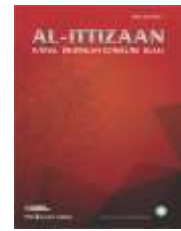




Contents lists available at <http://ejournal.uin-suska.ac.id>
Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam
ISSN: 2620-3820

Journal homepage: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/alittizaan>



Keberhasilan Karir Guru: *Psychological capital* Sebagai Landasan Utama

Dewi Justitia*, Dede Rahmat Hidayat, Azka Giaz Rahman, Rifdha Karmila
Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 201x
Revised Aug 20th, 201x
Accepted Aug 26th, 201x

Keyword:

Psychological capital
Calon guru
Kepuasan karir
Gender

ABSTRACT (10 PT)

Keberhasilan sebuah karir ditentukan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang sangat penting dan memberikan tingkat keberhasilan yang tinggi adalah modal psikologis (*Psychological capital*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan *psychological capital* mahasiswa berdasarkan gender. Metode yang digunakan adalah survey dengan melibatkan 73 responden yang merupakan calon guru dari Fakutas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Instrumen yang digunakan adalah PSQ-24 yang terdiri dari 24 item. Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam variabel psikologis antara laki-laki dan perempuan. Secara khusus, laki-laki cenderung memiliki skor yang lebih tinggi dalam variabel *psychological capital*, begitu pula dengan aspek-aspeknya laki-laki lebih tinggi efikasi, harapan, resiliensi, dan optimis dibandingkan dengan perempuan. Namun, perbedaan yang signifikan hanya terjadi dalam aspek efikasi, sementara variabel lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang holistik dan inklusif dalam merancang strategi pengembangan profesional dan dukungan psikologis untuk memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berhasil dalam karir mereka, tanpa memandang jenis kelamin.



© 2024 The Authors. Published by UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
This is an open access article under the CC BY license
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Corresponding Author:

Dewi Justitia
Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: justitiadewi@yahoo.com

Introduction

Pada era modern yang penuh dengan tantangan dan kompleksitas, profesi menjadi seorang guru tidak lagi hanya mengharuskan kecakapan dalam menyampaikan materi pelajaran. Sebagai pemimpin pendidikan di kelas, seorang guru juga harus memiliki kapasitas psikologis yang kuat untuk menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul di dunia Pendidikan (Afdal et al., 2019; Iswari et al., 2023). Dalam konteks ini, konsep "*Psychological capital*" atau modal psikologis menjadi semakin relevan. *Psychological capital* yang merupakan personal resources dapat memprediksi kinerja (Ferradás et al., 2019), membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja (Bouzari & Karatepe, 2017; Zhong et al., 2016), sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan competitiveness organisasi (Karatepe et al., 2019; Ozturk & Karatepe, 2019). *Psychological capital* mencakup sifat yang mendorong individu untuk mencapai prestasi kerja, dan berbeda dengan kepribadian, karena dapat berubah-ubah (Jung & Yoon, 2015) yang merupakan unsur penting yang mengacu

pada peningkatan dan kinerja yang lebih baik (Luthans et al., 2007). Pegawai yang memiliki *psychological capital* yang tinggi dapat menghadapi kesulitan di pekerjaan (Karatepe et al., 2019) dan memiliki kapasitas kemampuan adaptasi yang lebih baik (Yunlu & Clapp-Smith, 2014).

Modal psikologis ini mencakup empat dimensi utama: harapan (*hope*), ketahanan (*resilience*), efikasi diri (*self-efficacy*), dan optimisme. Guru-guru yang memiliki modal psikologis yang kuat cenderung mampu mengatasi tekanan, menghadapi kegagalan, dan tetap optimis dalam menghadapi tantangan yang ada di lingkungan kerja mereka. Didukung oleh penelitian (Hmieleski & Carr, 2008) menyatakan bahwa *Psychological capital* sebagai dasar yang terdiri dari *hope* (Youssef-Morgan & Luthans, 2015), *self-efficacy elements* (Pajares & Valiante, 1997), *optimism* (Scheier & Carver, 2009), and *resilience* (Masten, 2001). Luthans et al. (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis pikiran yang dibedakan oleh motivasi atau keadaan positif untuk mencapai sukses (*hope*), psikologi positif yang dapat mendorong individu untuk bangkit dari keterpurukan atau menyelesaikan tugas tambahan (*resilience*), kepercayaan diri tinggi dalam menyelesaikan tantangan (*self-efficacy*), dan optimisme tinggi atau atribusi positif mengenai kesuksesan saat ini dan masa depan (*optimism*). Dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah kekuatan positif yang muncul dari internal individu dan meningkatkan kesuksesan di tempat kerja.

Mengingat pentingnya modal psikologis ini, penelitian tentang bagaimana modal psikologis calon guru mempengaruhi kesuksesan karir mereka di masa depan menjadi sangat relevan. Apakah calon guru yang memiliki modal psikologis yang lebih tinggi cenderung mencapai tingkat keberhasilan karir yang lebih tinggi? Bagaimana modal psikologis ini dapat diperkuat atau dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar dari penelitian yang ingin mendalami hubungan antara modal psikologis calon guru dengan keberhasilan karir mereka di masa depan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang keterkaitan ini, dapat dirancang strategi-strategi pendidikan yang lebih efektif untuk mempersiapkan calon guru menghadapi tantangan di dunia pendidikan yang terus berkembang.

Perkembangan karir adalah aspek mendasar dari perkembangan manusia, dan itu dianggap sangat penting dimensi perkembangan psikososial (Eryilmaz & Mutlu, 2017; Yazici, 2012). "Karir" sebagai istilah mengacu pada kombinasi dan sintesis peran kerja pengalaman individu selama masa hidup (Super, 1980). Pilihan karir terkait dengan keterlibatan pekerjaan tertentu atau aktivitas kerja, sedangkan perkembangan karir melibatkan semua kegiatan yang berlangsung selama kehidupan karir (Baruch et al., 2015). Secara luas Doğan (2014) mendefinisikan keputusan karir bukan hanya terkait dengan pilihan profesi tetapi juga terkait dengan program pendidikan, pekerjaan atau sekolah.

Gap penelitian dari konteks yang disajikan adalah kekurangan penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara modal psikologis (*Psychological capital*) calon guru dengan keberhasilan karir mereka di masa depan. Meskipun telah ada penelitian yang menyoroti pentingnya modal psikologis dalam konteks kerja umum, namun masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti bagaimana modal psikologis ini mempengaruhi karir khususnya di bidang pendidikan. Selain itu, meskipun telah ada definisi yang jelas tentang apa itu modal psikologis dan bagaimana dimensinya mempengaruhi kinerja dan adaptasi individu di tempat kerja, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor khusus dalam konteks pendidikan yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh modal psikologis terhadap keberhasilan karir calon guru.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menggali lebih dalam tentang bagaimana modal psikologis calon guru, khususnya dalam dimensi harapan, ketahanan, efikasi diri, dan optimisme, mempengaruhi jalur karir mereka di masa depan. Hal ini penting untuk memahami bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat dirancang untuk memperkuat modal psikologis ini dan mempersiapkan calon guru menghadapi tantangan di dunia pendidikan yang terus berkembang.

Method

Penelitian yang akan dilakukan merupakan survei yang melibatkan responden dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner, yang akan diisi oleh responden yang terpilih. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Kegiatan penelitian ini berlangsung dari bulan Maret hingga bulan Oktober 2023. Populasi penelitian terdiri dari mahasiswa calon guru di Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ, yang berusia antara 15 hingga 23 tahun. Sampel diambil dengan teknik random sampling, sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 mahasiswa (detail sampel pada tabel 1).

Metode pengumpulan data akan menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24), yang dikembangkan oleh teori (Luthans et al., 2007) pada tahun 2021 dan terdiri dari 24 pertanyaan atau item. Secara teknis, pengumpulan data akan dilakukan melalui platform *Google Form*, di mana responden akan diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Penggunaan skala *Likert* akan memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat setuju atau tidak setuju mereka terhadap pernyataan yang diberikan, memberikan data yang lebih mendalam tentang modal psikologis mereka. Teknik analisis data yang akan digunakan, pertama adalah Teknik analisis data deskriptif untuk menjelaskan secara deskripsi setiap variabel yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan *independent sample t-test*.

Results and Discussions

Setelah melalui periode pengumpulan data yang berlangsung selama 3 bulan secara teliti dan sistematis, kami berhasil mendapatkan respons dari sebanyak 73 partisipan yang bersedia berkontribusi dalam penelitian ini. Hasil dari proses pengumpulan data ini memperlihatkan sebuah gambaran yang jelas tentang profil responden yang terlibat dalam penelitian kami.

Tabel 1. Profil responden

	Jumlah	%
Total	73	100
Gender		
Laki-laki	12	16.4
Perempuan	61	83.6
Semester		
2 (Dua)	19	26
4 (empat)	5	6.8
6 (enam)	21	28.8
8 (delapan)	28	38.4
Program studi		
Bimbingan dan Konseling	33	45.2
Manajemen Pendidikan	16	21.9
PG PAUD	21	28.8
Teknologi Pendidikan	3	4.1

Berdasarkan gender, mayoritas responden adalah perempuan tampak tingkat ketertarikan responden laki-laki lebih rendah untuk menjadi responden. Berdasarkan semester yang terbanyak adalah mahasiswa yang sudah berada di semester 6 dan 8 serta dari segi Program studi mayoritas adalah program studi Bimbingan dan Konseling, artinya para calon guru BK yang lebih tertarik, kemudian dari program studi PG PAUD. Sementara dari Pendidikan Khusus dan Pendidikan masyarakat tidak ada satupun yang bersedia menjadi responden

Tabel 2. Uji deskriptif *psychological capital* calon guru di FIP UNJ

Variebal	Group	N	Mean	SD	SE
<i>Psychological capital</i>	1	12	107.33	18.86	5.44
	2	61	99.13	17.37	2.22
Aspek					
Efikasi	1	12	27.58	6.43	1.86
	2	61	24	5.1	0.65
	Total	73	24.59	5.46	0.64
Harapan	1	12	26.25	4.62	1.3
	2	61	24.85	5.85	0.75
	Total	73	25.08	5.7	0.7
Resiliensi	1	12	25.33	4.94	1.43
	2	61	23.8	4.49	0.58

Variebal	Group	N	Mean	SD	SE	
<i>Psychological capital</i>	1	12	107.33	18.86	5.44	
	2	61	99.13	17.37	2.22	
Aspek	Total	73	24.05	4.57	0.54	
	Optimis	1	12	28.17	4.97	1.44
		2	61	26.48	4.9	0.63
Total		73	26.75	4.92	0.58	

Catatan: 1 (laki-laki); 2 (Perempuan)

Berdasarkan tabel yang disajikan, terdapat perbedaan skor rata-rata dalam beberapa variabel psikologis antara dua kelompok (laki-laki dan perempuan) yang dibandingkan. Secara khusus, dalam variabel *psychological capital*, aspek efikasi, harapan, resiliensi, dan optimis, laki-laki cenderung memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Dengan rata-rata skor yang lebih tinggi dalam variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa laki-laki memiliki tingkat kepercayaan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme yang lebih tinggi daripada kelompok perempuan.

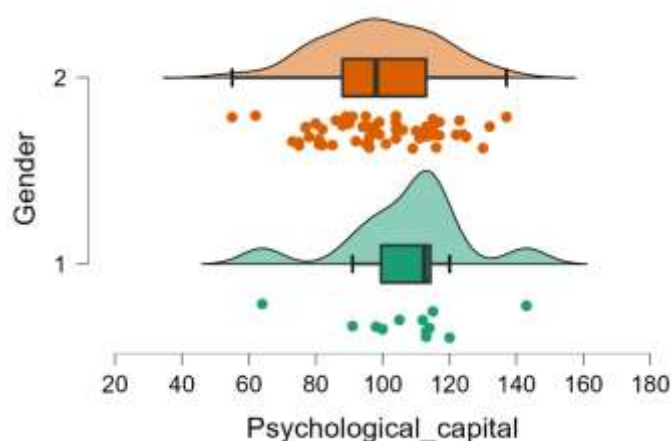
Tabel 3. Uji Perbedaan *Psychological capital* Berdasarkan Ditinjau Gender

	t	df	p
Efikasi	2.13	71	0.04
Harapan	0.78	71	0.44
Resiliensi	1.06	71	0.29
Optimis	1.09	71	0.28
<i>Psychological capital</i>	1.48	71	0.15

Note. Student's t-test.

Tabel tersebut adalah hasil dari uji perbedaan *psychological capital* berdasarkan gender menggunakan metode *Student's t-test*. Variabel yang ditinjau meliputi efikasi, harapan, resiliensi, optimis, dan *psychological capital* secara keseluruhan. Nilai statistik t yang dihasilkan dari analisis menunjukkan seberapa signifikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam masing-masing variabel. Derajat kebebasan (df) mengindikasikan jumlah sampel yang digunakan dalam analisis. Sedangkan nilai p menunjukkan signifikansi statistik dari perbedaan tersebut.

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan signifikan berdasarkan gender dalam aspek efikasi, dengan nilai t sebesar 2.13 dan nilai p sebesar 0.04, menunjukkan signifikansi statistik. Namun, untuk aspek lainnya seperti harapan, resiliensi, optimis, dan variabel *psychological capital* secara keseluruhan, tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara laki-laki dan perempuan, karena nilai p lebih besar dari 0.05. Temuan ini memberikan wawasan penting tentang dinamika psikologis antara gender yang dapat memengaruhi pemahaman kita tentang perbedaan dalam *psychological capital*.



Gambar 1. Perbedaan *Psychological Capital* Ditinjau dari Gender

Catatan: 1 (laki-laki); 2 (Perempuan)

Pembahasan

Temuan bahwa laki-laki memiliki skor yang lebih tinggi dalam variabel psikologis seperti *psychological capital*, Aspek Efikasi, Harapan, Resiliensi, dan Optimis, dapat menjadi kunci penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan karir guru. Sebagai landasan utama, *psychological capital* yang tinggi pada laki-laki dapat membantu mereka menghadapi tantangan dalam profesi guru dengan lebih baik, meningkatkan efektivitas pengajaran, dan memperkuat kualitas interaksi dengan murid dan kolega. Telah terbukti bahwa modal psikologis berhubungan secara signifikan dan positif dengan kesejahteraan subjektif guru (Avey et al., 2010), kepuasan kerja (Bandura & Locke, 2003), dan kebahagiaan karir (Freire et al., 2020; Zewude & Hercz, 2021). Kesejahteraan karir guru mencerminkan pengalaman positif berkelanjutan yang dialami guru ketika kebutuhan mereka terpenuhi melalui kegiatan Pendidikan (Anwar, 2018).

Menurut teori emosi positif yang diperluas (Fredrickson, 2004; Isgett & Fredrickson, 2015), sebagai pengalaman positif yang bertahan lama, kesejahteraan karir guru tidak hanya memiliki fungsi yang diperluas sementara tetapi juga fungsi yang dibangun dalam jangka panjang. Dengan kata lain, kesejahteraan karir menyediakan sumber daya fisik, kognitif, dan sosial yang bertahan lama, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan identitas karir, peningkatan keterlibatan karir, dan peningkatan kinerja. Karena identitas karier sangat penting bagi komitmen karier, kesejahteraan karir dapat meningkatkan komitmen karier guru melalui identitas karier. Telah terbukti bahwa kesejahteraan subjektif guru (Luo & Zhou, 2015), kepuasan hidup (Hu et al., 2022), dan kesejahteraan karir (Wang, 2013) dapat memprediksi komitmen karir secara signifikan dan positif.

Namun, penting untuk menyadari bahwa perbedaan ini juga dapat memunculkan pertanyaan tentang kesetaraan gender dan perlunya memastikan bahwa perempuan juga memiliki akses dan dukungan yang sama dalam pengembangan *psychological capital* mereka untuk mencapai keberhasilan karir yang sama. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengakuan terhadap peran *psychological capital* dalam keberhasilan karir guru, khususnya dalam hal efikasi, harapan, resiliensi, dan optimisme. Dengan menyadari bahwa laki-laki cenderung memiliki modal psikologis yang lebih tinggi, institusi pendidikan dan pemerintah perlu memperhatikan perlunya mendukung pengembangan *psychological capital* pada perempuan juga. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, program pengembangan profesional, dan dukungan psikologis yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, tanpa memandang jenis kelamin.

Saran yang dapat diambil dari temuan ini adalah perlunya pembangunan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana semua guru, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan dukungan untuk meningkatkan *psychological capital* mereka. Institusi pendidikan dapat merancang program-program khusus yang memperkuat efikasi, harapan, resiliensi, dan optimisme, serta mengintegrasikan pelatihan dan pembinaan yang memperhatikan perbedaan gender. Selain itu, kesetaraan gender dalam akses dan dukungan untuk pengembangan karir harus diprioritaskan dalam kebijakan dan praktik organisasi. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan, di mana semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk meraih keberhasilan karir yang maksimal.

Conclusions

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam variabel psikologis antara laki-laki dan perempuan. Secara khusus, laki-laki cenderung memiliki skor yang lebih tinggi dalam variabel *psychological capital*, begitu pula dengan aspek-aspeknya laki-laki lebih tinggi efikasi, harapan, resiliensi, dan optimis dibandingkan dengan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tingkat kepercayaan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan atau situasi sulit. Namun, perbedaan yang signifikan hanya terjadi dalam aspek efikasi, sementara variabel lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik antara laki-laki dan perempuan.

Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor psikologis yang mungkin memengaruhi adaptasi, kesejahteraan, dan keberhasilan karir, terutama dalam konteks profesi guru. Meskipun perbedaan gender ini dapat memberikan wawasan yang berharga, penting untuk diingat bahwa setiap individu unik, dan temuan ini hanya mencerminkan tren umum dalam sampel yang telah dianalisis. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang holistik dan inklusif dalam merancang strategi pengembangan profesional dan

dukungan psikologis untuk memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berhasil dalam karir mereka, tanpa memandang jenis kelamin.

References

- Afdal, A., Iswari, M., Alizamar, A., Ifdil, I., Syahputra, Y., & Nurhastuti, N. (2019). Career planning differences between male and female deaf students. *Specialusis Ugdymas, 1*(39), 99–108. <https://doi.org/10.21277/se.v1i39.409>
- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Prenada Media.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Baruch, Y., Szűcs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International, 20*(1), 3–20. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137>
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2017). Test of a mediation model of psychological capital among hotel salespeople. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29*(8), 2178–2197. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2016-0022>
- Doğan, H. (2014). Examination of contemporary career decision making approaches and models. *OPUS International Journal of Society Researches, 4*(6), 100–130.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Guncel Yaklasimler - Current Approaches in Psychiatry, 9*(2), 227–227. <https://doi.org/10.18863/pgy.281802>
- Ferradás, M. del M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability (Switzerland), 11*(18), 5096. <https://doi.org/10.3390/su11185096>
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences, 359*(1449), 1367–1377.
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2020). Psychological capital and burnout in teachers: The mediating role of flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(22), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228403>
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2008). The relationship between entrepreneur psychological capital and new venture performance. *Frontiers of Entrepreneurship Research*.
- Hu, D., Zhou, T., Zhou, K., & Deng, F. (2022). The Relationship Between Psychological Capital and Teacher Career Commitment in Ethnic Areas of China: The Mediating Effects of Gratitude and Career Well-Being. *Frontiers in Psychology, 12*, 818274. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.818274>
- Isgett, S. F., & Fredrickson, B. L. (2015). Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, 359*(1449), 864–869. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26086-8>
- Iswari, M., Afdal, A., Nurhastuti, N., Syahputra, Y., & Ismail, R. N. (2023). Validation of Career

-
- Planning Instrument for Deaf (CPID): Rasch Model Analysis. *AIP Conference Proceedings*, 2805(1). <https://doi.org/10.1063/5.0166390>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Karatepe, O. M., Ozturk, A., & Kim, T. T. (2019). The effects of nonwork and personal resources on frontline bank employees' work engagement and critical job outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 37(3), 858–879. <https://doi.org/10.1108/IJBM-05-2018-0133>
- Luo, L., & Zhou, T. M. (2015). The relationship between gratitude and subjective well-being for middle school students: the mediating role of frustration resistance and social support. *Psychol. Dev. Educ*, 31, 467–474.
- Luthans, F. L., Avolio, B. J., & Avey, J. A. (2007). *Psychological capital questionnaire*.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9–24. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n2>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Ozturk, A., & Karatepe, O. M. (2019). Frontline hotel employees' psychological capital, trust in organization, and their effects on nonattendance intentions, absenteeism, and creative performance. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(2), 217–239. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1509250>
- Pajares, F., & Valiante, G. (1997). Influence of self-efficacy on elementary students' writing. *Journal of Educational Research*, 90(6), 353–360. <https://doi.org/10.1080/00220671.1997.10544593>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2009). Self-Regulatory Processes and Responses to Health Threats: Effects of Optimism on Well-Being. *Social Psychological Foundations of Health and Illness*, 395–428. <https://doi.org/10.1002/9780470753552.ch15>
- Super.D.E. (1980). A life-span, life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Wang, G. (2013). The characteristics of kindergarten teachers' occupational well-being and its relationship with occupational commitment. *Psychological Development and Education*, 29(06), 616–624.
- Yazici, B. (2012). The return to the family: Welfare, state, and politics of the family in Turkey. *Anthropological Quarterly*, 85(1), 103–140. <https://doi.org/10.1353/anq.2012.0013>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Yunlu, D. G., & Clapp-Smith, R. (2014). Metacognition, cultural psychological capital and motivational cultural intelligence. *Cross Cultural Management*, 21(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/CCM-07-2012-0055>
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological capital and teacher well-being: The mediation role of coping with stress. In *European Journal of Educational Research* (Vol. 10, Issue 3, pp. 1227–1245). Szegedi Tudományegyetem (Hungary). <https://doi.org/10.12973/EU-JER.10.3.1227>
-

Zhong, R. Y., Newman, S. T., Huang, G. Q., & Lan, S. (2016). Big Data for supply chain management in the service and manufacturing sectors: Challenges, opportunities, and future perspectives. *Computers and Industrial Engineering*, *101*, 572–591. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2016.07.013>