1).
Yöneticinin takdir etmesi Liderliği Anlayışlı olması Dinleme Sorun çözme eğilimi	Yöneticiyle olumlu ilişkiler		İdarecimin beni takdir ettiği gün benim için çok önemliydi. Sınıf teftişi yapmıştı ve bana "hocam düzeniniz, öğrencilere yaklaşımınız, güler yüzünüz ne güzel.40 yıllık öğretmen gibisiniz" demişti ve ben çok mutlu olmuştum. İşimi yapabiliyorum diye düşünmüştüm. Aile yaşantımı etkiliyor (E4). Yöneticim tam bir liderdi, onunla çalışmak keyif veriyor daha çok ne yapabilirim diye düşünüyordum. Ayrıca bizim özel durumlarımıza anlayışla yaklaşıyor çözümler bulmaya çalışıyordu k(E5). Beni dinler, bana böyle başkasına farklı değil. Herkese karşı aynı tavrı var en beğendiğim yönü bu. O yüzden rahatım yani kafam rahat oluyor bir şey varsa gidip konuşurum. Tabii yansıyor aileme (K10).
Derse katılım Başarı Dersi sevdirme Öğrencinin örnek alması Sınav kazanma	Öğrenci başarısı		Geçen yıl başarılı bir sınıfım vardı. Son dersim, genelde çok yorgun hissederim ama o sınıfa girip eve gitmek bana çok iyi geliyordu (K4). Öğrencilerim derse katılımı yapacakları hamleyi önceden bilmeleri hoşuma gidiyor. Okulda yaşadığım bu olumlu durumlar eve yansıyor (K1). Bir sınıfım var onların çok güzel bir sınıf ruhu var, onlar matematik dersini ve beni çok seviyorlar. Onlara ders anlatmayı çok seviyorum. Ayrıca matematiğe ilgisi olmayan bir çocuğa matematiği sevdirdiğimde bu işi iyi yapıyorum duygusuna kapılıyorum (K9). Fen lisesini kazanan bir öğrencimin gelip beni ziyaret ettiği gün benim için çok özeldi. Eve de gayet günün tüm yorgunluğunu atmış biçimde sakin ve huzurlu gittiğimi hatırlıyorum (E5).

Tablo 7 incelendiğinde öğrenci başarısı, yöneticiyle olumlu ilişkiler, öğrencilerle olumlu ilişkiler ve velilerle olumlu ilişkilerin öğretmenlerin öncelikle evde rahat ve huzurlu hissetmelerini böylece aileye yönelik zenginleşme yaşadıkları görülmektedir. Velilerle olumlu ilişkiler, öğrencilerle

olumlu ilişkiler ve öğrenci başarısı temalarında öğretmenlerin motivasyonlarının da etkilendiği, verdikleri emeğin karşılığını aldıklarını düşündükleri görülmüştür. Örneğin öğretmenlerin;

> *"Ayrıca velilerimin çoğunun "Siz öğretmen olmak için doğmuşsunuz" sözleri beni motive ediyor."(K8)*
> *"Konuşma problemi çeken öğrencimin konuşmaya başladığı gün çok mutlu olmuştum. Eve gidince de bunu eşime anlattım; çünkü çok çaba sarf etmiştim karşılığını görmek beni çok mutlu etmişti. O zaman diyorsun ki pes etme, emek harca karşılığını alıyorsun." (K10)*
> *"Mezun öğrencilerim geliyor bazen gurur duyuyorum duygulanıyorum, her şeye değer diyorum. Evde çocuklarıma anlatıyorum onlar da örnek alsın diye." (K2)*

Öğretmenlerin yukarıda belirtilen ifadelerine göre işe yönelik motivasyonlarının da arttığı görülmüştür Bununla birlikte bu temalarda belirtilen yaşantılar sonucunda evlerine keyifli ve huzurlu gittiklerini, eş ve çocuklarına yansıttıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ile olumlu ilişkiler temasında öğretmenlerin kendilerini dinleyen yöneticiye önem verdikleri belirtilmektedir. Özellikle yöneticilerin tarafsız ve sorun çözücü yaklaşımları öğretmenlerin hem işlerine yönelik motive etmekte hem de bu durumu aileye yansıtmalarını sağlamaktadır. Örneğin yönetici ile olumlu ilişkiler temasında bir öğretmenin ifadesi şu şekildedir;

> *"Önceki yöneticimle gerekmedikçe konuşmazdık. Yanlı davranıyordu. Bu da aileme yansırdı çocuklara normalde kızmayacağım yerde kızar bağırırdım. Şimdiki öyle değil, rol yapmıyor en azından. Ben de daha sakinim evde." (E2)*

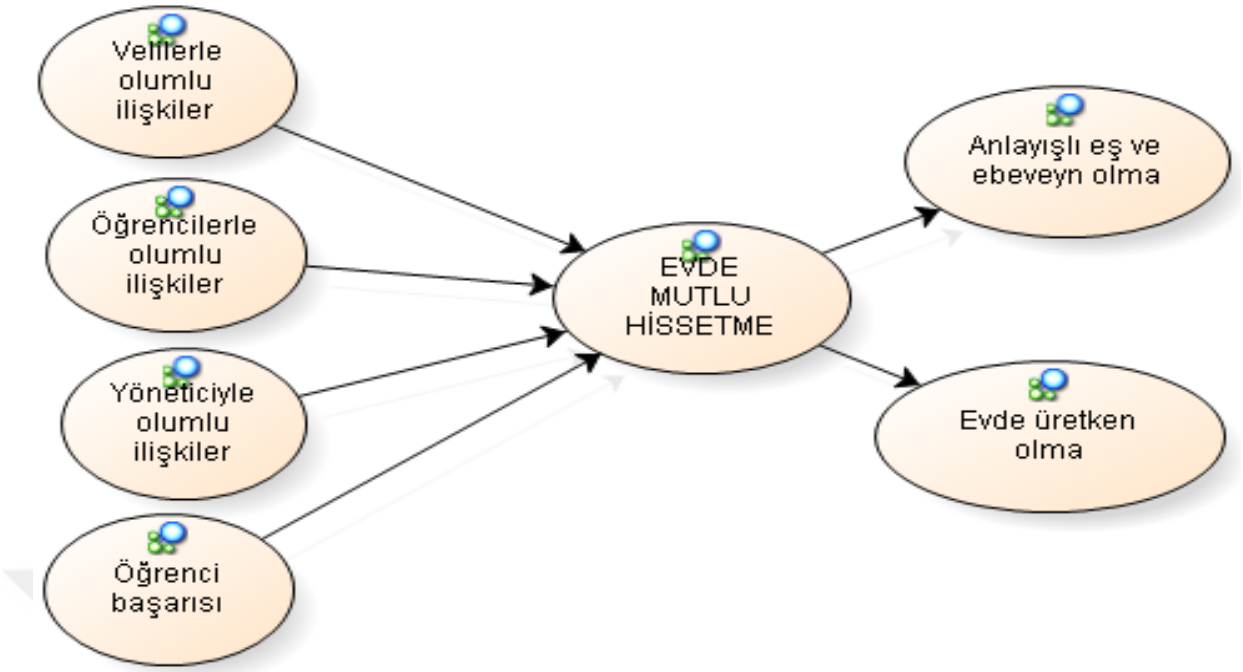
"Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşmeleri hangi alanlarda gerçekleşmektedir?". Bu soruyla aile hayatında hangi alanlarda zenginleşme yaşandığı incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen kod, tema ve betimlemeler Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Öğretmenlerin Aileye Yönelik Zenginleşme Alanları

Kodlar	Temalar	Ana Tema	Betimlemeler
Mutlu Rahatlamış Hafiflemek Huzurlu olmak Keyifli olmak	Anlayışlı eş ve ebeveyn olma	Evde Mutlu Hissetme	Evde eşime ve çocuklarıma karşı daha mutlu, sevecen, sabırlı yaklaşıyorum (K1). Eve gittiğimde rahatlamış dönüyordum (K4) Böyle olunca evde herkese karşı daha mutlu, rahat, huzurlu neşeli, anlayışlı oluyorum (K9).

			Eve rahat ve huzurlu geldiğim için daha yapıcı oldum. Güzel sözler beni mutlu ediyorsa bende evde güzel sözler söylerim. Kardeşlerimi, annemi takdir edici sözler söylerim ki onlar da mutlu olsun. (E4) Bu başarılardan dolayı eşim de çok mutlu oluyor. Oğlumun rahatsızlığındaki sorunları daha yorgunluklarım böylece hafifliyor gibi geliyor bana (E3). Bunlar aile yaşamımı çok etkiliyor. Eşime anlatınca ona olan bağlılığım artıyor. Ben de onu anlayışlı biçimde dinliyorum (E2)
Çocuklarla etkili vakit geçirme Ev işlerinde yenilikler yapma Aileyle farklı etkinlikler yapma Evdeki işleri keyifle yapma	Evde üretken olma		Bunların hepsi eve yansıyor. Yaptığım ev işlerini daha neşeli yapıyorum. Yemeğin yanına ekstra kurabiye de yapıyorum mesela. Dışarı çıkıp eğlenmek istiyorum eşimle mutluysam (K7). İşimin sorumlularını tam yaptığımı hissedince evde daha mutlu, rahat, sakin oluyorum. Çocuklarımla daha çok oynarım, espri yaparım, taklit yaparım ailemi güldürürüm. Çocuklara tatlı yaparım mutlu olunca (K8). Ev işlerinde eşime yardım ederim. Makinayı boşaltır, evi süpürürüm, çamaşırları katları (E3.) İşimi başarma hissi kendimi mutlu ve güvende hissettiriyor, böyle olunca evdeki işteki her şeyi daha keyifle yaparım (K8) Okulda sorunumu çözdüysem eve daha istekli vakit ayırıyorum. Eşime çocuklara mesela "hadi bakalım bugün de birlikte şöyle bir şey yapalım" diyorum. Bazen içimden geliyor çocuklarla çiçek ekiyoruz saksılara ya da evin balkonunu yeniden düzenliyoruz, çay demliyorum balkonda keyif yapıyoruz (K10).

Tablo 8'e göre öğretmenler iş yaşamında veli, yönetici ve öğrencileriyle olumlu ilişkiler kurduğunda ve öğrencileri başarılı olduklarında kendilerini evde rahat ve mutlu hissetmektedir. Bu bağlamda aileye yönelik zenginleşmenin "Evde üretken olma" ve "Anlayışlı eş ve ebeveyn olma" temaları altında toplandığı görülmüştür. Evde üretken olma temasında öğretmenlerin iş yaşamlarındaki olumlu yaşantıları sonucunda evde farklılıklar ortaya koydukları, eş ve çocuklarıyla geçirdikleri zamanlara yönelik yeni fikirler ürettikleri belirtilmiştir. Anlayışlı eş ve ebeveyn olma temasında ise eş ve çocuklarla paylaşımlarının arttığını, sakin ve anlayışlı olduklarını belirtmişlerdir. Şekil 8'de aileden işe yönelik zenginleşmenin öncelleri ve sonuçları gösterilmiştir.



Şekil 8: İşten Aileye Zenginleşme Alanları

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemini oluşturan işten aileye yönelik zenginleşme Şekil 8'de görüldüğü üzere 4 temada toplanmıştır. İşyerinde velileri tarafından önemsenen, değer verildiğini düşünen, öğrencilerle sohbet eden ve paylaşımlarda bulunan, yöneticisi tarafından dinlenilen ve takdir gören, öğrencilerinin başarılı olduğunu gören öğretmenlerin kendilerini mutlu hissettikleri bunu aile yaşantısına yansıttıkları görülmüştür. Bu nedenle bu dört tema "Evde Mutlu Hissetme" ana teması altında toplanmıştır. Bu ana temaya bağlı olarak işten edindiği kazanımlarıyla evde kendini mutlu hisseden öğretmenlerin daha üretken oldukları ve aile bireylerine yönelik anlayışla yaklaştıkları görülmektedir. Dolayısıyla aileye yönelik zenginleşme alanlarının eş ve çocuklarla ilişkilerde anlayışlı olma yani duygusal alanda gerçekleştiği diğer alanın ise evde yenilikler yapma, farklılık yaratma olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu bölümde, öncelikli olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Daha sonra pozitif psikolojik sermaye ve iş aile zenginleşmesi sonuçları tartışılarak öneri kısmına yer verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye algıları ile-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin bulunması üzerine Pozitif psikolojik sermaye algıları ile-aile zenginleşmesi öğretmenlerin yaşantılarındaki hangi alanlarda olduğu ve iş yaşantılarına ve aile yaşantılarında nasıl gerçekleşmektedir? Sorularının cevaplarını öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda bulunmuştur ve sonuçlar tartışılarak öneri kısmına yer verilmiştir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişki incelendiği bu araştırma karma modeldedir. Araştırmanın evrenini Kocaeli ilinin Başiskele ilçesinde kamu ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturup, araştırmaya 254 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçları şöyledir:

1. Pozitif psikolojik sermaye ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiye baktığımızda Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ($p<0,05$) ilişki olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Carlson vd. (2006) Pozitif psikolojik sermaye ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkiyi olduğu görülmüştür. Türkiyede yapılan araştırmalar incelendiğinde Çalışkan ve arkadaşları (2013) hizmetkar liderlik tarzının çalışanların iş-aile zenginleşmesi yaşamasında pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağladığı görülmüştür. Çalışkan ve Arıkan (2015) İş-Aile Zenginleşmesi ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyetçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir; ancak pozitif psikolojik sermaye başka değişkenlerle ilişkili olduğu görülmüştür.

***2.** Öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesinin "cinsiyete" göre farklılaşma düzeylerini incelemek amacıyla t- testi sonuçları incelendiğinde işten aileye zenginleşme boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p<0.05$).*

McNall ve arkadaşlarının (2010) yaptıkları çalışmada cinsiyetin iş aile zenginleşmesi üzerinde etkisi olduğunu söylemektedir. Baral ve Bhargava (2011) yaptıkları çalışmada iş- aile zenginleşmesinin kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğunu söylemektedir. Rothbard (2001) yaptığı çalışmada iş-aile

zenginleşmesi erkeklerde işten aileye doğru olduğunu, kadınlarda ise aileden işe doğru olduğunu söylemektedir; ancak kadınlarda erkeklere oranla iş aile arasındaki bağlantıların daha fazla bulunduğunu söylemektedir.

3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin "cinsiyete" göre farklılaşma düzeylerini incelemek amacıyla t- testi sonuçları incelendiğinde umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Korkmaz (2012) ise kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu söylemiştir. Bissessar (2014), yaptığı çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu söylemiştir. Baysal (2016), yaptığı çalışmada kadın akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu söylemiştir.

4. Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşme sağlayan aile yaşantıları incelendiğinde öğretmenlerin işe yönelik zenginleşmelerini sağlayan öncellerin, aile ile zaman geçirme, tatile çıkma, düzenli ev, eş ile paylaşım, bireysel zaman ve çocukların sağlığı temaları altında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların hepsi öncelikle bu yaşantıların kendilerini işyerinde mutlu ve iyi hissettirdiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle "İşyerinde mutlu hissetme" ana tema olarak belirlenmiştir. Özellikle aile ile birlikte vakit geçiren katılımcıların ve eş ile paylaşımlarını yoğun yaşayan katılımcılar iş yerine daha mutlu gittiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra kadın katılımcıların evin düzenli olmasının kendilerini mutlu hissettirerek işe yansıdığını belirttikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra çocukların sağlıklı olması ve çocuk sahibi olmanın işlerine olumlu yansıdığını belirtmişlerdir.

Hanson ve arkadaşlarının (2003) yaptıkları çalışmada aile içindeki davranışlar, iş yerinde olumlu davranışlara neden olur sonucuna ulaşmışlardır. Carlson vd.(2011) öğretmenlerin iş-aile zenginleşmelerini sağlamak amacıyla çalışma ortamlarının yaratılmasını söylemiştir.

5. Öğretmenlerin işe yönelik zenginleşme alanları incelendiğinde öğretmenlerin aileden işe yönelik zenginleşmelerinin meslektaşlarla olumlu ilişkiler, hoşgörülü olma ve performansın artması temaları altında toplandığı görülmüştür. Öğretmenlerin ailelerinde yaşadıkları olumlu yaşantıların okulda özellikle öğrencilerine ve iş performanslarına yansıdığı görülmüştür. Bu bağlamda aile ile birlikte zaman geçiren, tatil yapabilen, ev ortamının düzenini sağlayan, çocukların sağlıklı olduğu bir ailesi olan, kendine özel zaman ayıran öğretmenlerin elde ettikleri

bu kazanımları işyerine yansıttıkları görülmektedir. İşe yönelik zenginleşmenin gerçekleştiği alanların öğrenci ilişkileri ve performans alanlarında yoğunlaştığı bunun yanı sıra olumlu meslektaş ilişkilerinin geliştirildiği de görülmektedir.

Konaklı ve Arslan,(2016) ve Carlson ve arkadaşları (2004) yaptığı çalışmalarda da pozitif psikolojik sermaye ve liderlik arasındaki ilişkiye dair çalışmaların bu çalışmayı desteklediği görülmektedir. Kirchmeyer (1992b), Sumer ve Knight (2001) ailenin iş yaşamını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. İş yerindeki insanları daha iyi anlamalarına yardımcı olduklarını belirtmişlerdir. Aile, iş yaşantısındaki hayal kırıklıklarının daha kolay gözükmesini sağlar. Rol ayrıcalıkları, genel durum güvenliği, ,toplulukta yer almak, rekreasyon / hobi gruplarına dahil olmak, statü iyileştirmesi, kişilik gelişimi psikolojik kavramların iş- aile zenginleşmesinde olumlu gelişmelerin olduğunu da belirtmişlerdi.

6. Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşme sağlayan iş yaşantıları incelendiğinde öğrenci başarısı, yöneticiyle olumlu ilişkiler, öğrencilerle olumlu ilişkiler ve velilerle olumlu ilişkilerin öğretmenlerin öncelikle evde rahat ve huzurlu hissetmelerini böylece aileye yönelik zenginleşme yaşadıkları görülmektedir. Velilerle olumlu ilişkiler, öğrencilerle olumlu ilişkiler ve öğrenci başarısı temalarında öğretmenlerin motivasyonlarının da etkilendiği, verdikleri emeğin karşılığını aldıklarını düşündükleri görülmüştür.

Baral ve Bhargava (2011); Beutell ve Wittig-Berman (2008) bulgusu da yönetici desteği ile iş aile zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çekmektedir. Nicklin ve McNall (2013) tarafından yapılan bir araştırmada da yöneticilerin çalışanların işlerine yönelik katkılarını desteklemesi ve onların kendirlini iyi hissetmesini önemsemesinin iş aile zenginleşmesini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

7. Öğretmenlerin aileye yönelik zenginleşme alanları incelendiğinde öğretmenler iş yaşamında veli, yönetici ve öğrencileriyle olumlu ilişkiler kurduğunda ve öğrencileri başarılı olduklarında kendilerini evde rahat ve mutlu hissetmektedir. Bu bağlamda aileye yönelik zenginleşmenin "Evde üretken olma" ve "Anlayışlı eş ve ebeveyn olma" temaları altında toplandığı görülmüştür. Evde üretken olma temasında öğretmenlerin iş yaşamlarındaki olumlu yaşantıları sonucunda evde

farklılıklar ortaya koydukları, eş ve çocuklarıyla geçirdikleri zamanlara yönelik yeni fikirler ürettikleri belirtilmiştir.

Elde edilen bulguların, Carlson vd.(2006)'nin duygu aktarımı boyutunu ve işten aileye psikolojik sermaye aktarımı boyutlarıyla tutarlı olduğu görülmüştür. Nitekim Carlson vd. (2006)'ya göre işle ilgili edinilen pozitif duyguların (tatmin, mutluluk), aile yaşamındaki performansı arttırması: işten aileye olumlu duygu aktarımı olarak tanımlanmaktadır. Anlayışlı eş ve ebeveyn olma temasında ise eş ve çocuklarla paylaşımlarının arttığını, sakin ve anlayışlı olduklarını belirtmişlerdir.

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda araştırmacılara uygulayıcılara ve önerilerde bulunulmuştur.

Uygulayıcılara Öneriler

1. Ailede elde ettiği kazanımları çalışma ortamına yansıtan öğretmenlerin umut, iyimserlik, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılıkları olumlu yönde ilişkilidir. Bu nedenle öğretmenlerin, aile ortamında olumlu ilişkilerin geliştirilerek ailede elde edilen kazanımları okul ortamında yansıtma, mesleki ve kişisel gelişime yönelme olanaklarına sahip olabilmeleri önemlidir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik destekleyici tutumları önem taşımaktadır. Okul yöneticisinin çalışanlara yönelik destekleyici ve güven verici tutumları aileden işe yönelik kazanımların ortaya çıkmasını sağlayabilir.

3. İş aile zenginleşmesini arttırmaya yönelik okul ortamının yaratılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

4. Okul yöneticilerine iş-aile zenginleşmesinin önemi anlatılacağı öğretmenlerin performansının arttırmaya yönelik seminerler düzenlenebilir.

5.Araştırma sonuçlarına göre kadınların lehine anlamlı bir fark vardı, bundan dolayı tüm öğretmenlerin iş aile zenginleşmesini arttırmayı hedeflenebilir.

Araştırmacılara Öneriler

1. Pozitif psikolojik sermayenin çalışanlar ve örgüt üzerindeki olumlu etkileri gözönünde bulundurularak, öğretmenlerin iş aile zenginleşmesini destekleyen faktörlerin neler olduğuna yönelik araştırmalar yapılabilir.

2. iş aile zenginleşmesini etkilemesi olası görülen iş kaynaklarının neler olduğu nitel modelde tasarlanan başka araştırmalarda incelenebilir.

3. Bu çalışma anasınıfı, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile yapılmıştır. Çalışmanın ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerde yapılarak iş aile zenginleşmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi incelenebilir.

4. İş aile zenginleşmesini etkilemesi olası görülen iş kaynaklarının neler olduğu nitel modelde tasarlanan başka araştırmalarda incelenebilir.

5. Bu çalışmanın kuramsal alandaki katkısı, iş-aile zenginleşmesi kavramı konusunda alanda yer alan boşluğu doldurması (konu ile ilgili kısıtlı çalışmalar olması nedeni ile) ve özellikle iş-aile zenginleşmesinin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisi ve iş-aile zenginleşmesinin hangi yönde zenginleştiği ele alınmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda da, iş-aile zenginleşmesine katkı sağlayabilecek diğer değişkenlerin de iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkileri incelenebilir.

6. İş-aile zenginleşmesinin doğurduğu sonuçlar açısından çalışmaya tutkunluk, aileye tutkunluk, yönetici desteği, iş kaynakları, iş performansı değişkenleri ile iş aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

1. Kitaplar

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz,Ş., Demirel, F. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Creswell, J. W., Clark, V. L. P. (2014). Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi. (Çev. Y. Dede, S. B. Demir). Anı Yayıncılık.

Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. Eğitimde nitel araştırma desenleri içinde. Ankara: Anı yayıncılık.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.

Merriam, S. B., Tisdell, E. J. (2015). "Qualitative research: A guide to design and implementation". John Wiley& Sons.

Yildirim, A. ve Simsek, H.(2013). Sosyal bilimlerde nitel arastirma yöntemleri.

2. <u>Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar</u>

Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1): 123-140.

Arslan, Mustafa (2012). "İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi". Birey ve Toplum. 2(3): 99-113.

Avey, J. B., Luthans, F., Jensen, S. M. (2009). "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover". Human Resource Management, 48(5): 677-693.

Avey, J. B., Avolio, B. J., Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. The Leadership Quarterly, 22(2), 282-294.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress, 22(3), 187-200.

Baki, A., Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11(42), 1-21.

Bala, M., Lakshmi. (1992). Perceived self in educated employed and educated unemployed women. International journal of social psychiatry, 38(4), 257-261.

Baral, R., Bhargava, S. (2011). Examining the moderating influence of gender on the relationships between work-family antecedents and work-family enrichment. Gender in Management: An International Journal, 26(2), 122–147.

Barnett, R. C. (1998). “Toward a review and reconceptualization of the work/family literature”. Genetic, social and general psychology monographs, 124(2), 125.

Basım, N., Çetin, F. (2011). “Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği’nin güvenirlilik ve geçerlilik çalışması”. Türk Psikiyatri Dergisi, 22(2):105.

Bezuidenhout, A., Cilliers, F. V. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology, 36(1), 1-10.

Bissessar, C. S. (2014). “An exploration of the relationship between teachers’ psychological capital and their collective self-esteem”. Australian Journal of Teacher Education, 39(9), 35-52.

Carlson, D. S., Frone, M. R. (2003). “Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference”. Journal of business and psychology, 17(4), 515-535.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. (2006).” Measuring the positiveside of the work–family interface: Development andvalidation of a work–family enrichment scale”. Journal of Vocational Behavior, 68(1):131-164.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Zivnuska, S. (2009). “Is work—family balance more than conflict and enrichment?”. Human Relations, 62(10): 1459-1486.

Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work—family enrichment. Journal of Management, *37*(3), 770-789.

Charmaine S. Bissessar (2014). “An exploration of the relationship between teachers’ psychological capital and their collective self-esteem”. Australian Journal Of Teacher Education, 39(9), 34-52.

Ching-Sheue FU. (2014). “An exploration of the relationship between psychological capital an the emotional labor of taiwanese preschool teachers”. Journal Of Studies İn Social Sciences, 7(228), 226-246.

Creswell, Plano Clark, Gutmann ve Hanson (2003). “Advanced mixed methods research designs”: Abbas Tsahakkori ve Charles Teddlıe. Handbook Of Mixed Methods İn Social And Behavioral Research.London. Sage publications. s. No: 209-227.

Çalışkan, S. C., Ürü Sanı, O., Atan, Ö., Yozgat, U. (2013). “Hizmetkar liderliğin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisinde kapsamlı bir model geliştirme arayışları: Örgütle özdeşleşme ve pozitif psikolojik kaynakların bu etkileşimde aracılık rolü üzerine bir araştırma”. 21.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi. 298-304.

Çalışkan S. C. ve Arıkan. S. Ç. (2015). “İş-aile çatışmasının öteki yüzü: iş aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmelliyetçilik, yaşam doyumu

değişkenleri ile etkileşimi". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(4):121-142.

Çetin, F., Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. ıs, guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 13(3), 81-94.

Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, *45*(1), 121-137.

Erben, G. S., Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 12(22), 103-121.

Erkmen, T., Esen ,E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Öneri Dergisi, 10(39): 23-30.

Erkuş, A., Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi
Isletme Fakültesi Dergisi, 42(2): 302-318.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American psychologist, 56(3), 218-226.

Gable, S. L., Haidt, J. (2005). "What (andwhy) is positivepsychology?". Review of general psychology, 9(2): 103

Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., vd., (2009). "Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance?". Journal of marriage and family, 71(3), 696-707.

Göçen, Gülüşan (2013).Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: Yetişkinler üzerine bir araştırma. Toplum Bilimleri,7 (13) : 97-130.

Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". Academy of management review, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H. (1988). "The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues". Journal of Social Behavior and Personality, *3*(4), 23-44.

Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment" . Academy Of Management Review, 31(1), 72-92.
Grzywacz, J. G., Marks, N. F. (2000). "Family, work, work-familyspillover, and problem drinking during midlife". Journal of Marriageand Family, 62(2), 336-348.

Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. (2007). "Conceptualizing work—family balance: Implications for practiceand research". Advances in Developing Human Resources, 9(4), 455-471.

Günaydın, Ürü Sanı, Atan Tarlacı, Yozgat, (2016). Hizmetkâr Liderliğin Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi, 4(1).25-44

Hakanen, J. J., Peeters, M. C., Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3 year cross lagged panel study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84(1), 8-30.

Hanson, G. C., Hammer, L. B., Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. Journal of occupational health psychology, 11(3), 249-265

Jaga, A., Bagraim, J. (2011). "The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes". South African Journal of Psychology, 41(1), 52-62.

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

Keleş, Hatice Necla (2011). "Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.

Konaklı, T., Arslan, S. (2017). Pozitif örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerde iş aile zenginleşmesinin incelenmesi. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 5(3), 223-244.

Kutanis, R. Ö., Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. The Journal of Happiness & Well-Being, 2(2), 145-159.

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

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

Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Management Department Faculty Publications, 33(2),143-160.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. Human Resource Development Review, *5*(1), 25-44

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction". Personnel Psychology, 60(3), 541-572.

Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L. (2008). "Experimental analysis of a web-based traininginterventionto develop positive psychological capital". Academy of Management Learning and Education, 7(2), 209-221.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Human resource development quarterly, 21(1), 41-67.

Luthans, F., Youssef, C. M. Rawski, S. L. (2011). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. Journal of Organizational Behavior Management, 31(4), 333-350.

Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., (2014). "The antecedents and outcomes of work-family enrichment among female workers". SA Journal of Industria lPsychology, 40(1): 1-14

Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., (2012). "Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover". Journal of Vocational Behavior, 80(1): 197-210.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381-396.

Mishra, P. (2015). "A groundedtheory study on family-to-work enrichment: Exploring links with family resources, community resources, work-role salience and psychologi calcapital". South Asian Journal of Global Business Research, 4(1), 45-67.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). "Development andvalidation of work–family conflict and family–work conflict scales". Journal of applied psychology, 81(4): 400-410.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I.,Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. Journal of Organizational Behavior, *35*(S1),120-138.

Oruç, E., Özen Kutanis, R. (2015). "Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma". Journal of Business Research- Türk, 7(3): 36-58.

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. Administrative science quarterly, 46(4), 655-684.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. Academy of management Journal, 45(2), 369-386.

Saruhan, N. (2013). Organizational change: The effects of trust in organization and psychological capital during change process. Journal of Business Economics and Finance, *2*(3), 13-35.

Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology". American Psychologist, 55, 5-14.

Sezgin, Ferudun (2012). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi". Kastamanu Eğitim Dergisi, 20(2), 492- 493.

Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., Wang, L. (2014). The Association Between Occupational Stress And Depressive Symptoms And The Mediating Role Of Psychological Capital Among Chinese University Teachers: A Cross-Sectional Study. BMC Psychiatry, 14(1), 329.

Süral Özer, P., Topaloğlu, T. (2014). "Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi". Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 156-171.

Şahin, A. (2010). "Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetsel Etkinlik" Maliye Dergisi, 159, 21-33.

Tashakkori, A., Creswell, J.W.(2007).The new era of mixed methods.Jonrnal of Mixed methods research,1(1),3-7.

Tösten, R., Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(62), 867-889.

Usta, E., Korkmaz, Ö. (2010). Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Yeterlikleri Ve Teknoloji Kullanımına İlişkin Algıları İle Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, *7*(1), 1335-1349.

Ülker Tümlü, G., Recepoğlu, E. (2013). "Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki". Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(3): 205-213.

Witt, L. A., Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. Journal of Occupational Health Psychology, 11(4), 343.

Yılmaz T., Şahin, H. N. (2008). "İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri". İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 16(63): 188-194.

Zhang, H., Kwong Kwan, H., Everett, A. M., ve Jian, Z.(2012). Servant leadership, organizational indertification, and work to family enrichment: the moderating role of

work climate forsharing family concersns. Humann resorce management 51(5),747-767

3. Tezler

Akdaş, Kübra (2017). Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Apaydın, M. D. (2004). Çift kariyerli ailelerde iş-aile ve iş-aile çatışmalarının kendi kurgulama düzeyleri ile ilişkisi.Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Aslan, İsmail (2017) .Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.

Aybas, Meryem (2014). İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların ile adanmışlığı üzerindeki etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü, konuya ilişkin bir araştırma. Doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Barut, Asım (2017). Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.

Baysal, Sinem (2016). İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

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

Çınar, Efe (2011). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Çimen, İsmail (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.

Erdem, H. (2014). Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması. Doktora tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.

İnce, Fatma (2012). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Nevşehir.

Korucu, Gülşah (2016). Pozitif psikolojik sermaye bağlamında hizmet sektörlerinde kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler: Çanakkale ili örneği. Yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.

Önel, Nursun (2006). İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Sarıcı, Deniz (2015). Öğretmenlerin İş Doyumu İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi Abant
İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.

Seçgin, Saniye(2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir Havacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Tösten, Rasim (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.

Uygungil, Selen (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Atatürk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Yıldız, Bülent (2013). İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

EKLER

EK 1) İş- Aile Zenginleşmesi Öğretmen Görüşme Formu

---

1)Ev yaşantınızda hangi aile bireyleri var?
2)Aile yaşantınızda sıradan bir gününüzü aktarır mısınız?
3)Aile yaşantınızla ilgili sizi iyi hissettiren zamanlardan örnek verebilir misiniz? bu yaşantılarınızın iş yaşamınıza yansımaları nasıl olmaktadır?
5) Aile yaşantınızla ilgili görev ve sorumluluklarınızı yerine getirmek iş yaşantınızı nasıl etkiliyor?
1)İş yaşantınızda sıradan bir gününüzü aktarır mısınız?
2) İş yaşantınızla ilgili sizi iyi hissettiren yaşantılarınızdan örnek verebilir misiniz? Bu yaşantılarınızın aile yaşamınıza yansımaları nasıl olmaktadır?
3) İş yaşantınızla ilgili sizi keyifsiz, stresli, mutsuz hissettiren anlara örnek verebilir misiniz? Bu yaşantılarınızın iş ve aile yaşamınıza yansımaları nasıl olmaktadır?
4)İş yaşantınızla ilgili görev ve sorumluluklarınızı yerine getirmek aile yaşantınızı nasıl etkiliyor?
5)İş yaşamınızda yöneticinizle olan ilişkileriniz aile yaşamınızı nasıl etkiliyor?
6)İş yaşamınızda meslektaşlarınızla olan ilişkileriniz aile yaşamınızı nasıl etkiliyor?

EK 2) Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

Ek 3) İş- Aile Zenginleşme Ölçeği

BÖLÜM 4: Lütfen *size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek* belirtiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Çok az**	**Biraz Katılıyorum**	**Oldukça katılıyorum**	**Çoğunlukla Katılıyorum**	**Tamamen katılıyorum**

1. İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım farklı bakış açıları geliştirmeme yardım eder, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
2. İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım, yeni bilgiler edinmeme olanak verir, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
3. İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım, yeni beceriler geliştirmeme yardım eder, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
4. İşimle uğraşmak beni iyi bir moda sokuyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
5. İşime olan bağlılığım, beni mutlu ve huzurlu bir birey yapıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama olanak sağlıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
6. İşime olan bağlılığım, beni neşeli bir insan yapıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
7. İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım kişisel tatmin duygumu arttırıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
8. İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım bana bir şeylerin üstesinden gelme duygusu hissetirir, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
9. İşimin bana yaşattığı başarma duygusu, daha iyi bir aile bir aile bireyi olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
10. Aile işleriyle uğraşmak, yeni bilgiler edinmeme olanak sağlıyor, bu da beni daha iyi bir çalışan yapıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
BÖLÜM 4: Lütfen *size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek* belirtiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Çok az katılıyorum**	**Biraz Katılıyorum**	**Oldukça katılıyorum**	**Çoğunlukla Katılıyorum**	**Tamamen katılıyorum**
11. Aile hayatım sayesinde kazandığım tecrübe ve beceriler daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
12. Aile yaşantım sayesinde elde ettiğim farklı bakış açıları, daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
13. Aile işleri ile uğraşmak beni iyi bir moda sokuyor, bu da daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlıyor.						
14. Aileme olan bağlılığım, beni neşeli bir insan yapıyor, bu da daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
15. Aile işleri ile uğraşmak, beni mutlu ve huzurlu bir birey yapıyor, bu da daha iyi bir çalışan olmama olanak sağlıyor.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16. Aile hayatımın olması, işyerinde zamanımı boşa harcamamı engeller, bu da daha etkin ve verimli bir çalışan olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
17. Ailemle ilgili görev ve sorumluluklarımın olması, işyerinde işlerime daha çok odaklanmam konusunda beni cesaretlendirir, bu da daha etkin ve verimli bir çalışan olmama katkı sağlar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

18. Ailemle ilgili görev ve sorumluluklarımın olması, işyerinde zamanımı çok daha etkin kullanmama zemin hazırlar, bu da beni daha verimli bir çalışan yapar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

EK 4) Katılımcılara Elektronik Posta İle Gönderilen Ön Yazı

Saygıdeğer meslektaşım;

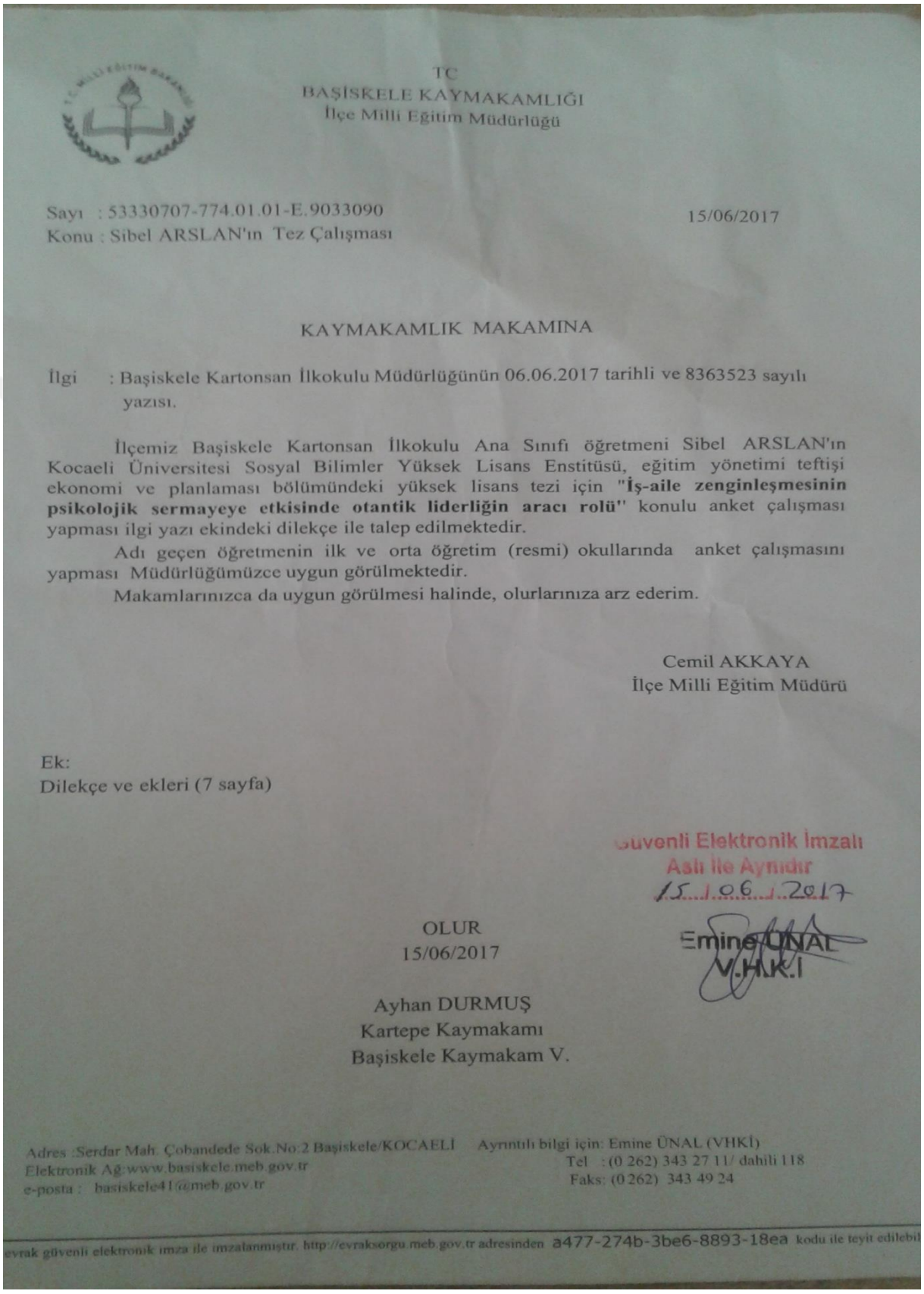
Bu araştırma yüksek lisans tez çalışması için yürütülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile İş-Aile Zenginleşmesine arasındaki ilişkiyi

incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaçla veri toplama aracının birinci bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde iş aile zenginleşmesi ölçeği, üçüncü bölümünde psikolojik sermaye ölçeği yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi veya kuruluşa da verilmeyecektir. Aşağıdaki ankette yer alan soruların hepsini cevaplamanız bu araştırmanın sonuçları açısından önem taşımaktadır. Ankete ayırdığınız vakit için ve vereceğiniz değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim. Lütfen ankete katılmak için aşağıdaki bağlantıya tıklayınız.

https://docs.google.com/forms/d/17ILwY_2ViWut5XOYcodhQjrlKh5WRHV1qNGX8rWsz_k/edit?usp=sharing

Gizlilik: Araştırma verileri, katılımcıların isim soyisim ve çalışılan kurum bilgilerini gerektirmediği gibi, katılımcılardan elde edilen veriler elektronik posta adreslerinin görüntülenmediği bir veri tabanında toplanacaktır.

Ek5) Tez Çalışması İzin Belgesi



TC
BAŞİSKELE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53330707-774.01.01-E.9033090
Konu : Sibel ARSLAN'ın Tez Çalışması

15/06/2017

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : Başiskele Kartonsan İlkokulu Müdürlüğünün 06.06.2017 tarihli ve 8363523 sayılı yazısı.

İlçemiz Başiskele Kartonsan İlkokulu Ana Sınıfı öğretmeni Sibel ARSLAN'ın Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksek Lisans Enstitüsü, eğitim yönetimi teftişi ekonomi ve planlaması bölümündeki yüksek lisans tezi için "**İş-aile zenginleşmesinin psikolojik sermayeye etkisinde otantik liderliğin aracı rolü**" konulu anket çalışması yapması ilgi yazı ekindeki dilekçe ile talep edilmektedir.

Adı geçen öğretmenin ilk ve orta öğretim (resmi) okullarında anket çalışmasını yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde, olurlarınıza arz ederim.

Cemil AKKAYA
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Ek:
Dilekçe ve ekleri (7 sayfa)

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı İle Aynıdır
15.06.2017
Emine ÜNAL
V.H.K.İ

OLUR
15/06/2017

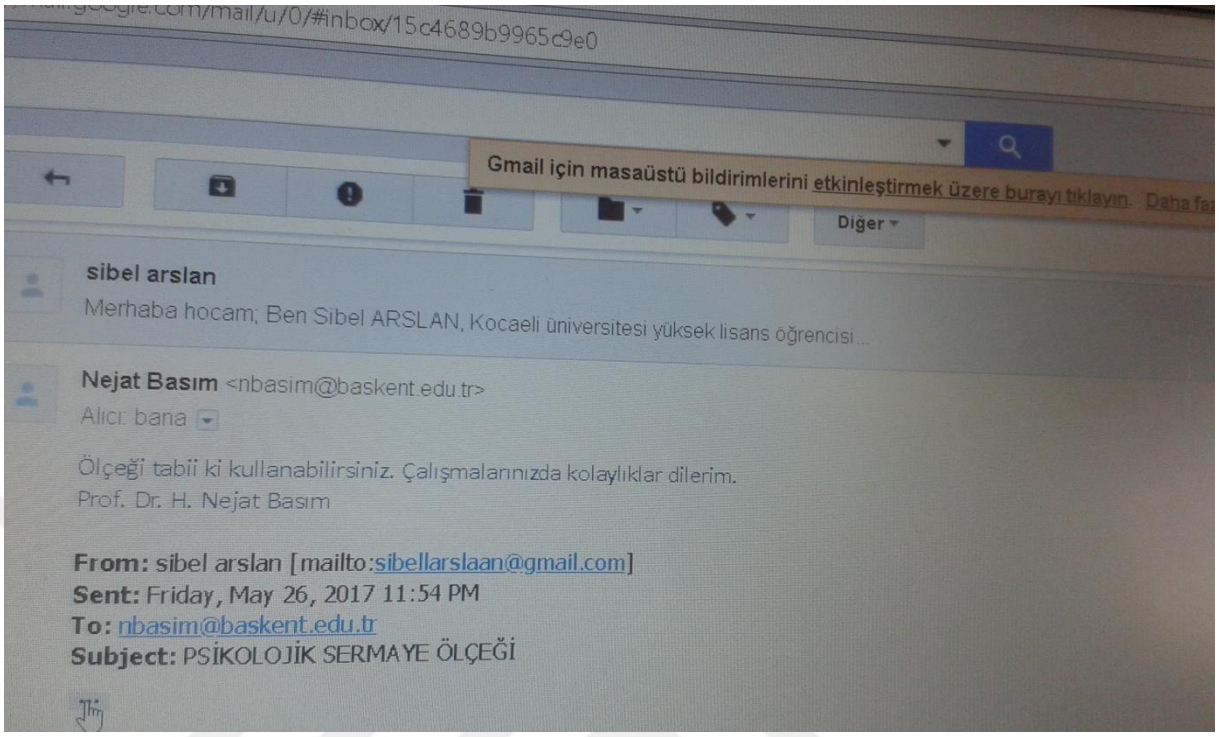
Ayhan DURMUŞ
Kartepe Kaymakamı
Başiskele Kaymakam V.

Adres :Serdar Mah. Çobandede Sok.No:2 Başiskele/KOCAELİ
Elektronik Ağ:www.basiskele.meb.gov.tr
e-posta : basiskele41@meb.gov.tr

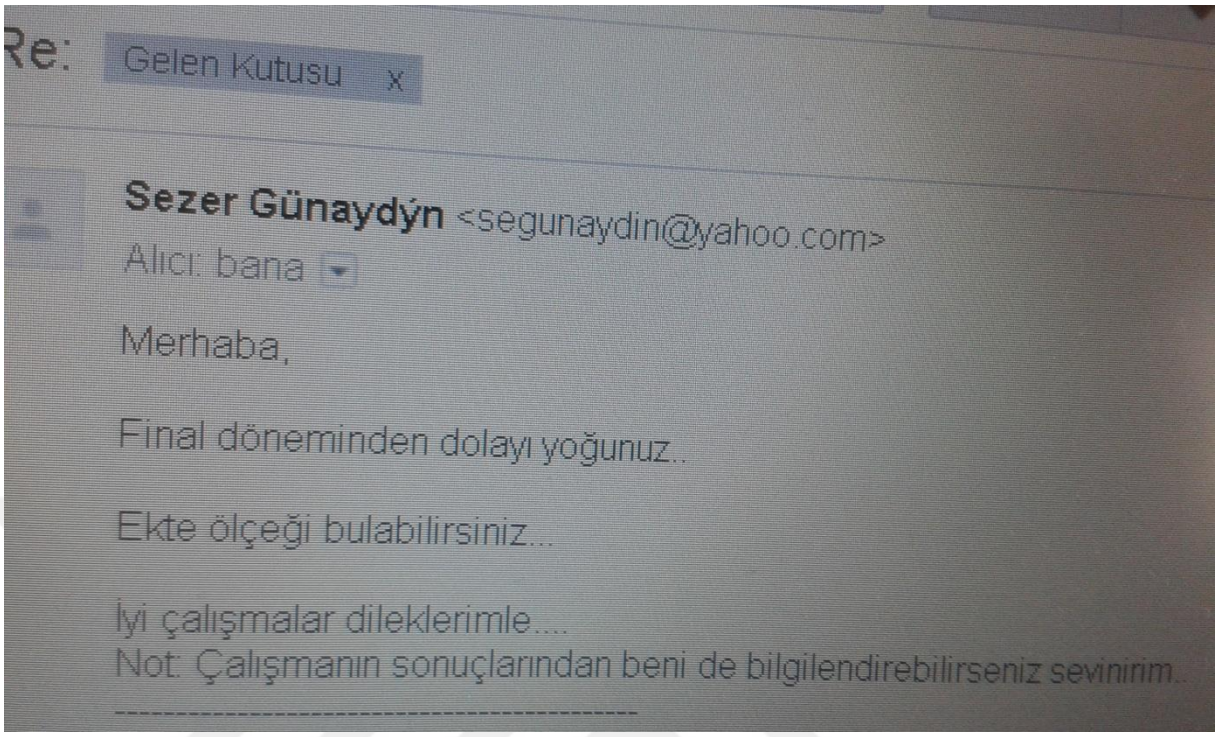
Ayrıntılı bilgi için: Emine ÜNAL (VHKİ)
Tel : (0 262) 343 27 11/ dahili 118
Faks: (0 262) 343 49 24

evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden a477-274b-3be6-8893-18ea kodu ile teyit edilebil

Ek 6) Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzin Belgesi



Ek 7) İş-Aile Zenginleşmesi İzin Belgesi



ÖZGEÇMİŞ

Sibel ARSLAN, 23/01/1985 tarihinde Afyonkarahisar' ın Sandıklı ilçesinde doğmuştur. İlkokul ve orta eğitimini Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu'nda, lise eğitimimi Sandıklı Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. Lisans eğitimin Uludağ Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü'nde tamamlamıştır. Şuanda Kocaeli ilinde yaşamakta ve Başiskele Kartonsan İlkokulunda okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.

İletişim: sibellarslaan@gmail.com