

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİMDALI

İSMAIL ESER DOKTORATEZİ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ABD 2018

**ÖĞRETMENLERİN ETİK LİDERLİK ALGISININ
İŞLE BÜTÜNLEŞME İLE OLAN İLİŞKİSİNDE POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

İSMAIL ESER
GAZİANTEP
MAYIS 2018

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ETİK LİDERLİK ALGISININ
İŞLE BÜTÜNLEŞME İLE OLAN İLİŞKİSİNDE
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK
ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

İSMAİL ESER

Tez Danışmanı: Doç. Dr. M. Semih SUMMAK

GAZIANTEP

MAYIS 2018

TEZ ONAY SAYFASI

Öğrencinin Adı ve Soyadı : İsmail Eser
Üniversite : Gaziantep Üniversitesi
Enstitü : Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Ana Bilim Dalı ve Program : Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Tezin Başlığı : Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının İşle
Bütünleşme İle Olan İlişkisinde Pozitif Psikolojik
Sermayenin Aracılık Etkisi
Tezin Savunma Tarihi : 08.05.2018

Bu tezin Doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep Hamamcı
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. M. Semih SUMMAK
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri İmzası

Doç. Dr. M. Semih SUMMAK(Jüri Başkanı)

Doç. Dr. Mahmut SAĞIR

Dr. Öğr. Üyesi Aykar TEKİN BOZKURT

Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZDEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Sedat ŞEN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Mehmet Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde, bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

İmza:

Adı ve Soyadı: İsmail ESER

Öğrenci Numarası: 201626696

Tezin Savunma Tarihi: 08.05.2018

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ETİK LİDERLİK ALGISININ İŞLE BÜTÜNLEŞME İLE OLAN İLİŞKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ

ESER, İsmail

Doktora Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. M.Semih SUMMAK

MAYIS 2018, 222 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye olan etkisinin belirlenmesi ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığını incelemektir. Ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye olan etkisine dair öğretmen görüşlerinin incelenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmada nicel ve nitel tekniklerin bir arada kullanıldığı karma yöntem modellerinden sıralı açımlayıcı tasarım modeli kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümünün örnekleme, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil Merkez ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 982 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada nicel veriler, Luthans ve vd. (2007) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Algısı Ölçeği, ve Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği ile toplanmıştır. Nitel veriler ise araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile nicel verilerin toplandığı okullardaki 24 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın nicel kısmının analizinde yapısal eşitlik modeli analizi ile birlikte, regresyon, korelasyon ve betimsel analizleri; nitel verilerin analizinde ise içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle

bütünleşmenin önemli bir yordayıcısı olduğu gözlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Nitel araştırma sonuçlarına göre ise, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin; belirlenen hedeflere ulaşmada, zorluklara karşı farklı çözüm yolları üretmede, beklenen performansı yakalamada işle bütünleşmeyi olumlu etkileme durumu teyit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin, çalışma ortamındaki atmosferi olumlu etkilediği ve yöneticilerin göstermiş olduğu etik davranışların işle bütünleşmede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına dayalı olarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Etik Liderlik, İşle Bütünleşme

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE EFFECTS OF MEDIATIVE ROLE OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP PERCEPTIONS AND WORK ENGAGEMENT OF TEACHERS'

ESER, İsmail

Ph. D. Dissertation, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Semih SUMMAK

May 2018, 222 pages

The purpose of this study is to assess the effects of positive psychological capital and ethical leadership perceptions of elementary, middle, and high school teachers on work engagement and to understand the mediative role of positive psychological capital in this relationship. Furthermore, examining the teachers' perceptions on the effects of positive psychological capital and ethical leadership perceptions on work engagement is also aimed at. In this study, a mixed-methods research approach was employed with in a sequential exploratory design model approach. The sample size for the quantitative stream of the study consisted of 982 elementary, middle, and high school teachers in Sahinbey and Sehitkamil sub provinces of the Greater Gaziantep province, during the 2015-2016 academic year. The "Psychological Capital Scale" developed by Luthans et al. (2007), "Ethical Leadership Perception Scale" developed by Yilmaz (2005), and the Utrecht Work Engagement Scale developed by Schaufeli et al. (2002) were in employed in data collection. The qualitative data of this study were collected from 24 teachers who work in the same schools (where quantitative data were collected) by using semi-structured interview protocol, developed by the researcher. A structural equation model, regression, correlation and descriptive analyses were used for the quantitative data analysis while content analysis was carried out for the qualitative data portion The findings of the study revealed a positive and significant relationship between positive

psychological capital and ethical leadership perceptions, and work engagement. It was shown that positive psychological capital and ethical leadership perceptions the teachers seemed to be an important predictor of work engagement. Additionally, it was also found that the positive psychological capital has a partial mediative role in the relationship between ethical leadership perceptions and work engagement. The qualitative analysis confirmed the positive impact of teachers' positive psychological capital on reaching goals, finding different solutions for the problems they encountered, and achieving the expected performance. Based on the participant teachers' perceptions, leaders equipped with ethical leadership characteristics seemed to have impacted the work environment positively, and the ethical behaviors of leaders seemed to have impacted their work engagement. Based on the results of this study, some recommendations for researchers and practitioners were given.

Key Words: Positive Psychological Capital, Ethical Leadership, Work Engagement

ÖNSÖZ

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesinde eğitim yöneticileri ve öğretmenler çok önemli bir yere sahiptir. Milli eğitim sisteminin ve öğretim programlarının amaçlarının gerçekleşmesinde önemli bir role sahip olan eğitim yöneticileri ve öğretmenler yaptıkları eğitim ve öğretim faaliyetlerin nitelikleriyle ülkenin geleceğini belirleyen en önemli unsurlardır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeyle olan ilişkisi eğitim örgütleri açısından önemlidir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve eğitim yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenler açısından yeterli düzeyde algılanması, öğretmenlerin işle bütünleşmelerine katkıda bulunması beklenir. Bu çalışmayla öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi, etik liderlik algısı ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişkiler saptanarak, alan yazıya katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmanın bu sonuçlarının alan yazına ve uygulayıcı konumunda olan eğitimcilere ve eğitim yöneticilerine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Tez çalışmamda beni devamlı destekleyen ve ilgisini esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. M. Semih SUMMAK'a tez jürimde yer alan değerli hocalarım Doç. Dr. Mahmut SAĞIR'a, Dr. Öğr. Üyesi Aykar Tekin BOZKURT, Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZDEMİR ve Dr. Öğr. Üyesi Sedat ŞEN'e doktora eğitimim süresince emekleri geçen tüm hocalarıma, araştırma kapsamında ziyaret edilen okullarda bizlere yardımlarını esirgemeyen eğitim yöneticilerine, gönüllü katılımlarıyla ilgilerini esirgemeyerek araştırmaya önemli katkılarda bulunan saygı değer öğretmenlerimize, doğrudan ya da dolaylı olarak şahsıma ve çalışmama destek olan tüm meslektaşlarıma ve Dr. Hüseyin BAĞRIYANIK'a, doktora öğrenimim boyunca gösterdikleri fedakârlıklarıyla ve destekleriyle hep yanımda olan kıymetli eşime ve çok sevdiğim çocuklarıma ayrıca anne ve babama teşekkür ederim.

İsmail ESER
Gaziantep, 2018

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Giriş.....	1
1.2. Problem Durumu	4
1.2.1. Problem Cümlesi	7
1.3. Araştırmanın Amacı	7
1.4. Araştırmanın Önemi.....	8
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6. Sayıtlar	10

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye (Positive Psychological Capital)	11
2.1.1. Sermayenin tanımı ve türleri	11
2.1.1.1. Ekonomik sermaye	12
2.1.1.2. Beşeri sermaye	12
2.1.1.3. Sosyal sermaye	13
2.1.1.4. Kültürel sermaye.....	13
2.1.1.5. Entelektüel sermaye	13
2.1.2. Pozitif psikolojinin tanımı ve gelişimi	14
2.1.3. Pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve tarihsel gelişimi	16
2.1.4. Pozitif psikolojik sermayenin özellikleri.....	19
2.1.5. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri	21
2.1.5.1. Özyeterlik (Self-Efficacy)	21
2.1.5.2. Umut (Hope).....	23
2.1.5.3. Psikolojik dayanıklılık (resiliency)	24

2.1.5.4. İyimserlik (Optimism)	26
2.2. Etik Liderlik (Ethical Leadership)	27
2.2.1. Liderlik kavramı	27
2.2.2. Liderlik özellikleri	28
2.2.3. Çağdaş liderlik teorileri	29
2.2.3.1. Öğretimsel liderlik	29
2.2.3.2. Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik	30
2.2.3.3. İşlevsel (transaksiyonel) liderlik	30
2.2.3.4. Karizmatik liderlik	31
2.2.3.5. Vizyoner liderlik	32
2.2.3.6. Etik liderlik	32
2.2.4. Etik liderliğin tanımı	33
2.2.5. Etik liderlik davranışları ve özellikleri	34
2.2.6. Eğitimde etik liderlik ve önemi	36
2.2.7. Etik liderlik türleri	37
2.2.7.1. Hizmete yönelik liderlik	37
2.2.7.2. Otantik liderlik	38
2.2.7.3. İlke merkezli liderlik	38
2.3. İşle Bütünleşme/İşe Angaje Olma (Work Engagement)	39
2.3.1. İşle bütünleşmenin tanımı ve tarihsel gelişimi	39
2.3.2. İşle bütünleşmenin önemi	41
2.3.3. İşle bütünleşme ile ilgili benzer yaklaşımlar	42
2.3.3.1. Rol benimseme yaklaşımı	42
2.3.3.2. Bütünleyici yaklaşım	42
2.3.3.3. Tükenmişlik yaklaşımı	43
2.3.3.4. İşe Bağlılık yaklaşımı	44
2.3.4. İşle bütünleşmenin boyutları	45
2.3.4.1. Fiziksel boyut	45
2.3.4.2. Zihinsel boyut	46
2.3.4.3. Ruhsal boyut	46
2.4. İlgili Araştırmalar	47
2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	47
2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar	77

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni.....	95
3.2. Araştırma Grupları	100
3.2.1. Nicel verilerin toplandığı evren ve örneklem.....	100
3.2.2. Nicel verilerin toplandığı araştırma grubunun özellikleri	103
3.2.3. Nitel verilerin toplandığı katılımcıların belirlenmesi.....	104
3.2.4. Nitel verilerin toplandığı araştırma grubunun özellikleri.....	105
3.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması	106
3.3.1. Nicel veri toplama araçları ve verilerin toplanması	106
3.3.1.1. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	109
3.3.1.2. Etik liderlik ölçeği	112
3.3.1.3. İşle bütünleşme ölçeği	116
3.3.1.4. Nicel verilerin toplanması.....	120
3.3.2. Nitel veri toplama araçları ve verilerin toplanması	121
3.3.2.1. Geçerlik ve güvenirliğin sağlanmasına yönelik çalışmalar	123
3.4. Verilerin Analizi.....	124
3.4.1. Nicel veri analizi	124
3.4.2. Nitel veri analizi	126
BÖLÜM IV	128
BULGULAR.....	128
4.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular:.....	128
4.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular:	132
4.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular:	135
4.3.1. Yapısal eşitlik modeli analiz aşamaları	135
4.3.2. Aracılık etkisi test bulguları	142
4.4. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular:.....	146
4.5. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular:.....	151
4.6. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular:	157

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Tartışma.....	163
--------------------	-----

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar	171
---------------------	-----

6.2. Öneriler	173
6.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	173
6.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler.....	174
KAYNAKLAR	176
EKLER.....	196
Ek-1 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzni	196
Ek-2 Etik Liderlik Ölçeği İzni.....	197
Ek-3 İşle Bütünleşme Ölçeği İzni	198
Ek-4 Kişisel Bilgi Formu	200
Ek-5 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	201
Ek-6 Etik Liderlik Ölçeği.....	202
Ek-7 İşle Bütünleşme Ölçeği	203
Ek-8 Öğretmen Görüşme Formu.....	204
Ek-9 Araştırma İzin Belgesi.....	205
ÖZGEÇMİŞ.....	206
VITAE.....	206

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1 Etik liderlik için ana davranış,karakterleri ve bunları ifade eden teorisyenler.....	34
Tablo 3. 1. Gaziantep Merkez Şahinbey İlçesi ve Merkez Şehitkamil İlçesi ilkokul-ortaokul ve lisede çalışan öğretmen sayıları	101
Tablo 3. 2. Gaziantep Merkez Şahinbey İlçesi ve Merkez Şehitkamil İlçesi sınıf-branş öğretmenleri sayıları.....	102
Tablo 3. 3. Gaziantep Merkez Şahinbey İlçesi ve Merkez Şehitkamil İlçesi örnekleme dahil edilen ilkokul-ortaokul ve lise sayıları	102
Tablo 3. 4. Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	103
Tablo 3. 5. Nitel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	105
Tablo 3. 6. Nitel Araştırma İçin Oluşturulan Çalışma Grubu	106
Tablo 3. 7. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Aralık Katsayısı ve Yorumları ..	107
Tablo 3. 8. Etik Liderlik ve İşle Bütünleşme ölçekleri Aralık Katsayısı ve Yorumları	107
Tablo 3. 9. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları.....	110
Tablo 3. 10. Pozitif Psikolojik Sermaye İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	112
Tablo 3. 11. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	113
Tablo 3. 12. Etik Liderlik İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması	116
Tablo 3. 13. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	118
Tablo 3. 14. İşle Bütünleşme İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması	120
Tablo 3. 15. Görüşme Formu Konu Alanları, İlgili Konular ve Problemler.....	122
Tablo 4. 1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin, İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	128
Tablo 4. 2. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	129

Tablo 4. 3. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	129
Tablo 4. 4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasın İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları	130
Tablo 4. 5. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	130
Tablo 4. 6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	130
Tablo 4. 7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	131
Tablo 4. 8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	131
Tablo 4. 9. Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının, İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	132
Tablo 4. 10. Etik Liderlik Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmeyi Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	132
Tablo 4. 11. Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	133
Tablo 4. 12. Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	133
Tablo 4. 13. Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	133
Tablo 4. 14. Etik Liderlik Algısının Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	134
Tablo 4. 15. Etik Liderlik Algısının Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	134
Tablo 4. 16. Etik Liderlik Algısının Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	135
Tablo 4. 17. Modelde Yer Alan Örtük Değişkenler ve Gözlenen Değişkenler	136
Tablo 4. 18. Gözlenen Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve İkili Korelasyonları	138
Tablo 4. 19. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	140
Tablo 4. 20. Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Ölçüleri ile Ölçme Modeli Sonuçlarının Karşılaştırılması	141
Tablo 4. 21. Ölçüm Modeli Değerleri	141
Tablo 4. 22. Doğrudan Etki Analiz Sonuçları.....	144
Tablo 4. 23. Aracılık Etkisi Analizi	145

Tablo 4. 24. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama Değere, Algı Düzeyine ve Standart Sapmalara İlişkin Bulgular	146
Tablo 4. 25. İyimserlik Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar	146
Tablo 4. 26. Dayanıklık Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar	148
Tablo 4. 27. Umut Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar.....	149
Tablo 4. 28. Özyeterlik Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar.....	150
Tablo 4. 29. Etik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalara İlişkin Bulgular	152
Tablo 4. 30. Etik Liderlik İletişimsel Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar.....	152
Tablo 4. 31. Etik Liderlik İletişimsel Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar.....	154
Tablo 4. 32. Etik Liderlik Karar Vermede Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar.....	155
Tablo 4. 33. Etik Liderlik Davranışsal Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar.....	156
Tablo 4. 34. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Katkılarına İlişkin Tematik ve Kavramsal Kodlamalar	158

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri	19
Şekil 2. 2. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri.....	21
Şekil 2. 3 Etik liderlik türleri	37
Şekil 2. 4. İşle bütünleşme bütünleyici modeli	43
Şekil 2. 5. Maslach'ın tükenmişlik ve işle bütünleşme ilişkisine ilişkin modeli	44
Şekil 3. 1 Açımlayıcı Sıralı Desen (Creswell,2012, s.541'den uyarlanmıştır).....	97
Şekil 3. 2 Karma Yöntem Çalışma Algoritması (Creswell,2012, s.541'den uyarlanmıştır).....	99
Şekil 3. 3. Pozitif Psikolojik Sermeye Ölçeğine Ait Yol Diyagramı	111
Şekil 3. 4. Etik Liderlik Algısı Ölçeğine Ait Yol Diyagramı.....	115
Şekil 3. 5. İşle Bütünleşme Ölçeğine Ait Yol Diyagramı	119
Şekil 4. 1. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli	137
Şekil 4. 2. Ölçüm Modeline Ait Yol Diyagramı	139
Şekil 4. 3. Etik Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye Yapısal Eşitlik Modeli	143
Şekil 4. 4. Etik Liderlik ve İşle Bütünleşme Yapısal Eşitlik Modeli	143
Şekil 4. 5. Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları.....	144

KISALTMALAR

\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
AGF	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)
ANOVA	: Varyans Analizi (Analysis of Variance)
BİMER	: Başbakanlık İletişim Merkezi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
f	: Frekans
GFI	: İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index)
IFI	: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)
Ki- χ^2	: Ki-Kare Uyum İndeksi (Chi-Square- Goodnes)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Örneklem Sayısı
p	: Anlamlılık Düzeyi
r	: Korelasyon
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SS	: Standart Sapma
TLI	: Tucker Uyum İndeksi (Tucker Fit Index)
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Giriş

Pozitif psikolojinin temeli psikoloji bilimidir. Davranış bilimini meydana getiren ana bilim dallarından psikoloji “insan davranışının incelenmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Hall ve Calvin, 1960). Psikolojinin üç ana konusu bulunmaktadır. Bunlar; ruhsal hastalıkları tedavi etmek, insanların yaşam kalitelerini iyileştirmek ve bireylerin üstün yeteneklerini ortaya koyup geliştirmektir (Boniwell, 2006). Bunlardan ruhsal rahatsızlıklar, kişileri etkilediği kadar kişilerin ailelerini ve içinde yaşadığı toplumu da negatif olarak etkilemekte ve ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Ruhsal sorunlar bireyleri ve toplumları etkilediği için üzerinde durulması gereken bir konu olmuştur.

Psikolojinin diğer bir konusu, insanların yaşamlarının kalitesini iyileştirmektir. İnsanlar ihtiyaçlarının kısa süreli tatmininden ve anlık mutluluklardan ziyade, uzun süreli bir tatmin ve mutluluk içinde bir yaşam sürdürmeyi tercih etmelerine karşın psikoloji araştırmacıları yaşam tatmininin ve mutluluğunun artırılması konusuna, çok fazla önem vermemişlerdir (Snyder ve Lopez, 2005). Bu nedenle, insan yaşamının kalitesinin iyileştirilmesi konusu zaman içerisinde psikoloji çalışmaları alanındaki önemini kaybetmiştir.

Psikoloji biliminin ana konularından üçüncüsü bireylerin yetenekleri ile ilgilidir. Bireylerin yeni fikirler edinme, yaratıcı olma, kendilerini geliştirme ve işlerinde ilerleyebilmeleri ancak yeteneklerinin geliştirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Psikoloji literatüründe yeteneklerle ilgili çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların çok azının yeteneklerin geliştirilmesi konusunda olduğu görülmektedir (Compton, 2005). Psikoloji çalışma alanlarından, insan ihtiyaçlarının ve mutluluğunun

uzun vadede tatmin edilmesi, insanların yeteneklerinin ortaya konulması ve geliştirilmesi konuları ise zaman içerisinde önemini yitirmiştir.

Farklı bir ifadeyle ruhsal hastalıkların ve zarar verici davranışların tedavisi ön plana alınmış olup, sağlıklı bireylerin yetiştirilip bunların güçlü yanlarından yararlanılması konuları göz ardı edilmiştir (Nelson ve Cooper2007). Psikologlar ve araştırmacılar insanları olumsuz etkileyen faktörler üzerine odaklanmışlardır. Psikoloji biliminin bu tek taraflı bakış açısı zaman zaman dikkatleri insanların daha verimli yaşamalarına ve üstün yetenekli bireylerin ortaya çıkarılmasına çekmiştir (Luthans, 2002). Bu açıdan psikoloji araştırmacılarının psikolojinin iki temel konusunu ihmal ettikleri söylenmektedir.

1950 yılında Maslow psikolojinin çalışma alanındaki eksikliği fark etmiştir. Maslow, psikoloji biliminin sağlıklı ve yaratıcı bireylere yönelmesi gerektiğini söyleyerek kendini gerçekleştirmiş bireylerin yaşam şeklini açıklarken “pozitif psikoloji” terimini ilk defa kullanmıştır (Maslow, 1954). 1980’lerde Herzberg ve McGregor yaptıkları çalışmalarda psikolojinin pozitif yönüne odaklanmışlardır. Psikolog ve Amerikan Psikoloji Birliği Başkanı Martin Seligman ise 1998 yılında psikolojinin unutulmuş iki önemli misyonunu tekrar gündeme getirmiştir. Psikolojinin; insan yaşamını iyileştirmek ayrıca insanların üstün yetenekleri ve güçlü yönlerini geliştirmek için Seligman’ın öncülüğünde çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmalara “pozitif psikoloji” adı verilmiştir (Güler, 2008;Luthans ve Youssef, 2004;Sheldon ve King, 2001).

Pozitif psikoloji kavramı ile ilgili çalışmalar devam ederken iş görenlerin bilgi, birikim ve becerilerinden oluşan “beşeri sermaye” ile örgütsel ağ yapılanması ve bireyler arasındaki ilişkileri ortaya koyan “sosyal sermaye” kavramları önem kazanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte, insan kaynağını ön plana alma ve yönlendirme açısından önem kazanmaya başlayan diğer bir kavram “örgütsel psikolojik sermaye” olmuştur (Luthans, 2002b; Luthans vd., 2006;Nelson - Cooper,2007; Wright, 2003). “Örgütsel psikolojik sermaye” kavramı, büyük ölçüde örgütsel alanda uygulanan pozitif psikolojideki teori ve çalışmalardan oluşmaktadır.

“Pozitif psikolojiyi” örgütsel alana taşıyan “pozitif örgütsel davranış” bireylerin zayıf ve aksak yanlarından ziyade, güçlü olan yanlarının ortaya çıkarılma ve geliştirilmesiyle alakalı bir kavramdır (Seligman-Csikszentmihalyi, 2000). Bu yeni

bakış açısı, performansın artırılması ile örgüt başarısının sağlanmasında; ölçülen, geliştirilen ve yönetilen insan kaynaklarının pozitif olarak yönlendirilen güçlü taraflarını ve psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Turner vd. 2002). Bu bakımdan psikolojik kaynak olarak; bireysel anlamda “kişisel gelişim ve performansı” teşvik eden, örgütsel anlamda “insan sermayesi ve sosyal sermayenin” önemine dikkat çeken “örgütsel psikolojik sermaye” kavramı örgütler açısından elde edilip yönetilmesi ve incelenmesi gereken bir güç haline gelmiştir (Luthans vd., 2007; Wright, 2003). Astlarını örgütsel ve bireysel anlamda onların yararına olabilecek hemen her konuda destekleyip güçlendirebilen, liderler çalışanlarının psikolojileri üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır.

20. yüzyılın II. yarısından sonra ayrı bir çalışma alanı olarak gelişim göstermeye başlayan yönetim bilimi alanında liderlik kavramı ile alakalı günümüze kadar birçok araştırma yapılmıştır. Liderlerin sahip olduğu özellikler, liderlerin bireyleri nasıl etkilediği üzerine çeşitli araştırmalar yapılmış ve bu konuda farklı tezler ortaya konulmuştur (Doğan, 2007: 34). Yapılan çalışmalarda liderlik kavramı, liderlerin özellikleri ve davranışları örgütün içinde bulunduğu duruma göre farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bazı araştırmacılar liderleri bireyleri etkileyen ve harekete geçiren, insan üstü güçlere sahip kişiler olarak tanımlarken, bazıları liderleri grup üyeleri ile birlikte hareket eden ve yönlendiren kişiler olarak tanımlamıştır. Farklı tanımlara rağmen liderlere ilişkin ortak yaklaşım; liderlerin, grup üyelerinin güvenini ve saygısını kazanması onları motive etmesi, grup üyelerinin işlerini daha istekli bir şekilde yapmalarını sağlaması olarak ifade edilebilir.

Liderlik kavramı zamanla örgütler için çok önemli bir hale gelmiştir. Liderlik üzerine çok sayıda çalışma yapılmış ve farklı liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımların ortak noktası liderlerin grup üyeleri ile birlikte hareket edip dönüşümü gerçekleştirmesidir. Liderlerin örgütlerde değişimi ve dönüşümü gerçekleştirirken yüksek düzeyde etik ve ahlaki standartlara sahip olmaları çok önemlidir. Çünkü örgütlerde dönüşümü gerçekleştirmek, yüksek etik ve ahlaki standartları gerektirmektedir (Eisenbeiss, 2012). Bu anlayışta etik liderlik yaklaşımının ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Etik liderlik kavramının temel etkisi ve güç kaynağı “moral ve etik otoriteye” dayanır. Etik liderler; moral ve bürokratik gücü kendi kişiliğinde birleştiren, doğruyu tanımlamaya ilişkin olarak bir değerler ve inançlar sistemi oluşturan dengeli liderlerdir (Turhan, 2007:13). Etik liderlik; dürüstlük, adalet,

cesaret, saygı ve güven gibi özellikler istemektedir (Gallagher ve Tschudin, 2010). Liderin takipçileri tarafından ne kadar etik ve adil olduğu görülürse, değişim o kadar kuvvetli yönde olmakta, bireyler performanslarını arttırarak örgüte daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Buna ek olarak etik liderler, rol modelleme süreci sayesinde de takipçilerini etkileyen sosyal öğrenme sürecini de oluşturmaktadırlar. Bu iki bakış açısıyla etik liderliğin sadece bireysel etki yaratma olmadığı, aynı zamanda örgütsel yapıyla da ilişki içerisinde olup onu etkilediği görülmüştür (Walumbwa, Morrison ve Christensen, 2012).

Örgütlerde bireylerin psikolojileri, liderlerin etkileri çalışanların işine tutku ve coşku ile bağlanmasında önemlidir. Ruhsal durumu iyi olan çalışanlar ile etkili liderlerin yer aldığı örgütlerde bireylerin işlerine bağlılıkları daha yüksek düzeydedir. Bu bağlılık araştırmacılar tarafından işle bütünleşme olarak tanımlanmıştır (Altun,2013; Bilgen,2014; Elçi, 2003; Işık, 2009;Neubert ve diğerleri,2009). İşle bütünleşme kavramı; bireyin kendisini işine vermesi, tüm benliği ile kendisini işine katması, tüm gücünü ve yeterliliğini işi için coşkuyla kullanması yani işiyle bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir. Farklı araştırmacılar işle bütünleşmeyi “işe angaje olma”, “işe adanma”, “işe cezbolma”, “işe tutkunluk”, “işe kapılma” gibi farklı isimlerle açıklamışlardır. (Ardıç ve Polatçı, 2009; Esen, 2011; Kanten ve Yeşiltaş, 2013). İşle bütünleşmiş bireyler örgütlerinin istedikleri amaçlara ulaşması için daha fazla olumlu davranışlar ortaya koyacak, görev ve sorumluluklarını herhangi bir dış denetime gerek duymadan yerine getireceklerdir. Bireylerin çalışırken pozitif enerjilerini ortaya koymaları, işlerine şevkle sarılmaları, kendilerini işlerine adanmaları, tüm motivasyonları ile işlerine yönelmeleri, işlerini zamanla sınırlandırmamaları, işlerinden ayrılmak istememeleri olarak da ifade edilen işle bütünleşme davranışı örgütlerde istenilen ve gerekli olan bir davranıştır (Kahn, 1990).

1.2. Problem Durumu

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin sahip oldukları duygu, düşünce ve ruhsal yönden sahip oldukları birikimi ifade etmektedir. Bu konuda Luthans, Youssef ve Avolio (2007) yeni bir yaklaşım ortaya atmışlardır. Bu yaklaşım, bireylerin performanslarının artırılmasında ve örgütün başarımın sağlanmasında, ölçülen, geliştirilen ve yönetilen insan kaynaklarının pozitif şekilde yönlendirilmiş güçlü yönleri ile psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Turner vd. 2002). Luthans,

Youssef ve Avolio (2007); çalışanların pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılarak geliştirilmesinin istenilen performanslarını olumlu yönde etkileyeceğini, bireylerin işle bütünleşmelerine katkıda bulunacağını söylemişlerdir. Ayrıca pozitif psikoloji akımının, örgütsel davranış alanındaki liderlik etkinliğinin ve çalışan performansının geliştirilmesi gibi uygulamaları da etkileyebileceğini savunmuşlardır (Luthans, 2002b: 697;Luthans ve Youssef, 2007).

Etik liderlik kavramı son yıllarda ortaya çıkan ve liderin etkisinin “moral ve etik otoriteye” dayandığı bir yaklaşımdır. Etik lider, “moral ve bürokratik gücü” kişiliğinde birleştiren; cesaret, güven, saygı, adalet ve dürüstlük gibi özelliklere sahip liderlerdir (Turhan, 2007:13; Gallagher ve Tschudin, 2010). Liderin takipçileri tarafından ne kadar etik ve adil olduğu görülürse, çalışanların üzerinde, örgütsel değişimde ve çalışanların işlerini sahiplenmelerinde o kadar etkili olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu bakış açısıyla etik liderliğin örgütsel yapıyla da ilişki içerisinde olup onu etkilediği aynı zamanda bireysel gelişimi desteklediği görülmüştür (Walumbwa, Morrison ve Christensen, 2012).

Pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme kavramları farklı şekillerde ifade edilmesine rağmen bir örgüt için büyük öneme sahip değerler olarak görülebilir. Pozitif psikolojik sermaye; bireylerin sahip oldukları olumlu düşünce ve davranış şekilleri olarak ifade edilirken, etik liderlik; ahlaki ve değerler bütünüyle bireyleri harekete geçirme olarak tanımlanmaktadır. İşle bütünleşme ise, bireylerin tüm motivasyonları ile kendilerini işlerine vermeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu üç kavramın tanımı incelendiğinde bir örgüt için ne kadar önemli oldukları görülmektedir. Tüm örgütlerde olduğu gibi bu kavramlar okullar ve öğretmenler içinde çok önemlidir. Çünkü öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayeleri işlerine olan bütünleşmelerini ve bakış açılarını etkileyecektir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ne kadar fazla ise sosyal çevrelerine ve işlerine olan bağlılıkları o derece artacaktır. Öğretmenlerin işleriyle bütünleşmeleri ise, eğitim kurumlarının daha üretken ortamlar haline gelmesinde, amaçlanan çıktılarının daha nitelikli olmasında, birey, aile ve toplum memnuniyetinde, okulun hedeflerine ulaşmasında o kadar etkili olacaktır (Dönmez,2014; Kutanis ve Oruç,2014; Luthans ve diğerleri,2008). Benzer şekilde yöneticilerinin taşıdığı oldukları “etik liderlik” becerilerinin öğretmenlerin işle bütünleşmelerini ve performanslarını olumlu yönde etkilediği yapılan çalışmalar neticesinde görülmektedir. Öğretmenler okul

yöneticilerinden kendilerine karşı ahlaki değerler içerisinde olmalarını, saygı duymalarını, adil ve dürüst davranmalarını, güven ve cesaret vermelerini beklemektedirler. Bu özelliklere sahip eğitim yöneticilerinin okullarda öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde etkiledikleri görülmektedir (Altun,2013; Karadaş,2014; Kılınç,2010).

Pozitif psikolojik sermayeleri ile etik liderlik algıları yüksek ve işleriyle bütünleşmiş öğretmenler daha enerjik, kendilerini işlerine kaptırmış ve işlerine gönülden adanmış kişiler olarak bireysel ve örgütsel manada olumlu çıktılar sunacaklardır. Pozitif psikolojik sermayeleri ile etik liderlik algıları yüksek ve işleriyle bütünleşmiş öğretmenlerin sunacağı örgütsel çıktılar, çalışandan istenen performansın fazlasıyla sergilenmesi, örgütsel amaçlara ulaşma, örgüt ortamında yaşanabilecek iletişim sorunlarının minimuma indirilmesi, olumlu örgüt ikliminin yaratılması, örgüt ortamında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi gibi olumlu sonuçlardır. Pozitif psikolojik sermayeleri ile etik liderlik algıları yüksek ve işleriyle bütünleşmiş öğretmenlerin sunacağı bireysel çıktılar ise, işin sevilerek yapılması, iş doyumunun artması, çalışanların aile ve sosyal hayatlarında daha mutlu bireyler olmalarının sağlanması gibi istendik sonuçlardır (Gill,2007; Ouweneel, Le Blanc ve Schaufeli, 2013; Öner,2008; Schaufeli ve Salanova,2008; Yaldiran,2010).

“İş performansı” ile yakından ilişkilendirilmiş olan (Rich, LePine ve Crawford, 2010) ve çalışanların işleriyle olan bütünleşme durumlarını ve işlerine yönelik tutkularını açıklayan “işle bütünleşme” kavramı (Schaufeli vd., 2002) gerek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi ve gerekse etik liderlik algılarıyla olan ilişkisinin ortaya çıkarılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Ouweneel, Le Blanc ve Schaufeli,2013). Bu açıdan çalışmanın öğretmenlerde ve eğitim yöneticilerinde; pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme konularında farkındalık oluşturması adına önemli bir boşluğu doldurması beklenmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin düşük olduğu, yöneticilerin adil ve ahlaki değerlerden uzak olduğu okullarda öğretmenlerin performanslarının olumsuz etkilendiği birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Böyle okullarda ve bu okullarda çalışan öğretmenlerde bazı sorunlarla karşılaşılacağı, okulların hedeflenen amaçlara ulaşmada sorunlar yaşayacağı söylenebilir. Bu açıdan öğretmenlerin işle bütünleşmelerini sağlamanın, olumlu psikolojilerine destek olmanın ve etik değerler

doğrultusunda davranmanın bir gereklilik olduğu görülmektedir (Bıyıkbeyi,2015; Topçu ve Ocak,2012; Avey, Wernsing ve Luthans,2008). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve performanslarına ilişkin çalışmalarda alan yazında bir eksiklik olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın, öğretmenlerde ve eğitim yöneticilerinde konuya ilişkin bir öngörü ve farkındalık oluşturması ve alan yazında boşluğu doldurması beklenebilir. Yapılacak araştırmanın sonucunda elde edilen bilgilerin alan yazı ve uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmüştür.

1.2.1. Problem Cümlesi

Yapılan çalışma çerçevesinde “İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının öğretmenlerin işle bütünleşmesine olan etkisi nedir?” sorusu araştırma problem cümlesini oluşturmaktadır. Problem cümlesine ek olarak aşağıda belirtilen alt problemlere de çözüm aranmıştır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin genel ortalama ve alt boyutları, işle bütünleşme düzeylerinin genel ortalamasını ve alt boyutlarını yordamakta mıdır?
2. Öğretmenlerin etik liderlik algıları genel ortalaması ve alt boyutları, işle bütünleşme düzeylerinin genel ortalaması ve alt boyutlarını yordamakta mıdır?
3. Öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü var mıdır?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlerin etik liderlik algılarına yönelik görüşleri nelerdir?
6. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine etkisine yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının performans üzerindeki etkisinde işle bütünleşme değişkeninin rolünü ve etik liderlik algısı ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin

aracı etkisini tespit etmektir. Araştırmada aynı zamanda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve etik liderlik algılarının belirlenerek, öğretmenlerin bakış açıları doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının işle bütünleşmelerine neden olan davranışlar hakkında görüşlerinin incelenmesi de amaçlanmıştır.

Araştırmanın bu sonuçlarının alan yazına ve uygulayıcı konumunda olan eğitimciler ve eğitim yöneticilerine katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesinde eğitim yöneticileri ve öğretmenler çok önemli bir yere sahiptirler. Eğitim ve öğretim faaliyetleri, amaçları eğitim yöneticileri ve öğretmenler tarafından öğrencilere kazandırılmaya çalışılmaktadır. Milli eğitim sisteminin ve öğretim programlarının amaçlarının gerçekleşmesinde önemli bir role sahip olan eğitim yöneticileri ve öğretmenler yaptıkları eğitim ve öğretim faaliyetlerinin nitelikleriyle ülkenin geleceğini belirleyen en önemli unsurlardır.

Türk eğitim sistemi ve diğer bütün eğitim sistemleri için bu kadar önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin işlerini yaparken zorlu görevlerin altından kalkabilmek için; “inanca sahip olma, şu anda veya gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti, zorlu amaçların üstesinden gelme, başarıyı devamlı kılmak için problemlerin üstesinden gelmeye dair bireyin pozitif psikolojik durumu ve işlerine bütün benliklerini katmaları, kendilerini işlerine coşku ile vermeleri, işlerine karşı ilgili olmaları kişinin işiyle ilgili görevleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işe katması” yani pozitif psikolojik sermayeleri, etik liderlik algıları ve işleriyle bütünleşmeleri tüm bu özellikler beraberinde nitelikli bir eğitim öğretim faaliyetini meydana getirecektir.

Pozitif psikolojik sermayeleri ile etik liderlik algıları yüksek ve işleriyle bütünleşmiş öğretmenler daha enerjik, kendilerini işlerine kaptırmış ve işlerine gönülden adanmış kişiler olarak bireysel ve örgütsel manada olumlu çıktılar sunacaklardır. Pozitif psikolojik sermayeleri ile etik liderlik algıları yüksek ve işleriyle bütünleşmiş öğretmenlerin sunacağı örgütsel çıktılar, çalışandan istenen performansın fazlasıyla sergilenmesi, örgütsel amaçlara ulaşma, örgüt ortamında yaşanabilecek iletişim sorunlarının minimuma indirilmesi, olumlu örgüt ikliminin yaratılması, örgüt

ortamında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi gibi olumlu sonuçlardır. Pozitif psikolojik sermayeleri ile etik liderlik algıları yüksek ve işleriyle bütünleşmiş öğretmenlerin sunacağı bireysel çıktılar ise, işin sevilerek yapılması, iş doyumunun artması, çalışanların aile ve sosyal hayatlarında daha mutlu bireyler olmalarının sağlanması gibi istendik sonuçlardır.

İş performansı ile yakından ilişkilendirilmiş olan, (Rich, LePine ve Crawford, 2010) çalışanların işleriyle bütünleşme durumlarını ve işe dönük tutkularını açıklayan “işle bütünleşme” kavramının (Schaufeli vd., 2002) bu çalışmada gerek pozitif psikolojik sermaye ve gerekse etik liderlik kavramlarıyla olan ilişkisi önemlidir. Ayrıca Türkiye’de pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme konularında yapılan çalışmaların sınırlı olduğu, bu konuda alan yazında boşluğu dolduracak olması alan yazıya katkı sağlayacak olması açısından önemli görülmüştür.

Araştırma öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının önemine ilişkin, öğretmenlere ve eğitim yöneticilerine öneri niteliği taşıması yönüyle de önemlidir. Çalışmanın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve eğitim yöneticilerinin etik liderlik becerilerinin geliştirilmesinin önemine ilişkin bir farkındalık oluşturması beklenmektedir.

Bu çalışmada kullanılan ilişkisel araştırma ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşmeleri arasındaki ilişkinin varlığı nicel yöntemler (regresyon, korelasyon, yapısal eşitlik) ile istatistiksel olarak ortaya konulacaktır. Katılımcılarla yapılmış olan yüz yüze görüşmeler yoluyla uygulanan nitel çalışma ile de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşmeye yönelik görüşleri daha ayrıntılı ve derinlemesine farklı bir perspektiften değerlendirilmiş olacaktır.

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış hareketlerinden yola çıkarak, tez çalışmasında; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden meydana gelen okulların “pozitif psikolojik sermayesi” ile iletişimsel, iklimsel, davranışsal ve karar vermede etik bileşenlerinden oluşan öğretmenlerin “etik liderlik algıları” ve zindelik, adanma ve bütünleşme bileşenlerinden oluşan “işle bütünleşme” arasındaki ilişkilerin araştırılması öneme haiz görülmüştür.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- 1- 2015/2016 eğitim ve öğretim yılı 982 öğretmen ile,
- 2- Gaziantep il merkezi Şehitkamil ve Şahinbey merkez ilçeleri ile,
- 3- Veri toplama aracı olarak ölçekler ile,
- 4- Katılımcı görüşleri, ölçme araçlarında yer alan sorular ile sınırlıdır.

1.6. Sayılılar

Çalışmada;

- 1- Katılımcıların ölçek maddelerine cevap verirken herhangi bir etki ve baskı altında kalmadığı,
- 2- Ölçme araçlarıyla elde edilen verilerin gerçeği yansıttığı,
- 3- Çalışmada yer alan öğretmenlerin, kullanılan ölçme araçlarını içtenlikle doldurduğu varsayılmıştır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme kavramlarının kuramsal çerçeveleri ve ilgili literatürler açıklanacaktır.

2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye (Positive Psychological Capital)

Araştırmanın bu bölümde ilk olarak sermaye türleri, pozitif psikolojinin tanımı, tarihsel gelişimi ve amacına sonrasında pozitif psikolojik sermayenin tanımı, tarihsel gelişimi, bileşenlerine değinilmiş, son olarak pozitif psikolojik sermaye ile ilgili olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1. Sermeyenin tanımı ve türleri

Sermaye kavramı uzun yıllardır üzerinde tartışılan ve tam anlamıyla uzlaşamayan bir kavramdır. Birçok araştırmacı bu kavramı farklı şekillerde tanımlamıştır;

Sermaye kavramını ekonomiye kazandırmış olan Marx bu kavramı tanımlarken ekonomik değer ifade etmiş olan unsurları kastetmektedir. Marx sermaye için “üretim sürecinde arta kalan değeri ifade eder” tanımlamasını yapmıştır (Akt. Şahin, 2011: 11).

Lin (1999: 29) sermaye kavramını “artı değer ve geri dönüşümü mümkün olan bir yatırım” olarak görmektedir.

Krishna ve Uphoff (2002: 118) sermayeyi; “esas olarak, gelir ve kazanç akışı gibi, yarar akışı sağlayan varlık birikimi” olarak ifade etmektedirler.

Taylor (2000: 1020); özellikle 1980’lerden itibaren siyaset bilimciler, sosyologlar ve eğitimciler tarafından yapılmış olan araştırma ve farklı

bakışaçılarının, fiziki sermayenin ekonomik, sosyal aktiviteyi açıklamada yetersiz kalacağını ortaya koymaktadır. Bu tartışmalar, toplumsal ve ekonomik süreçlerde değer yaratma, finansal sermaye gibi sosyal, kültürel, beşeri ve entellektüel sermayenin de önemini ortaya koymuş ve kapsayıcı bakış açısıyla birbirlerini çoğu zaman tamamlayan kaynaklar olarak görülmüşlerdir.

Putnam, sosyal sermayenin 20.yy boyunca birçok kez keşfedildiğini ve her defasında insanların yaşamlarının iyileştirilmelerine yardım etmek için bağlantıların kullanılmasının önerildiğini ifade etmiştir (Field, 2008: 11).

2.1.1.1. Ekonomik sermaye

Finansal veya klasik sermaye denilen bu sermaye türü Marx tarafından tanımlanırken ekonomik sermayeye sahip olanlar ile ekonomik sermayeye sahip olmayanlar şeklinde sosyal sınıfların oluşturulmasına sebep olmuştur. Bourdieu (1986: 245), klasik ekonomik sermaye için; ilk elden, doğrudan doğruya nakit olarak dönüştürülebilir ve mülkiyet haklarının oluşmasında kurumsallaştırılma olanağı olan tüm değerleri ifade ettiğini söylemiştir.

2.1.1.2. Beşeri sermaye

Beşeri sermaye, İnsan sermayesi olarak da anılır. Genel manada ülkedeki bireylerin bilgi ve birikimini ifade eder. İnsan sermayesi genellikle tek başına bir araştırma konusu olmuştur. Bunun sebebi, insan sermayesinin ulusların ve firmaların temelini oluşturmasıdır. Diğer tüm maddi varlıklar kaynağını insan sermayesinden almaktadır (Tunç, 2010: 14).

Beşeri sermaye; bireylerin, firma çalışanlarının, örgüt mensuplarının, yöneticilerin; bilgi, yetenekleri, kabiliyetleri, davranışları, yaratıcılıkları, çalışanların bilgisel donanımları, deneyimleri, yeni yol ve yöntemleri ile yenilikçilik, kabiliyet ve bilgilerinin toplamı, bilgi ve yeteneklerinin zenginleşip arttırılması, eğitim, öğretim, deneyim ve değer özellikleri, olarak tanımlanmaktadır (Erkocaoğlan, 2012: 54).

Ulusal temelde veya işletme temelinde beşeri sermaye pazar sermayesi, yapısal sermaye gibi diğer göstergelerden büyük düzeyde etkilenir. Örgütün başarısı, maddi kaynaklara ve insan kaynaklarına yeteri kadar sahip olmasına ve bunları etkin olarak kullanılmasına bağlıdır (Özçelik, 2000:801).

2.1.1.3. Sosyal sermaye

Özen ve Aslan (2006: 133,134), sosyal sermayeyi “birey veya örgüt anlamında herhangi bir aktörün sosyal ilişkilerinden iş bulma, yükselme, yenilik yapma vb. gibi çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar ve fırsatlar bütünü” şeklinde tanımlamaktadır.

Burt (1992: 9) sosyal sermayeyi, “bir kişinin parasal veya beşeri sermayesini kullanma fırsatları sağlamak suretiyle arkadaşları, meslektaşları ve üçüncü şahıslarla kurduğu ilişkiler” şeklinde anlamlandırılabilirliğini ifade etmektedir.

Sosyal sermaye; bireyin kimleri tanıdığı başka bir ifadeyle bireyin iletişim ağının büyüklüğünün ölçüsüdür. Bundan dolayı örgüt içerisinde yer alan bireysel ilişkiler göz önüne alındığında, sosyal sermayenin örgüt içindeki gücünü ve genişliğini anlamak güçtür (Demirci ve Arık, 2013: 131). Fakat sosyal sermayenin oluşabilmesi için çeşitli bağlantıların, normların, değerlerin ve güvenin kurulmuş olabilmesi gereklidir (Luthans ve Youssef, 2004: 149).

Sosyal sermaye komşuluklarda, topluluklarda ve örgütlerde başarılı işbirliğinin geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Yetersiz sosyal sermaye örgütlerde diğer sermaye türlerinde oldukça etkisiz kalmasına neden olacaktır (Töremen ve Ersözlu, 2010: 15).

2.1.1.4. Kültürel sermaye

Kültürel sermaye, örgüt kültürünün yansıması olarak görülebilir. Tüm örgütte olduğu gibi özellikle de eğitim örgütlerinin kendine ait olan bir örgüt kültürü vardır. Bu kültür örgütün kendisi olmasını sağlar ve diğer örgütlerden farkını ortaya koyar. Kültürel sermayenin örgütün başarısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, kültürel sermayesi yüksek olan işletmelerin daha başarılı oldukları ve yetişmiş (kalifiye) personelin örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu, yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Okul örgütünün kültürel sermayesi ile öğrencilerin eğitimsel başarıları arasında da doğrudan ilişki olduğu gözlemlenebilir (Şahin, 2011: 18).

2.1.1.5. Entelektüel sermaye

Brooking (1996: 12) göre entelektüel sermayeyi, “işletmeye fonksiyonellik kazandıran, işletmenin faaliyetini sürdürebilmesini sağlayan maddi olmayan

varlıklarının tümüdür” şeklinde ifade etmektedir. Brooking, işletmeleri maddi unsurlarla beraber entellektüel sermayeyle birlikte bir bütün olarak değerlenmiştir.

Edvinson ve Malone (1997: 10-11)’a göre entellektüel sermayeyi, “firmanın defter değeri ile piyasa değeri arasındaki fark” olarak tanımlamak mümkündür.

Büyüközkan (2002: 36) ise entellektüel sermayeyi, “kara dönüştürülebilir bir bilgi” olarak tanımlarken bu bilgiyi işletmelerin fikirleri, yenilikleri, teknolojileri, programları, veri kullanma yetenekleri, ilişkileri, yaratıcılıkları ve yayınları ile birlikte bir bütün olarak değerlendirmiştir.

2.1.2. Pozitif psikolojinin tanımı ve gelişimi

Pozitif psikoloji özellikle 1990’lı yılların ikinci yarısında başlayan ve günümüze gelindikçe önem kazanan bir akımdır.

“Pozitif psikoloji (positive psychology)” terimi 1954 yılında Maslow’un “Motivasyon ve Kişilik (Motivation and Personality)” isimli kitabında son bölümde yer alan “Pozitif Bir Psikolojiye Doğru (Toward A Positive Psychology)” başlıklı bölümünde ilk defa kullanılmıştır (Wright, 2002: 437).

Ancak 1998 yılında American Psychiatric Association (Amerikan Psikologlar Birliği)’in başkanı olan Martin E. P. Seligman tarafından ilk defa bugünkü haliyle kullanılmıştır (Güler, 2008: 199).

Seligman’ın psikoloji anabilim dalına yeni ve farklı bir bakış açısı getirmesiyle başlamış yeni bir yaklaşım olan “pozitif psikoloji”, İkinci Dünya savaşından itibaren devam etmekte olan psikoloji biliminin sadece patolojik vakalara ve zihinsel hastalıklara odaklanan yönünün dışında, psikoloji biliminin unutulmuş iki misyonuna vurgu yaparak, bireylerinolumlu yanlarıyla ilgilenmiş ve bunları geliştirmeye odaklanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 151; Sheldon ve King, 2001: 216).

“Pozitif psikoloji” yaklaşımının öncüsü olarak kabul edilen Seligman (2000: 8)’a göre; “bireyin güçlü yanları ve erdemlerini kullanması, gerçek mutluluğa yol açmaktadır”.

Sheldon ve King (2001:216) pozitif psikolojiyi, “insana özgü olağan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamaya göre pozitif psikoloji, psikologların bakışlarını patolojik vakalar yerine sağlıklı olan

kişilere yönelme amacını taşır. Umut, azim, cesaret vb. özellikleri bireylerin güçlü yanları olarak ortaya koyan pozitif psikoloji, bu yöntemle bireylerin iyilik halini geliştirebileceğini ve akıl hastalıklarını henüz ortaya çıkmadan önleyebileceğini savunmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 7).

Luthans ve diğerlerine (2007: 26) göre pozitif psikoloji bilimi, “normal ve sağlıklı bireyin nasıl olduğunu, bu normal ve sağlıklı bireyde neyin doğru gittiği ve neyin gelişmekte olduğunu bulma noktasında gözden geçirme ve değerlendirme süreci” olarak ifade edilebildiği gibi genel bir tabir ile pozitif psikoloji; “birey, grup ve kurumların işleyişi ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi” şeklinde de tanımlanmıştır.

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5) pozitif psikolojinin üç seviyesini şu şekilde ifade etmiştir:

1. “Değerli subjektif/kişisel deneyimler (subjektif seviye): Öznel iyi-oluş (well-being), memnuniyet ve tatmin (geçmişte), akış ve mutluluk (şu anda) ve umut ve iyimserlik (gelecek için).

2.Pozitif bireysel özellikler (bireysel seviye): Sevgi ve iş yeteneği, cesaret, bireyler arası yetenek, estetik duyarlılık, azim, affedebilme, özgün olma, ileri görüşlülük, maneviyat, erdemli olma ve yüksek yetenek.

3.Bireyleri daha iyi vatandaşlığa doğru hareket ettiren kurumlar ve sivil erdemler (örgütsel seviye): Sorumluluk, fiziksel ve duygusal doygunluk, fedakârlık, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakı.”

Karacaoğlu ve İnce (2013: 181) pozitif psikoloji; “bireylerde neyin yanlış olduğunu değil, neyin doğru olduğun ön plana çıkaran yeni bir psikoloji akımıdır” ifadelerini kullanmışlardır.

Psikolojinin temelinde iki amacı bulunmaktadır. Birinci amacı; insan duygu, düşünce ve davranışlarını açıklamaktır. İkinci amacı ise şu anki davranışlarına bakarak geleceğe dair duygularını, düşüncelerini, davranışlarını tahmin edebilmektir. Örneğin; belli bir zaman önce intihar girişiminde bulunmuş bir kişinin hangi neden ve koşullar altında bu davranışı gerçekleştirdiğini göz önüne alarak, sonraki yaşantısında karşılaşılabileceği koşullarda ne şekilde davranışlar sergileyeceğini ortaya koymaktır.

Bunun yanı sıra psikolojiyi uygulamalı çalışan psikologların üçüncü bir amacı vardır. Bu amaç da mevcut bilgilerle toplumun iyileşmesini sağlamaktır (Biricik, 2012: 29).

Kara (2014: 6)'ya göre pozitif psikoloji; geleneksel psikolojinin görmezden geldiği ve unutilan misyonlarını tekrar ortaya koymuştur. Geleneksel psikoloji var olan patolojik bir vakayı ortadan kaldırmaya yoğunlaşmış ve bu vakalar psikolojinin ana konusunu oluşturmuştur. Ancak bu patolojik vakalarla birlikte göz ardı edilen ve geliştirilmesi gerekli olan “pozitif davranış özellikleri” üzerinde durmak gereklidir ki bu da Pozitif Psikolojinin alanına girmektedir.

Pozitif psikoloji bilimiyle uğraşan araştırmacılara göre pozitif kavramı üç farklı olgunun bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bu üç olgu (Fineman, 2006: 271):

- Birinci olguya göre; “mutluluk, geçmiş ve şimdiye ait duygular, haz, sevinç, akış, tatmin, kendini gerçekleştirme ve iyi hissetme hali vb.” pozitif öznel durumları içine almaktadır. “İyimserlik, umut ve inanç vb.” duygular daha çok geleceğe yöneliktir. Bu duyguların pozitif eğilimli olmaları, hayatı daha değerli kılmaktadır.
- İkinci olguya göre; “sevme, mesleki yeterlik, cesaret, azim, affetme, özgünlük, özyönetim, özsaygı vb.” pozitif bireysel özelliklerin yer alması gerekmektedir.
- Üçüncü ve son olgu ise kurum içerisinde etkinleştirilebilir sorumluluklar alabilme, destek olabilme, fedakârlıkta bulunabilme, hoşgörülü olma, uzlaşabilme ve nazik olma gibi, örgütsel erdemler sonucunda meydana gelen olumlu deneyim ve özellikler sonucu oluşan pozitif özellikler yer alır.

Ramlall (2008: 1582)'a göre “pozitif öznel deneyim ve pozitif bireysel özelliklerin” gelişmesinde ve gerekli ortamın oluşmasında pozitif örgüt ve kurumların önemi büyüktür.

2.1.3. Pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve tarihsel gelişimi

Sürekli bir değişim ve gelişim içindeki çalışma hayatında, işverenlerin çalışanlarından istek ve beklentileri de zamanla değişmektedir. Günümüzde sanayi döneminin verimlilik, fiziksel ve maddi sermayenin önem arzettiği çalışma ortamlarından, çalışmakta olduğu işletmeyi dönüştürebilecek potansiyele sahip olan,

dinamik, performansı yüksek ve verimli çalışanların tercih edildiği bir dönemin yaşandığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların performansının ve üretkenliğinin artırılmasında, çalışanların mutluluk düzeylerinin ve huzurunun yükselmesinin doğrudan etki ettiği görüşü kabul edilmektedir. Bunun sonucu olarak çalışanlarla birlikte firmaları ve örgütleri bu istenen amaçlara ulaştırmak için yeni arayışlar hız kazanmıştır. Bunlardan bir tanesi de “pozitif psikolojik sermaye” kavramı olarak karşımıza çıkmıştır (Güler ve Sarıipek, 2014:2).

“Pozitif psikolojik sermaye” kavramı Luthans ile arkadaşlarının 2000’li yılların başlarında başlayan ve kaynağını da “pozitif örgütsel davranıştan” almış olan çalışmalarının sonucunda ortaya çıkmıştır (Oruç, 2015: 19).

Alan yazıya bakıldığında bu tarihten önce başka çalışmalarda psikolojik sermaye kavramına tam olarak rastlanmaktadır. Bazı çalışmalar kavrama ait çok genel tanımlar yapmakla birlikte Luthans ve arkadaşlarının çizdiği esaslı çerçevenin dışında kalmaktadır. Örneğin Tomer (1996: 626) yaptığı çalışmada insan sermayesinin birtürü olan kişisel sermayeden (personal capital) bahsetmektedir. “Kişisel sermayeyi” bireyin temel özellikleri ile ilişkili olan ruhsal, fiziksel ve psikolojik süreçlerin kalitesini yansıtmış bir kavram olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda kişisel sermayenin bireyin fiziksel sağlığını, biyokimyasını, psikolojik olarak güçlü yanlarını ve hayattaki amacını yansıttığını ifade etmiştir (Tomer, 2003: 456).

Yine başka bir çalışmada Goldsmith, Veum ve Darity (1998: 15) psikolojik sermayeyi, kişinin üretkenliğini etkileyen olumlu psikolojik durumları olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca bu sermaye türünün insan sermayesinin önemli bir parçasını oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 21) göre bir işverenin bir çalışanını anlama isteği ve/veya kabiliyeti varsa buna olumlu psikolojik sermaye denir.

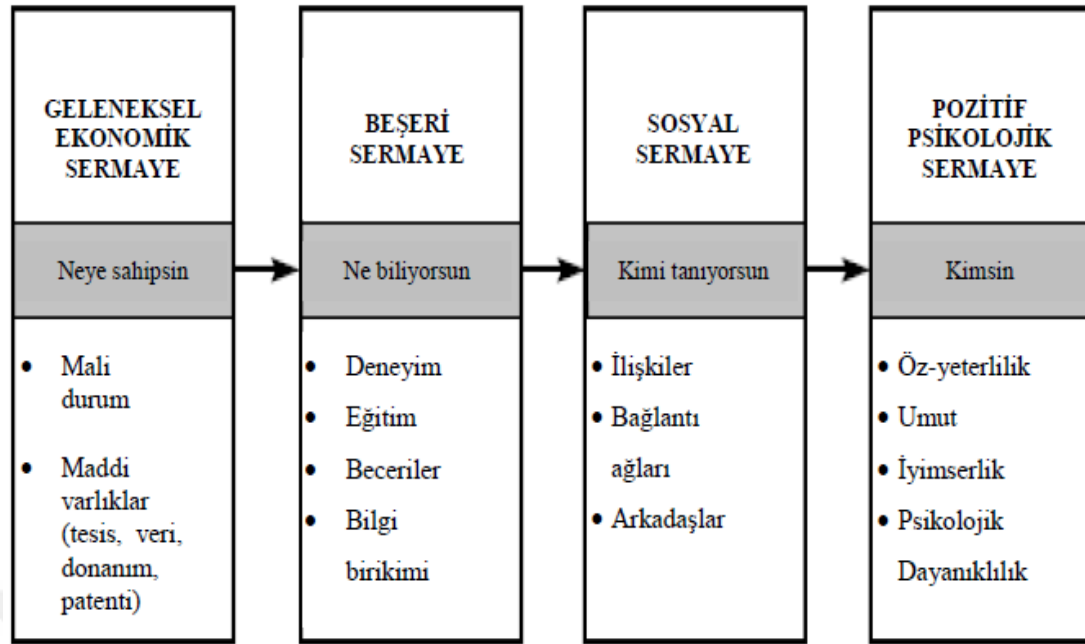
Pozitif psikolojik sermaye organizasyonel alanlara performansı artırmak amacıyla iskelet olarak kullanılmaktadır. İletişim ve bilgi ağlarını birer varlık olarak sunan sosyal sermaye ve beşeri sermaye teorileriyle birlikte, “pozitif psikolojik sermaye” bireylerin kim olduklarından kim olabileceklerine doğru bir gelişime vurgu yapmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 20).

“Pozitif psikolojik sermaye” bir üst yapı şeklinde ortaya konulduğundan, öncelikle gözlem ve kavramsal olarak ayırt edilebilir olma şartını gerçekleştirmelidir.

Kavramsal olarak, pozitif psikoloji ile ilgili diğer kavramların ayrıldığı nokta, kişiliksel/karakteristik veya durumsal olma bakımından ele alınmasıdır. Örneğin, pozitif psikolojik sermaye “durumsal olma” kriterini kullanırken, Peterson ve Seligman’ın “karakter güçlülükleri ve erdemler” kitabındaki pozitifpsikolojik kavramlar, bireye özgü karakteristik olma özelliği taşırlar (Peterson ve Seligman, 2004:29). “Beş büyük kişilik boyutu” kavramı (Barrick ve Mount, 1991) ya da “öz benlik” değerlendirmesi kavramı da (Judge, Van Vianen ve DePater, 2004; Judge ve Bono, 2001) bireye özgü karakteristik özellik taşımaktadır (Akt. Çınar, 2011: 8).

“Pozitif psikolojik sermaye”; genel olarak, temel psikolojik faktörlerden pozitifliğe, özel olarakda pozitif örgütsel davranış kriterleri ile bir araya gelen durumlara, rekabet avantajı sağlamak üzere beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçerek “kimsin?” sorusuna odaklanılması ve geliştirilmesi olarak tanımlanabilir (Luthans ve diğ., 2005: 253; Jensen ve Luthans, 2006: 259). Pozitif psikolojik sermayenin anahtar noktaları; pozitif psikoloji paradigmasına dayanması yani pozitifliğin ve bireylerin güçlü yönlerinin önemsenmesi, temelde pozitif örgütsel davranış kriterlerine (özgün, teori ve araştırma temelli, geçerli ölçümler ve durumsal) dayalı olan pozitif durumları içermesi, beşeri sermaye (ne biliyorsun?) ve sosyal sermayenin (kimi tanıyorsun?) ötesinde “kimsin?” sorusuna yoğunlaşması, rekabet avantajı ve performans gelişimi elde etmek için ekonomik/finansal sermayede olduğu gibi yatırım ve gelişimi birleştirmesi olarak sıralanabilir (Luthans ve diğ., 2005: 253).

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere beşeri ve sosyal sermaye günümüz örgütlerinde “pozitif psikolojik sermaye” ile birlikte bir adım öne geçerek bireylerindeğerini anlamak ve onlardan faydalanmak adına anlaşılır kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Örgütlerde tüm bu sermaye çeşitlerini sinerjik bir şekilde bütünleştirmek insan potansiyelini gerçekleştirme adına oldukça önemli bir yere sahiptir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 21). Dolayısıyla bu kavramın psikolojik sermaye olarak adlandırılmasının amacı örgütlerde yapılan araştırmalarda ekonomik, sosyal ve entelektüel sermayeye odaklanılmasına rağmen çalışanların pozitif kaynaklarına odaklanılmamış olmasıdır (Luthans ve Avolio, 2009: 300).



Şekil 2. 1. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri

Psikolojik sermaye kişisel olarak performansı artıran ve büyümeyi sağlayan psikolojik kaynak sağlarken; kurumsal olarak da, işgören performansını artıran ve rekabet üstünlüğüne katkı sağlayan oldukça güçlü olan yönetim aracıdır (Luthans, Avolio, Walumbwa et al. 2005: 253). Bu sebepten ötürü psikolojik sermaye örgütler ve işgörenler bakımından diğer sermaye çeşitlerine göre daha fazla öneme haizdir.

2.1.4. Pozitif psikolojik sermayenin özellikleri

Pozitif psikolojik sermayeyi diğer yaklaşımlardan ayırt etmeye yarayan bazı özellikler vardır ki özellikler aşağıdaki gibidir (Nelson and Cooper,2007:11):

- ***Psikolojik sermaye pozitifdir.*** Psikolojik sermaye insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanındaki araştırmacı ve uygulayıcılara; verimsiz çalışanlar, işyerindeki saldırgan davranış ve tutumlar, etik olmayan davranışlar, kabiliyetsiz yöneticiler, çatışma ve stres, etkin olmayan stratejiler, verimli faaliyetleri engelleyen örgüt yapısı ve kültürüne bir alternatif olması adına “yeni ve pozitif bir bakış açısı” önermektedir. Psikolojik sermaye, hem bireysel anlamda hem de örgütsel anlamda pozitif sonuçlar elde edilmesine imkan vermektedir.
- ***Pozitif psikolojik sermayenin kendisine ait olanyaratıcı teorik bir çerçevesi bulunmaktadır.*** Pozitif psikolojik sermaye; örgütsel davranışın kapsamına giren amaç belirleme, motivasyon, takım kurma, personel güçlendirme, örgüt kültürü ve katılım vb. kavramları içine almaktadır ki bu kavramlar kendi içinde pozitiflerdir, fakat bu yaklaşımlar çok defa çalışılmıştır (Steers, 2001: 331). Bundan dolayı bu kavramları kapsayacak olan yeni yaklaşımlar gerekli değildir ki psikolojik sermayenin görevi de bu kavramlar üzerinde yoğunlaşmak değildir.

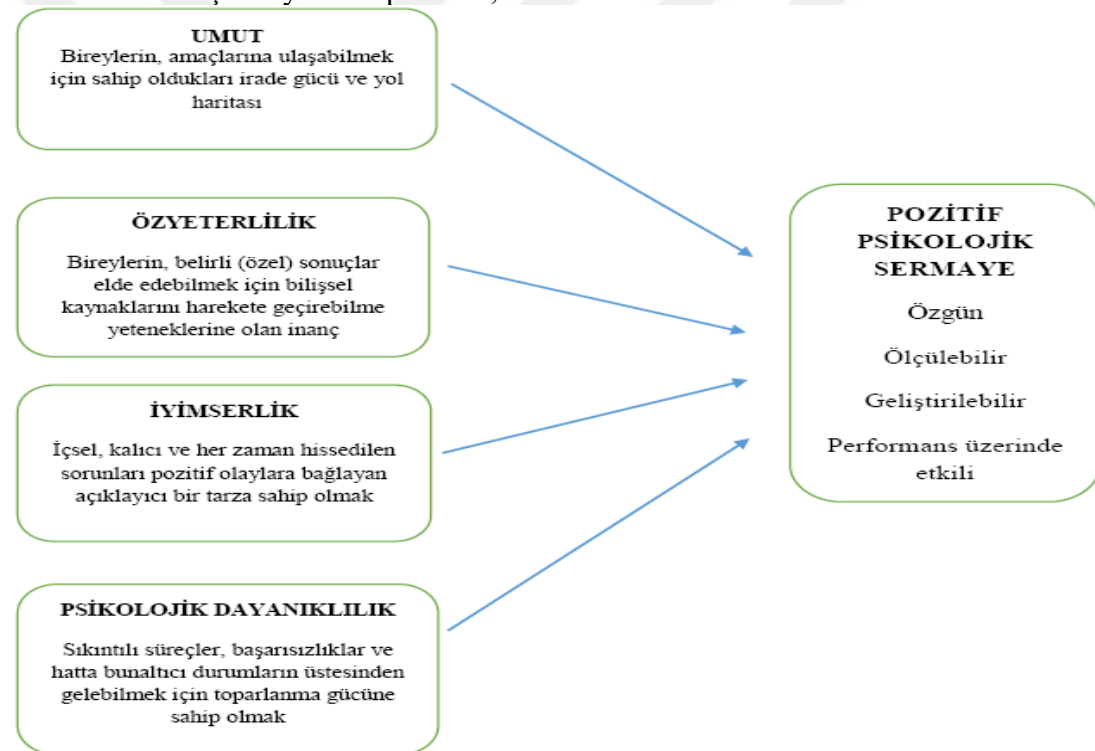
Psikolojik sermayenin mevcut negatif olan teoriler ve kavramların pozitif yüzü olmak gibi bir hedefide olmamalıdır. Psikolojik sermayenin ilgilendiği kavramlar, örgütsel davranışın hem pozitif hem negatif kavramlardan farklı bir bakış açısı ile incelenmektedir. Farklı bir ifadeyle, psikolojik sermayede kullanılmış olan pozitif kavramlar ile örgütsel davranıştaki negatif kavramlar, bir bütünün iki ucu olarak kabul edilemezler. Pozitif psikolojik sermayenin yeni ve farklı bir bakış açısı, kendine has, yaratıcı olan teorik bir çerçevesi vardır.

- **Pozitif psikolojik sermaye teori ve araştırmaya dayanır.** Pozitif psikolojik sermaye ümit teorisi ve sosyal bilişsel teori temeline dayanmakta ve bu teorilerden güç alarak psikolojik sermaye çalışmaları yürütülmektedir.
- **Pozitif psikolojik sermaye, beseri sermayeden fazlasını ifade etmektedir.** Pozitif psikolojik sermaye ne işteki deneyimi ne de eğitim ve geliştirme programları ile elde edilemeyen, bilgi ve becerileri ifade etmemektedir. Bununla beraber yöneticiler ve çalışanları tarafından zamanla oluşturulan, örgüte ait örtülü olan bilgiyi de içine almaktadır. Farklı bir ifadeyle, pozitif psikolojik sermaye çalışanın zamanla edindiği deneyim, bilgi ve beceri ile beraber örgütsel hafızayı da içine almaktadır.
- **Pozitif psikolojik sermaye, sosyal sermayeden fazlasını ifade eder.** Pozitif psikolojik sermaye yalnız fonksiyonel ilişkilerin oluşturulduğu insanlar grubunu temsil etmez. Bununla beraber birey, bölüm ve örgüt bazında ilgi çekici ve yeni olanakların oluşturulduğu ilişkileride içine almaktadır. Bu yönüyle pozitif psikolojik sermaye hali hazırdaki ilişkilerle beraber muhtemel olan ilişkileri de içine almaktadır.
- **Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir.** İnsan kaynaklarına ait yatırımlarının getirisinin ölçülmesi ile ilgili bir çok yöntem bulunurken, yumuşak faktörler gibi önemli olan etkenlerin ölçümün de bir çok eksiklik görülmüştür. Fakat bugün psikolojik sermaye ve boyutları meydana getiren kavramları ölçebilen geçerli ve güvenilir birçok ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekler ile birlikte “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” geliştirilerek psikolojik testler ile desteklenmiştir.
- **Pozitif psikolojik sermaye durum temellidir ve bundan dolayı geliştirilebilirdir.** Kişilik özelliklerinin iş performansı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Pozitif psikoloji içerisinde doğuştan gelen pozitif özellikler bulunmaktadır. Fakat pozitif psikolojik sermaye kısa sürede ve kolayca şekillendirilebilen ve geliştirilebilen durumlardan meydana gelir (Luthans, Avey ve diğ., 2006: 388).
- **Pozitif psikolojik sermaye iş performansı üzerinde de etkilidir.** Pozitif psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış içinde bulunan bir kavram olmasından dolayı, iş çıktıları ile olumlu olan bir ilişki özelliğini barındırması gayet doğaldır. Yapılan çalışmalar pozitif psikolojik sermayenin boyutlar bazında ve (özyeterlik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık), toplam psikolojik sermaye bazında iş performansına anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa et al. 2005: 249).

2.1.5. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri

Luthans ve arkadaşları araştırmalarında pozitif psikolojik sermayeyi tanımlarken şekil 2.2’de de görüldüğü gibi dört temel bileşen üzerinde durmuşlardır. Bunlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015: 2):

- **Özyeterlik:** Zor durumlarda başarıyı yakalamak için gereken enerjiyi ortaya koymada güvene sahip olmak,
- **Umut:** Amaçlara doğru ilerlemede sebat gösterebilmek ayrıca sürekli başarı için amaçlara ulaşacak yollar bulabilmek,
- **Psikolojik dayanıklılık:** Sıkıntı ve sorunlar karşısında bunlara katlanabilme ve başarıyı elde etmek adına daha güçlü olarak girişimlerde bulunmak.
- **İyimserlik:** Şuan ve geleceğe dair başarıyı yakalama adına “pozitif düşünceye” sahip olmak,



Şekil 2. 2. Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri

2.1.5.1. Özyeterlik (Self-Efficacy)

Bandura Sosyal Öğrenme Kuramı’nda öne çıkan özyeterlik kavramından ilk defa 1977’de “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change” adlı araştırmada bahsetmiştir (Bıkmaz, 2004: 178).

Bandura (1997: 3)’ya göre özyeterlik; kişilerin istenilen sonuçları elde etme adına gereken davranışları gösterebileceğine veya kişinin başarıyı sağlama adına

eylemleri örgütlenme ve bu eylemleri uygulama konusundaki yeteneğine yönelik inancıdır.

Özyeterlik, kişilerin ne kadar becerikli ve yetkin olması ile değil, kendilerine olan inançları ile alakalıdır (Özkalp,2009: 491). Bireylerin verilen ve üstüne aldığı görevleri başarabilmesi adına ihtiyaç duydukları motivasyonlar, bilişsel kaynak ve davranış şekillerini kullanarak kendilerine olan güven ve kendilerini değerlendirebilmeleridir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

Güçlü bir özyeterlik, kişilerin bireysel başarılarını, hissi duygularını ve öznel iyi oluşlarını bir çok yönden olumlu bir şekilde artıracaktır. Kendine inanan yeteneklerine güvenen kişiler, zor durumlardan kaçmak yerine, bu zorlayıcı görevlerin ve sorumlulukların üzerine giderek tüm bu olumsuz durumların üstesinden gelmeyi tercih ederler. Yaşamış oldukları başarısızlık gibi olumsuz duyguların hemen akabinde durumlarını değerlendirerek “özyeterlik” duygularını ön plana alıp gayretlerini ortaya koyabilmektedirler. Bu bireyler başarısızlığın ve olumsuz duyguların nedeni olarak yeterince çaba sarfetmemek, bilginin eksil olması ve beceri olarak görmektedirler. Aynı zamanda tehdit edici bir durum karşısında kendilerine güvenerek bu durumu kontrol edebileceklerine olan inançları tamdır. Böyle bir özyeterlik; bireysel başarıyı elde etmenin yanında stres, depresyon gibi olumsuz duyguları azaltmaktadır (Bandura, 2004: 71-81).

Luthans özyeterliğe ait beş temel özelliğin bulunduğunu ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 36-38):

➤ **Bağlama özgüdür:**Özyeterlik belirlenen amaca ulaşmak için bireyin bağlama veya işe özgü olarak geliştirdiği yeterliliktir. Bundan dolayı benlik kavramı, çıktı beklentisi, algılanan kontrol ve özsaygı gibi kişinin kendine ait yeterliliklerine yönelik genel yargılardan ayrılır (Güvenç, 2010: 60). Diğer bir deyişle bireylerin belirli bir alanda ortaya koyduğu özyeterlik, örgütte ve diğer alanlarda geçerli olmayabilir. Bireyin belirli bir alanda örneğin bilgisayar kullanımında özyeterlik oluşturması onun örgütün içinde kurmuş olduğu kişiler arası iletişim ve ilişkilerde geçerli olmayabilir.

➤ **Uygulamaya dayanır:**Birey uygulama yapma imkânı elde ettiği alanlarda kendini özyeterli olarak görmekte ve bu tecrübeler onun özyeterliğini daha da

geliştirmesini sağlamaktadır. Tecrübeye sahip olmadığı konularda ise özyeterliliği olmayacaktır.

➤ **Gelişime açıktır:** Birey özyeterliliğin olduğunu düşündüğü alanlarda da her zaman geliştirilmesi gerekli yönlerinin olacağını bilmektedir. Luthans verilmiş olan farklı eğitimlerle özyeterliliğin gelişebileceğini ortaya koymuştur.

➤ **Başkalarından etkilenir:** Bireyler, kendisine benzemiş olan ve onunla aynı hedeflere sahip kişilerin başarılı olduğunu gördükçe birey kendinin de benzer alanlarda başarılar elde edebileceğine dair özyeterlilik algılarını geliştirmektedir. Ayrıca başkalarının kişi ile ilgili yorumları onun kendi özdeğerlendirmesini de etkilemektedir.

➤ **Değişkendir:** Özyeterlilik, bireyin kontrolü altında olsun yada olmasın ortaya çıkmış olan çevresel faktörlere bağlı olarak değişebilir.

2.1.5.2. Umut (Hope)

Umut (Hope) geçmiş dönemde “hümanist psikoloji” tarafından kullanılmış bir kavram olmasına rağmen, pozitif psikoloji alanında kullanılmaya başlaması Snyder’in (2000) çalışmalarıyla meydana çıkmıştır (Tösten, 2015: 31).

Umut kavramına ilişkin oluşturulan esaslı çerçevenin pozitif psikolog C. Rick Snyder’in çalışmalarına dayandığı görülmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008: 227). Snyder’a göre (2002: 249-252) umut; istenilen hedeflere ulaşmak için değişik yollar bulma ayrıca bu yeni yolları kullanabilmek adına bireyin kendisini motive etmesi şeklinde tanımlanmıştır. Benzer şekilde umut; somut olan amaçlar belirleyebilme ve bu belirlenen amaçları gerçekleştirebilmek adına yeni alternatif yollar bulabilme ve belirlenmiş amaçlara ulaşabilmek için iradesini güçlü bir şekilde kullanmayı kapsayan bilişsel etkinliktir.

Umut, değerli amaçlar belirlerken bu amaçları elde etmek için kişinin engellerin üstesinden gelme inancını barındıran motivasyonel durumdur (Çetin ve Basım, 2012:123).

Snyder, Irving, ve Anderson (1991: 287) umut kavramını, üç bileşeni temel alan pozitif motivasyonel durum olarak tanımlamaktadır. Bu üç bileşen;

1. **Amaçlar belirleme (Goals):** Kişi için amaç belirleme üç kategoride ayrılabilir. Birincisi; amaçların bireylerin zihninde somut ya da soyut bir şekilde yer almasıdır. İkincisi ise; amaçların zaman içerisinde kısa ya da uzun vade de

değişiklikler göstermesidir. Üçüncüsü de; amaçların değerli/değersiz olarak sınıflandırılmasıdır (Snyder, 2002: 249-252).

2. Amaçlar için alternatif yollar bulma (Pathways): Belirli bir görevi yerine getirmede ya da belirli bir amaca ulaşmada gereken araçlar şeklinde ifade edilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008: 221). Burada zaman kavramı ile birlikte bu zamanda nasıl hareket edildiği ön plandadır. Bireyler alternatif yolları belirlerken geçmiş, şuan ve gelecek arasında yolculuğa çıkar. Bu durumda birey amacını elde etmek için farklı alternatifleri düşünerek doğruyu bulmaya çalışır. Hedefe yaklaştıkça bu alternatif seçenekler iyice kesinleşerek belirginleşmiş olur.

3. Amaçlara ulaşmak için irade gücünü kullanma (Agency): Kişinin belirli herhangi bir görevi yerine getirmek veya bir hedefe ulaşmak adına irade göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Snyder ve diğerleri, 1996: 1; Luthans ve diğerleri, 2010: 44).

Böylece, umudun birbirini tamamlayıcı üç farklı bileşenden oluştuğu görülmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008: 221).

2.1.5.3. Psikolojik dayanıklılık (resiliency)

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili ilk akademik çalışmalar bundan yaklaşık elli yıl öncesine Norman Garmezy'nin "Neden şizofren ebeveyn çocukları büyürken herhangi bir psikolojik hastalıkla karşılaşmamışlardır?" sorusuna yanıt arayan araştırmasına dayanmaktadır. Literatürde dayanıklılık kavramını kişilerin genetik özelliğine dayandıran çeşitli çalışmalarla birlikte, dayanıklılık kapasitesinin sonradan kazanılabileceğine dair bir çok çalışma bulunmaktadır (Coutu, 2002: 48).

Pozitif psikoloji hareketi öncesinde yapılan psikolojik dayanıklılık araştırmalarının odağında; risk altındaki çocuklar, sorunlu ergenler ve bozuk aile düzeni gibi konular bulunmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 111). "Bu araştırmalarda, travmatik deneyimler yaşadktan sonra normal bir yaşam sürdürebilecek kadar güçlü olan bireyler "hayatta kalabilenler" olarak adlandırılarak "istisna" bireyler olarak nitelendirilmiştir. Geleneksel araştırmalarda, yaşadıkları problemlili süreçlere rağmen kendini toplama yeteneği olanlar ile istisnai dayanıklılıkgösterenlere odaklanılarak "kim psikolojik olarak dayanıklıdır?" sorusu sorulmuştur. Psikolojik dayanıklılık araştırmaları bir sonraki adımda "kim psikolojik

olarak dayanıklıdır ve psikolojik dayanıklılık gösteren bireylerin özellikleri nelerdir?” sorularına cevap aramaya yönelmiştir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007:111).

Luthans ve diğ. (2006) psikolojik dayanıklılığı; bireylerin olumsuz durumların (engel, belirsizlik vb.) üstesinden gelebilme ve başarılı olabilme yeteneği olarak ifade etmiştir (Akt. Battal, 2013: 6).

Benard (1993: 44) dayanıklılığı, ciddi risklere uğramasına rağmen bireylerin başarılı şekilde kendisini toparlayabilme yeteneği olarak tanımlamıştır. Birey bu risklerle karşılaştığında olaylara karşı pozitif ve olumlu bir uyum gösterir. Benard dayanıklı bireylerin özelliklerini sosyal yeterlilik, problem çözme becerileri, otonomi, gelecek hedeflere sahip olma gibi özelliklerle ilişkilendirmiştir.

Luthans, Youssef ve Avolio (2006: 117-118)’a göre psikolojik dayanıklılığın üç temel özelliği vardır. Bunlar:

1. **Varlıklar:**İnsanların ölçülebilen özellikleri ya da belirli şartlar içinde geleceğe dair pozitif sonuçları öngörebilen durumlarıdır. Kişilerin bilişsel beceri, mizaç ve karakterleri, kendilerini pozitif olarak algılamaları aynı zamanda yaşama dair pozitif bir bakış açısına sahip olmaları, bağlılıkları, duygusal bir tutarlılığa sahip olmaları, öz denetimlerini sağlayabilmeleri, esperi ve mizah anlayışları ve çekicilikleri bireylerin dayanıklılığını arttıran potansiyel varlıklarını ortaya koymaktadır.
2. **Risk faktörleri:**İstenilmeyen sonuçların meydana gelmesine neden olan etkenlerdir (Masten ve Reed, 2002: 76). Bu etkenler genel de siddet, travma, madde ve alkol kullanımı gibi olumsuz duyguları ve yıkıcı deneyimleri içine almaktadır (Punamaki, Qouta ve El-Sarraj, 2001: 257). Örgütler kendi içinde barındırdıkları risklere ise stres, tükenmişlik duygusu ve işsiz kalma gibi etkenler örnek verilebilir. Bu nedenle risk faktörleri için kaçınılması mümkün olmayan unsurlar denilebilir. Ne bu ve benzeri risklerden tamamen kaçmak ne de kendisini ve başkasını oluşturan bu risk faktörlerinden koruyabilmek tamamen mümkün olmadığından dolayı bu risk faktörleri “dayanıklılığın” temel özellikleri arasında yer almaktadır.
3. **Değerler:**Yaşamdaki bir takım güçlükler kişinin kendisini gerçekleştirmesi ve geliştirmesi adına çok önemli bir fırsattır ve aynı

zamanda bireylerin olumlu bir takım değerleri elde etmesine neden olmaktadır. Bireylerin kazanmış olduğu bu deneyimler ise onların olumlu sosyal ilişkiler geliştirmelerine aynı zamanda da mutlu olmalarına neden olacaktır. Kişiler varlıklarını kullanma noktasında süreci şayet doğru bir şekilde yönetirse kendilerini gerçekleştirme adına önemli bir fırsatı yakalamış olacaklardır.

2.1.5.4. İyimserlik (Optimism)

Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri arasındayer alan iyimserlik, sadece gelecekte iyi olayların gerçekleşeceğini beklemek şeklinde düşünülmemelidir. İyimserlik;net bir şekilde ortaya çıkan olumlu/olumsuz bir durumun geçmiş, şu an ya da gelecekte olmasına bakılmadan, olayların sebeplerini açıklarken insanların kullandığı sebeplere bağlanır. Örneğin, kişi pozitif olaylara odaklanmak için fazladan vakit ve enerji ortaya koyuyorsa ve bu olayları iyimser bir bakış açısıyla yorumlayamıyorsa hala kötümserlik çizgisinden çıkamamış olabilir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 87).

İyimserlik, umut gibi pozitif-olumluçağırışma sahip birkavramdır (Larson ve Luthans, 2006:51). İyimserlik kavramı, kişilerin geleceğe yönelik olan beklentileriyle alakalıdır. Genel bir tabirle iyimserlik “gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisi” şeklinde de ifade edilebilir. Bu bağlamda insanların duygu iledavranışları üzerinde de etkilidir (Carver, 2002: 1).

Carver ve Scheier (2002:231)’e göre; günlük hayatta iyimser olan birey, kendi başına olumlu, güzel şeylerin gelmesini beklerken, kötümser bakış açısına sahip olan birey ise kendine kötü şeylerin bulacağını düşünmektedir. Halk arasında da iyimserliğin bireylerin hayatlarını birçok yönden olumlu ya da olumsuz olarak etkilediği zannı hakimdir. Halk arasındaki düşünce ve inanışlar her zaman isabetli olmasa da, son yüzyılda, bilimsel çalışmalarda bu durumu ortaya koymaktadır. İyimser ve kötümser olan kişiler birçok yönden farklılık gösterirler ve bu durum yaşamlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu tür farklılıklar da kişilerin olaylara ve problemlere bakışlarını ve yaklaşma şekillerini, sorunlarla mücadele etme şekillerini etkilemektedir.

Toor ve Ofori (2010: 342)’e göre, çalışanlar iyimserliklerin geliştirilmesi adına geçmişte yaşamış oldukları olumsuz duyguları ve başarısızlıkları gerçekçi bir bakış açısıyla, kontrol altında tutabildiği ve kontrol altında tutamadığı tüm boyutlarıyla

gerçekçi bir şekilde ortaya koyup değerlendirmesi gerekir. Bu sayede geçmişte yaşamış olduğu olumsuz duyguların ve başarısızlıkların sorumluluğunu kabullenmeleri çalışanların bu olumsuz olaylar üzerinde fazla durmadan, pozitif olaylara odaklanmaları sağlanarak, iyimserlikleri artırılmalıdır.

2.2. Etik Liderlik (Ethical Leadership)

Araştırmanın bu bölümde liderliğin açıklaması yapılarak, liderlerin bireysel özellikleri, çağdaş liderlik teorileri ve etik liderlik üzerine yoğunlaşarak etik liderliğin tarihsel gelişimi, önemi, özellikleri, etik liderlik olgusunu etkileyen faktörler ve ilgili alan yazıya değinilecektir.

2.2.1. Liderlik kavramı

Liderlik kavramı etimolojik olarak incelenildiğinde Anglo Sakson kökene dayanmakta olduğu görülmektedir. “Yol” ya da “yön” anlamlarına gelmektedir. Samuel Johnson (1755) liderlik kavramını “kaptan, önder, önden giden kimse” olarak İngilizce sözlükte tanımladığıdır (Aykanat ve Gül, 2012: 18).

20. yüzyılın II. yarısından bu yanafarklı bir alan olarak gelişen “yönetim bilimi” alanında liderlik kavramı ile alakalı günümüze kadar birçok inceleme ve araştırma yapılmıştır. Liderlik kavramına gösterilen bunca ilgiye, yürütülen araştırmalara rağmen günümüzde hala tam olarak anlaşılammış bir kavram şeklinde ele alınmaya devam etmektedir. Yine de, liderlik tanımlamalarının genel olarak; çok yönlü etkileşimlerin varlığı, amaçlarının gerçekleştirilmesi, liderle özdeşleştirilmiş bazı nitelikler gibi ortak noktalar barındırdığı söylenebilir (Şentürk ve Sağnak, 2010: 123).

Werner (1993: 17) liderliği; belirli zamanlarda, belirli koşullarda ve belirli bir durumda örgütsel amaçlara ulaşmak için insanları kendi istekleriyle çabalamaya teşvik eden, belirlenen amaca ulaşmak için yol gösterebilen, tüm deneyimlerini aktarabilen ve uygulanan liderlik türünden memnun kalmalarını sağlayan etkileme süreci şeklinde tanımlamıştır

Özden (2008: 22) liderlik kavramını; “büyük değişimlerin yarattığı yeni fırsatları yakalayabilen, belirsizlik ve tehlikelere rağmen bu fırsatları değerlendirerek örgütüne yeni açılımlar getiren kişi” şeklinde tanımlamaktadır.

Eren liderlik konusunda; “liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları uğruna o organize grubu harekete geçirebilme yeteneği ve bilgilerinin toplamıdır” demektedir (Eren, 2012:435).

Bu tanımlamalara bakıldığında “lider” kavramının belirli özellikler kullanılarak açıklanmaya çalışıldığını görüyoruz. Bu sebeple liderlerin taşıması gereken temel özelliklerin de verilmesinin doğru olacağını düşünüyoruz.

2.2.2. Liderlik özellikleri

Uzun zamanlardan beri liderlerin sahip olduğu özellikler ile liderlerin bireyleri nasıl etkilediğine dair farklı çalışmalar yapılmış ve bu konuda farklı tezler de ortaya konulmuştur. Yapılan araştırmalarda liderin özellikleri ve liderliğin kapsamı konusunda çok farklı sonuçlar ortaya konmuştur. Bu araştırmalar, farklı durumlarda, farklı ortam ve çevrelerde farklı liderlik davranışının meydana çıktığını gösterir (Başaran, 1998: 47).

Earle, etkili bir liderin üç önemli özelliği olduğunu dile getirir;

- Dinlemek, algılamak
- Saygınlık, dürüstlük
- Sorumluluk almak ve karar vermek

Lider, grup üyelerinin güvenini ve saygısını kazanarak onları motive edip, işlerini daha istekli bir şekilde yapmalarını sağlamalıdır. Çalışma sırasında verimi arttırabilmek için onları dinlemelidir. Sorumluluk olarak çalışanlara güçlü bir karaktere sahibi olduğunu göstermelidir (Doğan, 2007: 34).

Çetin (2008: 75) liderlik özelliklerinin üç başlık altında ele alınabileceğini söylemiştir;

Entelektüel Özellikler: “Düşünebilme, mantıklı olma, genel kültür, hayal kurabilme, sezgi gücü, analiz sentez, muhakeme yapabilme” vb. özellikleri ifade eder.

Karakter Özellikleri: “Uyum, ihtiyat, hafıza gücü, girişkenlik, dikkat, dinamiklik, düzenlilik, çabukluk, yöntemli çalışma, kararlılık, ciddilik ve güvenilirlik” vb. özellikleri ifade eder.

Sosyal Özellikler: “Dış görünüm, iş disiplini, gruba hitap edebilme ve onu anlayabilme, kendini ayarlayabilme, karizma işbirliği,” vb. özellikleri ifade eder.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta her özelliğin bir liderde bulunmama zorunluluğudur. Örneğin, “karizma” “sahibi olmak bir liderde aranan bir özelliktir ama tek başına yeterli değildir. Ya da “güvenilir olma” özelliği taşımayan ama diğer özelliklere sahip olmak yeterli olmamaktadır (Becerren ve Çetin, 2007: 123).

2.2.3. Çağdaş liderlik teorileri

Sosyal bilimciler, liderliğin kişisel özelliklere, yapılacak işin niteliğine ve çalışanların kişisel özelliklerine, ihtiyaçlarına ve yaptığı işten aldığı hazza bağlı olarak ortaya çıktığı ve gelişim gösterdiği noktasında birleşmektedirler. Yani, her durum, her iş veya herkese ait olan bir liderlik yerine, duruma, işe ve çalışana göre değişen bir liderlik üzerinde durulmalıdır (Özden, 2008: 123). Bu kanaat üzerine 1980 ve sonrası dönemde geliştirilen liderlik teorileri, çağdaş liderlik teorileri olarak ele alınmıştır (Çelik, 2007: 34).

2.2.3.1. Öğretimsel liderlik

Bireylerin başarılarını odak noktası yapan, okulun varlık gayesini tanımlayan, eğitim programı ve okul faaliyetlerini yönetme, eğitim öğretime uygun bir okul ortamı oluşturma gibi işlevler ve bunlarla ilgili sorumluluklardan oluşan liderlik yaklaşımıdır. Okul yönetimi açısından bakıldığında okul müdürünün yapmak zorunda olduğu, aynı zamanda diğer okul çalışanlarını etkileyerek onlar aracılığıyla yapılmasını sağladığı davranışları içine almaktadır (Buluç, 2009; Akt. Ertürk, 2012: 29-30).

Okullarda yönetici ve liderlerin rolleri üzerine geçmişten bugüne kadar birçok çalışma yapılmıştır. Lashwa (1998)'ya göre; “ilk zamanlarda okul müdürleri bürokratik idareci olarak ifade edilirken, ardından insani duyguları dikkate alan bir yönetici ve daha sonra da öğretimsel lider” olarak ifade edilmişlerdir (Akt. İnceler, 2005: 31).

Çelik (2007: 41)'e göre öğretimsel liderlik; her yönüyle eğitimsel liderliğe uygun bir şekilde geliştirilen liderlik biçimidir ayrıca etkili okul araştırmalarının temelini oluşturur. Okul yöneticisinin öğretimsel lider olabilmesi için öncelikle okulun amacını açık ve net olarak öğrencilere ve öğretmenlere hissettirmesi gerekir. Okulda uygun bir eğitim öğretim ortamı sağlamalı, öğretim programlarında bütünlük sağlamalı, öğrenmeyi sağlayacak araç gereci sağlamalı, makam odasında hapis olmak yerine sınıf ve öğretmenler odasında varlığını hissettirmelidir. Öğretimsel Lider; okulda

yapılan tüm etkinliklerin temelde eğitim öğretimi geliştirme, yükseltme olduğunu bilir ve hissettirir.

2.2.3.2. Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik

Transformasyonel yani dönüşümsel liderlik teorisi ilk olarak Mc. Gregor Burns (1978) tarafından ifade edilmiştir. Burns dönüşümsel liderliği “öncelikle karşılıklı bağlantılar ve hedeflerlerin takibinde işbirliği” olarak ifade etmiştir (Celep, 2004: 23).

Dönüşümcü liderlik, çalışanların yöneticilerini takipçi olmaktan çıkararak, kendi görevinin ve sorumluluklarının lideriolacak biçimde dönüştürmesi düşüncesine dayanır (Dilek, 2005:22).

Bu liderlik tipinde liderler, örgütün sahip olduğu insan kaynağını geliştirerek, değişimlere paralel olarak dönüştürüp, bundan en üst düzeyde faydalanmaya ve örgütün gelişmesine katkı sağlamaya çalışmaktadırlar (Aydın, 2002: 127).

Bu tarz liderlik tipinde karşılıklı ilişkilerin yoğunluğu, ilişkilerin kalitesinin sağlanması adına ahlaki zemine oturtulmak durumunda kalmaktadır. Dönüşümcü liderlik, yapılması gereken hemleleri yaparaxer an değişkenlik gösteren çevre şartlarında örgütün başarılı olması için çalışan bir liderlik tarzıdır. Dönüştürücü liderlik;oluşan ilişkileri maddi unsurlardan ziyade manevi unsurlara dayamaktadır. Oluşan bu ilişkilerle birlikteçalışanların“örgütsel bağlılığı” artar ve takipçiler“örgütsel vatandaşlık” davranışında bulunurlar (Kaygın ve Kaygın, 2012: 31).

Dönüşümcü liderler, değişim ustasıdırlar. Değişim sürecini çok iyi bildikleri için, insanlardaki enerjiyi kolayca harekete geçirebilirler. Dönüşümcü liderlik, kişisel özelliklerden daha çok karakterle ilgilidir. Bu tip yöneticilerde dürüstlük, kararlılık ve insanlara saygı temel noktadır. Bundan dolayıdır ki insanları dönüşüme ve yeniliğe kendileri ile birlikte götürürken çok kolay ikna ederler. Çünkü güvenilirdirler (Özden, 2008: 85).

2.2.3.3. İşlevsel (transaksiyonel) liderlik

İşlevsel liderlik yaklaşımı; 1970’li yılların sonlarına doğru J.M. Burns tarafından ortaya konulmuş ve B.M. Bass gibi araştırmacılar tarafından da geliştirilmiştir. Bu liderlik modeline göre, lider ile astları arasında oluşan ilişkinin işe

dayalı olarak geliştiği, liderin oluşan davranış tarzının da bu işe göre oluştuğu belirtilmiştir (Koçel, 2013: 591).

İşlevsel liderlik; ast ile üst arasındaki ilişkilerin karşılıklı bağımlılık esasına dayandığı, takipçilerin liderlerinin isteklerini karşılarken, liderin de takipçilerinin istek ve taleplerini karşılması şeklinde ifade edilmiştir. İşlevsel liderlik özelliğine sahip kişi, örgütü belirlenen hedeflerine ulaştırma aşamasında çalışanlarının ihtiyacı doğrultusunda, araç ve gereç, donanımı, takipçilerinin kullanacağı şekilde onların hizmetine sunmaktadır (Tokmak ve Yavuz, 2009: 18-19).

Kinicki ve Robert (2006) işlevsel liderlikte, çalışanların rollerini belirleme ve performanslarına bağlı olarak ödüllendirme yoluna gitmeye odaklanmıştır. Bununda ötesinde, işlevsel liderlik, belirlenen amaca ulaşmadaki sürecin gözlemlenmesi ve astların bu amaca ulaşma seviyelerine göre ödüllendirilmesi ya da cezalandırılması gibi çeşitli temel yönetim aktivitelerini de kapsamaktadır (Akt. Çelik, 2013: 22).

İşlevsel liderlik, lider ve örgüt üyeleri arasındaki karşılıklı bağımlılığa dayalıdır. Bu yüzden işlevsel liderlik örgüt üyelerinin liderlerin isteklerini yerine getirmelerine karşılık liderin de örgüt üyelerinin isteklerine cevap vermesi olarak görülebilir (Yılmaz, 2006: 25).

2.2.3.4. Karizmatik liderlik

Ciulla ve diğerlerine göre (2008: 39) karizmatik liderler, büyük bir saygınlığa ve oldukça güçlü bir etkileme gücüne sahip, kendisini aşan ve kendi içerisinde mevcut olan yeteneklerini ortaya çıkaran insanlar olarak ifade edilmektedir.

Çelik ve Önder (2008: 52)'e göre karizmatik liderler, kriz ortamlarında ortaya çıkarlar ve sıra dışı niteliklere sahip, bir kurtarıcı ve güçlü kişilik özelliklerine sahiptirler. Cesaret, özgüven, ikna ve motive etme, takipçileri üzerinde hayranlık uyandırma karizmatik liderde görülebilen kişilik özellikleridir.

Karizmatik liderlik kuramına göre, liderin olağanüstü özelliklerde olduğuna inanılır ve zor durumda ortaya çıkan bir liderliktir. Karizmatik liderler, toplumun duyguları için kanal oluşturabilen, olağanüstü bir gayrete sahip, ilham veren bir ruh içerir. Karizmatik liderin eşsiz ve güçlü yeteneği, takipçilerini güçlü bir şekilde etkileme kaynağıdır (Öztop, 2008: 13).

Karizmatik liderlerin özellikleri şöyle sıralanmaktadır (Kılınç, 1996: 100)

- Güçlü bir hitabet ve ikna yeteneği ve güçlü bir imaj,
- Yüksek özgüven,
- Yüksek etkileme yeteneği ve baskın olma güdüsü,
- İnançlarının ve düşüncelerin doğruluğuna ikna etme,
- Risk alma cesareti ve girişimcilik yeteneği,
- Kendini örgütün veya topluluğun hedef ve amaçları için feda etme,
- Vizyona ulaşmak için yüksek maliyete katlanma,
- İzleyicilerin ihtiyaçlarına önem verme,
- Kriz anlarında radikal çözümler sunabilme.

Özetle karizmatik liderler; özgüven, cesaret, vizyon ve değerleri esas alıp konuşma ve ikna kabiliyetleriyle çalışanlarını ve toplulukları etkileyen bireylerdir (Oktay ve Gül, 2003:405).

2.2.3.5. Vizyoner liderlik

Vizyoner liderlik; geleceği gerçek manada görebilen bir liderlik tarzıdır. Vizyoner lider, belirsiz olan durumları ve olayları oldukça başarılı olarak analiz ederek bu belirsiz durumları ve sorunları çözebilecek imkanları, fikirleri en iyi ve pratik şekilde ortaya koyabilen kişilerdir (Doğan, 2007: 97).

Vizyoner liderler, insanları ortak hayallere çekerek onların büyük resmi görmesini sağlar, takipçilerin nereye gitmekte olduğunu ifade eder, fakathedefe nasıl varılacağını söylemez, takipçileri amaçlara ulaşmada kullanacakları teknik, yöntem, denemeler yapmakta özgür bırakırlar. Herkesin ortak hedefler için çalıştığı duygusal bir bağlılık ve örgüt amaçları uğrunda örgütsel adanmışlığı geliştirirler. Bir kurumun değerlerine, amaçlarına ve misyonuna inanmış ve uyum sağlayabilen bireyler organizasyonu sahiplenip bununla gurur duyarlar. Bu tip liderler, ilham vericidirler, empatiktirler. Başkasının ne hissettiğini, düşündüğünü ve bakış açısını anlayabilme yeteneği, liderlerin ilham veren bir vizyon oluşturmasına imkan sağlar. Genel olarak özetlenen bu yöntemlerin her biri farklı duygusal zekâ alanlarına dayanır. Geniş bir duygusal zekâ yetkinliğine sahip liderler, örgüt içinde organizasyonel bir uyum ve bütünlük sağlarlar (Barutçugil, 2006: 126).

2.2.3.6. Etik liderlik

Çağdaş liderlik teorilerinden etik liderlik araştırmamızın üç değişkeninden biri olduğu için bu teori daha detaylı incelenecektir.

2.2.4. Etik liderliğin tanımı

Etik kelimesi Grek kökenli bir kelime olup “ethos” ve “mores” “kelimelerinden türemiştir. Etik; doğru ve yanlış gibi kavramları araştırarak hayatımızda doğruya nasıl ulaşacağımızı sorgulayan felsefenin alt disiplini olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2011: 67).

İş yönetim dünyasında etik yaklaşımının ön plana çıkması tesadüfi bir durum değildir. 21. yüzyılda yönetim alanında yaşanan ahlaka aykırı davranışlar, yolsuzluk olayları etiği ihtiyaç haline getirmiştir. Bu durum organizasyonlarda etiğin geliştirilmesine ve organizasyonun bir parçası haline dönüşmesine sebep olmuştur (Kızıldağ ve Sayılı, 2007: 232).

Etik liderlikle ilgili olarak yapılan teori ve araştırmalara bakıldığında, etik liderlik “iş etiği kapsamında normatif ve sosyal bilimsel temelli bir yaklaşımla” tanımlanmaktadır(Brown ve Mitchell, 2010: 583). Sosyal bilimsel temeline dayanan yaklaşıma göre, etik liderlik genelde psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış temeline sahip bir yaklaşımla ifade edilirken; kişilerin etik liderliği nasıl algılamış olduğu üzerinde durulmuş ayrıca algılamaların bu sonuçları, algılamaları belirleyen unsurlarla birlikte algılamaların potansiyel uç noktalarının neler olabileceği üzerinde durulmuştur(Brown ve Mitchell, 2010: 584).

Normatif yaklaşım da genel olarak “İşyerinde çalışana nasıl davranılmalıdır?” sorusuna odaklanılmıştır(Brown, 2007:141). Bu yönden bakıldığında, ahlâki ya da etik liderlik kavramlarına yönelik olarak yapılan çalışmalar ve araştırmalar, etik liderliğin ne şekilde ve tarzda olması gerektiği ve yine bunun temelindeyatan “iyi – kötü”, “doğru – yanlış” vb. ifadelerin neler olabileceği üzerine yoğunlaşmıştır(Ogunfowora, 2009: 2).

Brown ve diğerleri (2005:120) etik liderliği; bireysel faaliyetlerde ve bireyler arasında ki ilişkilerde “normatif uygunluk” içerisinde yönetim tarzı ortaya koyarken bu tarz yönlendirmeleri karşılıklı iletişim içerisinde, bireyleri güçlendirerek ve ahlaki düşünmeye yönlendirerek etik liderlik özelliklerini artırmayı amaçlayan bir liderlik tarzı olarak ifade etmişlerdir.

Topuzoğlu (2009: 14) etik liderlik, belirlenen amaçlara ulaşmak için yasalar ve politikaların yanında, etik ilkelerin de uygunlandığı davranışların ortaya konduğu liderlik tarzı olduğunu ifade ederken, etik liderlerin öne çıkan özelliklerinin ise

liderlerin sahip olduğu güç kaynaklarından moral güce dayanmış olmasını ifade etmiştir.

Morgan (2002) etik liderlik çalışmalarının amacını ifade ederken liderin etkin bir hale gelmesi için “iyi” kavramını ön plana alarak genellikle etik değer olarak ortaya konabilecek bazı davranışlar ve karakteristik özelliklerden bahsetmektedir Etik liderliği anlatan bu kişilik özellikleri ve davranışları ayrıca bunları ortaya koyan teorisyenler tabloda verilmiştir(Akt. Yılmaz, 2006: 28).

Tablo 2. 1. Etik liderlik için ana davranış,karakterleri ve bunları ifade eden teorisyenler

Etik Liderliğin Özünü Oluşturan Temel Davranış ve Karakter Özellikleri	Etik Liderliğin Özünü Oluşturan Temel Davranış ve Karakter Özelliklerini İfade Eden Teorisyenler
İyiliği yaymaya çalışmak	Plato
Başkalarının kişisel özelliklerine saygı göstermek	Gardner, Greenleaf, Plato,
Dürüstlük	Bridge, Cuilla, Nair, Noer, Ryan ve Oestrich, Schurtz, Senge, Kleiner, Roberts, Ross & Smith
Güvenirlilik, inanılrlık, samimiyet	Kauzes & Posner, Nair, Terry,
Kişilerarası ilişkilerde beceri	Argyris, Senge
Demokratik karar alma ve katılımı destekleme	Habermas, Plato, Ricoeur
Anlayışlı, kibar olma	Kauzes & Posner, Plato, Ricoeur

Rubenstein (2001) etik liderlik teorilerini, iki görüşe dayandırmıştır: Bunlardan ilki; etik liderlik, “ne yapılmaması gereken kurallara göre değil, ne yapılması gerektiği ile ilgili kurallarla” açıklanırken, ikinci görüşe görede; “etik liderlik, etik davranışları kapsamaktadır” (Akt. Aksoy, 2012: 24).

Etik liderlik kavramı, örgütler veya kişiler bakımından değerlendirildiğinde demokrasi anlayışının devam etmesinde en uygun liderlik modeli olarak görülmektedir (Özkeskin, 2013: 37) .

2.2.5. Etik liderlik davranışları ve özellikleri

Varlığını ve etkisini uzun süre devam ettirmek isteyen bir lider davranışıyla örnek olmalı ayrıca takipçilerine karşı adaletli olmalı ve onları korumalıdır. Böylece takipçilerine karşı adil olduğu duygusunu uyandırabilir (Aktan, 1999: 99). Etik lider yürüttüğü faaliyetleriyle kişiliğiyle ve düşüncesiyle takipçilerinde güven duygusu oluşturabilecek bir takım özelliklere sahip olmalıdır.

Yusuf Has Hacib 1069 ve 1070 yıllarında kaleme almış olduğu “Kutadgu Bilig” adlı eserinde bir liderde olması gereken etik özellikleri; “doğru sözlü ve dürüst olmak, seçkin ve iyi tabiatlı olmak, adil olmak, hayâ ve takva sahibi olmak, cesaretli olmak, sabır ve sükûnetli olmak, alçak gönüllü olmak, ılımlı olmak, fesat olmamak, kötü alışkanlıklar sahibi olmamak, cömert olmak, doğru kanunları koymak ve halkın refahını artırmak, zulmetmemek, hizmette bulunanları ödüllendirmek” şeklinde belirtmiştir (Yılmaz, 2006: 27)

Bir liderin etik davranışlar ortaya koyabilmesi neyin iyi ve doğru olduğunun ayrıca haklılığının tam olarak ortaya konmuş olmasıyla mümkün olabilir ki oluşturulan bu örnek davranışlar örgüsü kişilerin ahlaki farkındalığında bir artış meydana getirirken, ahlaki kişiliklerinin gerçekleştirilmesine de katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle “etik liderlik” liderliğindeki türleriyle karşılaştırıldığında ahlaki olan davranışların güçlendirilmesinde daha fazla imkân sunmaktadır. Örgütte değişik kişiler üzerinde etkinlik kurabilen etik liderler, uygun olan bir örgüt kültürü ortaya koyma rolünü de üstlenmiş olur (Tuna, Bircan ve Yeşiltaş, 2012: 144).

Harvey (2004); etik liderde bulunması gereken bazı özellikleri şöyle ifade etmiştir:

- Etik liderler, ortak değerler ile etik standartları dile getirirken, bunların anlaşılması, desteklenmesi ve benimsenmesi noktasında gerekenleri sağlar.
- Etik liderler, kendileriyle birlikte diğer insanların etik ilke ve değerlere uygun davranılması noktasında sorumluluk almasını sağlarlar.
- Etik liderler, kendileri dürüst olduğundan dolayı diğer insanlardan da aynı davranışı beklerler.
- Etik liderler, karar alma aşamasında yapılan her işte etik değerleri ortaya koyarlar.
- Etik liderlerin ortaya koyduğu kurallar, etik değerleri destekler mahiyettedir. Bundan dolayı ortaya çıkan sorunları kısa sürede çözerler.
- Etik liderler, doğru olan inanışları iyi davranışlara dönüştürmek için gerekli olan güven ve becerileri elde etmelerine yardımcı olabilmek amacıyla gerekli olan kaynağı ve zamanı ayırırlar.
- Etik liderler, meslektaşları ile çalışanların duygu ve görüşlerine dikkat ederler.
- Etik liderler farklı alanlarda ve çok sayıda küçük iyileştirmeler meydana getirirler.

- Etik liderler kurumda ki çalışanların alımında ve yükseltilmesi noktasında karar verirken belirleyeceği kriterler de misyon, vizyon ve değerlerini göz önünde bulundururlar.
- Etik liderler, başkalarına karşı yol gösterici konumundadırlar (Harvey, 2004: 23).

2.2.6. Eğitimde etik liderlik ve önemi

Eğitim yönetiminin özel bir alan olması ile birlikte etik liderliğe olan gereksiniminde artmıştır. Ayrıca eğitim kurumlarının üstlenmiş olduğu toplumsal sorumluluk ile beraber eğitim yöneticilerinin liderlik rolleri de çeşitlenmiştir. Eğitimin önemli bir unsuru olan öğretmenler yükseköğretime sahip bireylerden oluşmaktadır ve bu durum okul yönetiminde insan ilişkilerinin yapısında ve niteliğinde büyük bir etki yapmaktadır. Bundan dolayı eğitim yöneticileri karmaşık bir ortamda karar vermek durumundadırlar ve verilecek kararlar etik bir altyapıya sahip olmalıdır (Tombak, 2012: 34).

Yoğun rekabet ortamıyla birlikte 21. yüzyılda, verimlilik ve kaliteyi ön plana alan eğitim kurumlarında “liderlik” büyük bir ehemmiyet kazanmıştır. Eğitim kurumları belirlenen amaçlara ulaşırken etkili liderlerin rolüde önem kazanmıştır. Okullarda öncelikle lider olarak görülen eğitim yöneticileri, okullarda belirlenen amaçların yerine getirilebilmesi için takipçilerini örgütleyen, çalışanlarını koordine edip yönlendiren ve denetleyen kişilerdir(Gürsel, 1997: 77).

Eğitimle etik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Eğitimin değerleri, hedefleri ve süreçleri ortaya konarken ele alınması gereklilik husus olarak karşımıza eğitimde etik çıkmaktadır. Bununda sebebi olarak eğitimin, bireylerde davranış değişikliği meydana getirmek gibi iddialıbir girişim şeklinde ortaya çıkması olarak görülebilir(Konak, 2014: 17).

Ergüden (2003: 2)’e göre eğitim, insanın doğumundan ölümüne kadar etkileyip ve şekile sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik için ise; “insanın ne yapmalıyım? nasıl yaşamalıyım? sorularına vermeye çalıştığı yanıtı” şeklinde ifade ederken eğitim ile etik arasında da bu manada zorunlu olan bir ilişki olduğunu söyleyerek bunu Sokrates’in “kendini tanı” sözüyle de ifade etmiştir. Bu manada eğitim, hayat boyu devam eden “etik bir kendini tanıma” süreci olarak ifade edilmiştir.

Drake ve Roe (1994: 38), eğitim yöneticisinin, eğitim sistemi içerisinde çok önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. Eğitim yöneticilerinin sergiledikleri

liderlik türleri ve her gün karşılaştıkları durumlar karşısında göstermiş oldukları mesleki ve ahlaki davranışlarda, sahip oldukları etik değerlerin yansımaları görülmektedir.

Etik lider, farklı görüşteki çalışanların davranışlarını doğru bir şekilde analiz ederek çalışanlarının farklı olan hususiyetlerini onaylar ki bu da örgütte yaratıcılığı ortaya çıkarmaktadır. Etik lider böyle durumlarda belirsizlik durumunun oluştuğu bu ortamları ortadan kaldırarak stres gibi olumsuz duyguların oluşmasını engeller (Yılmaz, 2006: 30-31) .

Tüm bunlar ortaya koymaktadır ki liderlerin sergilemesi gereken ilk beceri etik liderlik becerileridir. Etik liderlik becerisinin olmadığı ya da eksik kaldığı kurumlarda, kurumları belirlenen amaçlara ulaştıracak ve başarıyı yakalayacak ortamın oluşturulması oldukça zorlaşmaktadır.

2.2.7. Etik liderlik türleri

Etik liderlik ile ilgili birçok tanımlama yapıldığı gibi farklı liderlik biçimleri de ortaya çıkmıştır. Liderliğin; demokrasi, insan hakları, güven, hizmet ve sadakat vb. özelliklerini ortaya koyan liderlik türleri farklı araştırmacılar tarafından araştırılmasına rağmen etik liderlik temelli olması konusunda ortak bir noktada birleşmişlerdir. Bu başlık altında etik liderlik şekil 2.3’de de görüldüğü gibi otantik liderlik, ilke merkezli liderlik ve hizmete yönelik liderlik olarak üç türde ele alınacaktır.



Şekil 2. 3 Etik liderlik türleri

2.2.7.1. Hizmete yönelik liderlik

1970’li yıllarda Robert Greenleaf “hizmet edici liderlik” kavramını ortaya koymuştur. Greenleafliderin asıl görevinin alt kadrodakilere hizmet etmek olduğunu ve bu kavramın etik liderliğin esasını oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu açıklamadaki “hizmet etme” kavramından alt kadroda çalışanların geliştirilmesinin yanı sıra müdafaa edilmesi ve yetkiyle güçlendirilmesi anlaşılmalıdır (Akt. Güney, 2006: 141).

Turhan (2007: 32) hizmete yönelik liderlerin, bireylere hizmet edilmesini görev ve etik bir değer olarak gördüklerini söylemektedir. Liderliğin asıl amacı topluma, kurum ve çalışanlarına hizmet etmek ve bu hizmeti kendi kişisel çıkarlarının üzerinde tutmaktır. Bundan dolayı liderlerin geliştirmiş olduğu etik değerler sistemin yapısı, kurumun hizmetlerinden faydalanan bireylerin menfaatlerini ön planda tutmayı gerektirmektedir. Kurum üyelerine bu değerleri benimsetip, bu kurumu da hizmete yönelik bir yer haline getirmektir.

2.2.7.2. Otantik liderlik

Walumbwaid'a (2008) göre eski Yunan kültüründe otantiklik "kendine karşı doğru ol" şeklindeki öğüdüne dayanmaktadır. Otantik kavramının kökeni oldukça eski dönemlere dayanmasına rağmen, literatürde otantik liderliğe karşı yeniden artan bir ilgi vardır ki otantik kavramına ilgi göstermiş olan tüm yazarlar otantik liderliğin "kendine karşı doğru olmaktan" daha fazlası olduğunu savunmaktadırlar (Akt. Tutar, 2010:41-42).

Kesken ve Ayyıldız (2008:736-738)'a göre; Kişi; kendi karakterine, öz değerlerine, duygularına ve tercihlerine bağlı olduğu oranda otantiktir. Otantik liderler örgütü belirlenmiş olan hedeflere ulaştırmada birçok özelliği barındırırlar. Bu özelliklerden bazıları şöyledir:

- Akılla beraber tutku, merhamet gibi davranışları da kullanırlar.
- Takipçilerini güçlendirirler ve takipçilerine hizmet etmek isterler.
- Öncelikle kendilerine karşı dürüsttürler ve başkalarının ne dediğinden ziyade doğrularını ön plana alırlar ve doğrularından vazgeçmezler.
- Otantik lider doğuştan getirilen bir özellik değildir, fakat otantik liderler bu özelliklerini sürekli geliştirilebilir.
- Otantik liderler başkalarını taklit etmezler.
- Otantik liderler sosyal çıkarları, kişisel çıkarlarının üzerinde tutarlar.

2.2.7.3. İlke merkezli liderlik

Steven Covey ilke merkezli liderliğin, "Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı" adlı kitabında belirttiği liderlik portresinin etrafında şekillenen liderlik tarzı olduğunu ifade etmektedir. Covey'e göre, liderlik birtakım ilkelere dayalıdır. Bunlar (Çelik, 2013: 34):

- Akıl

- Güç
- Bilgelik
- Güvenlik

Bu liderlik türünde paylaşılan ahlâki ve etik değerlerle süslenmiş karşılıklı saygı, güven ve bağlılık bulunmaktadır (Starratt, 2003:196).

Bu liderlik anlayışında liderin, izleyenleri etkileyebilmek için etkili olan kişilik özelliklerini göstermesi ve belli prensiplere sadık kalması gerekmektedir. İlke merkezli liderlerin görevleri, kabul edilebilen örgütsel davranış standartlarını oluşturabilmek için belirli ilkeler belirleyip, bunları örgütsel kültürün bir bütünü haline getirmektir (Taymaz, 2000: 156).

2.3. İşle Bütünleşme/İşe Angaje Olma (Work Engagement)

2.3.1. İşle bütünleşmenin tanımı ve tarihsel gelişimi

“Work Engagement” kavramı Türkçe literatürde “işe gönülden bağlanma”, “işe cezbolma”, “işe adanma”, “işe angaje olma”, “işle bütünleşme” vb. telaffuzlarla ifade edilmiştir (Ertemli 2011,49).

İşle bütünleşme kavramı ilk olarak Goffman (1959) tarafından işle bütünleşmeye benzer bir kavram olan rol benimseme olarak tanımlanmıştır. Goffman (1959) kişinin kendi rolü içerisinde enerjisini ve özünü sunması olarak tanımladığı “benimseme (embracement)” kavramını ilk kullananlardan biridir. Goffman’a göre rol benimseme, kişinin rol aktivitesi içinde kendiliğinden oluşan bir bağlılık ya da aktif bir bütünleşme ve rolünü kabullenmesi ya da bağlılık sergilemesini gerektiren bir kavramdır. Bu durum görünür bir dikkat ve çaba gerektirir. Kişi ile rol arasında ayırımın olmadığı davranışlar rol benimsemenin göstergesi iken kişi ile inkâr edilen rolün ayrılmış olması rolden uzaklaşmanın göstergesidir (Bal, 2008: 15).

Daha sonra Kahn (1990) Goffman’ın rol benimseme ile ilgili bu bakış açısını kullanarak kişilerin yaptıkları işlerde ortaya koydukları performanslarda özlerini farklı derecede göstermelerinin nedenini ve bu farklılaşmanın nerelerde olduğunu anlamak için teorik bir sistem meydana getirmiştir. Geliştirdiği bu teorik sistem içerisinde işle bütünleşme (work engagement) kavramını tanımlamıştır.

Kahn, bu kavramın ortaya çıkmasında Goffman' ın (1961) çalışanların iş ortamındaki rolleriyle kendi kişilikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasından etkilendiğini belirtmiştir (Callero, 1992:485).

Kahn (1990: 694) işle bütünleşmeyi “örgüt üyelerinin özlerini, yani bireyin tüm duygu düşüncelerini şimdi ve burada olan iş rollerine bağlaması” olarak tanımlanmıştır.

McBain (2007: 17) işle bütünleşme kavramını, “bireylerin çalıştıkları organizasyona karşı olan hissiyatları ve örgütsel başarı için ortaya koymaya hazır oldukları gayret” olarak tanımlanmıştır.

Rich, Lepine ve Crawford (2010: 619) çalışmalarında ifade edilen bu kavramın “motivasyonel bir kavram”olarak ele alınmasının sebebi olarak, “kişilerin kendi kaynaklarını ne kadar yoğun ve dirençli bir şekilde rollerini gerçekleştirmeye ayırdıkları ile ilgili olması” olduğunu ifade etmişlerdir.

Whittington ve Galphin (2010, 16) işle bütünleşmenin“şirketler açısından çalışanları teşvik etme, üretkenlik ve verimlilik sağlama, ana personeli elinde tutma, iş güvenliği ve müşteri memnuniyeti gibi örgütsel çıkarlara hizmet eden bir yaklaşım” olarak ifade etmiştir.

May, Gilson ve Harter (2004) ise bütünleşmeyi; “bireyin çalışırken bilişsel yeteneklerini, duygularını ve davranışlarını içerecek şekilde kendi benliğini işe koşması durumu” olarak tanımlamıştır. Esas itibariyle işle bütünleşme çalışanın işini nasıl algıladığıyla ilgilidir. Birey işini ilham ve enerji veren, zamanını ayırıp gayret göstermeyi gerçekten isteyeceği; önemli ve anlamlı; merak uyandıran ve üzerinde yoğunlaşmasını sağlayan bir uğraş olarak görüyorsa işi ile bütünleşmiş bir birey olarak tanımlanabilir (Akt. Kavgacı, 2014: 22-23).

Bütünleşmiş çalışanlar kendi işleriyle özdeşleştikleri için işlerinde daha fazla çaba ortaya koyarlar. Kahn'a göre bir taraftan kişisel enerjisini fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak iş rolü içerisinde kullanan kişi ile bu kişinin kendi benliğini ifade etmesine izin veren iş rolü arasında dinamik ve mantıklı bir ilişki vardır. Kahn (1992) işle bütünleşme kavramını insanların rol performansları içinde dikkatli, bağlı, bütünleşmiş ve odaklanmış olduklarını hissettikleri zaman ortaya çıkan “tamamen orada olma (being fully there)” yaşantısı ya da psikolojik var olma kavramlarından farklılaştırmıştır. Bütünleşmeyi, davranış gibi (kişinin iş rolü içinde enerjisini

kullanması) psikolojik var olmanın bir göstergesi olarak düşünülebilecek özel bir zihinsel durum olarak ortaya koymuştur. Bütünleşmenin kişisel seviyede (kişisel gelişme ve olgunlaşma) olduğu kadar örgütsel düzeyde de (performans kalitesi) üretimde pozitif sonuçlara dönüştüğünü varsaymıştır (Bakker, 2008: 189).

2.3.2. İşle bütünleşmenin önemi

İşle bütünleşme, bireyin işine bağlılığın sonucu olarak kendisini işine ne kadar adanmış olduğundan veya bireyin işine ne kadar bağlı olduğundan ziyade, işini icra ederken bireyin kendisinin tüm benliği ile ne kadar orada olabildiğini ve kendisini işine ne kadar katabildiğini ifade eder (Doğan, 2002: 3). Bu açıdan da hem kişinin ruhsal dünyası hem de örgütün devamlılığı için çok büyük bir öneme sahiptir.

İşle bütünleşme çalışanın iş davranışıyla ilgili bir durumdur ve olumlu bir deneyimdir. Kalıcı ve uzun sürelidir. İşle bütünleşmenin olumlu örgütsel sonuçları nedeniyle özellikle yöneticilerin ve araştırmacıların işle bütünleşme kavramları üzerine çalışmaları gerekmektedir. Çünkü kavramın hem pratikte hem de insani boyutunun işle ilgili önemli sonuçları vardır (Öncel, 2007: 9).

İş hayatı ve deneyimi, çalışanların sosyal hayat ve iş yerlerindeki davranışlarını farklı şekillerde etkilediği gibi işe adanmışlık derecesiyle birlikte refah seviyesini de farklı şekillerde etkilemektedir (Albrecht 2012, 845). İş yaşamında meydana gelen bazı olumsuz durumların bireyin işindeki ve sosyal yaşamındaki performansı ve tatmini üzerinde meydana gelen etkilerini en alt düzeye indirmek için “işle bütünleşmenin” önemi üzerinde durulmalıdır. Ayrıca “örgütsel iklim, insan kaynakları” gibi aktiviteler ile de desteklenmelidir (Albrecht 2012, 846).

İşle bütünleşen çalışanlar enerjiklerdir, işlerine olumlu bir şekilde bağlanırlar ve işlerini etkili bir şekilde yaptıklarını hissederler. İşle bütünleşen çalışanların iş aktiviteleriyle dinamik ve etkili bağları vardır. İşle bütünleşen çalışanlar, kendilerini daha yetkin ve işlerinin taleplerini daha iyi karşıladıklarını düşünürler. İşle bütünleşme anlık bir durum olmamakla birlikte sürekliliği ve yaygınlığı vardır. Herhangi bir davranışa, bireye, olaya veya nesneye odaklanmayan bütüncül bir duyuşsal-bilişsel durumu ifade eder (Öncel, 2007: 7-8).

Cropanzan ve Wright (2001: 182-199)’a göre kişisel farklılıkları araştıran yaklaşımlarda çalışanlar için verimliliğin belirleyicisi olan faktörlerin, mutluluk, esenlik ve özellikle esenliğin pozitif etkilerinin işlevselliğinin ortaya çıkması ile

oluşan durum olduğu bulunmuştur. Bununla tutarlı olarak, dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutları ile karakterize edilen işe yönelik pozitif etkili/güdüleyici reaksiyon olarak tanımlanan işle bütünleşme, genel esenlik göstergelerinden biri olarak kabul edilerek ölçüldüğü zaman kişisel iş performansı ile pozitif ilişkili olarak bulunmuş ve önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Robert ve Davenport (2002) işle bütünleşmenin önemi açıklarken, “İşle bütünleşme, kişinin işine olan isteği ve işine gösterdiği katılımıdır. Bu doğrultuda işleriyle bütünleşmiş olan çalışanlar kendilerini işleriyle özdeşleştirir ve işin kendisinden motive olurlar. Daha çok çalışma eğilimi gösterirler, diğer çalışanlardan daha verimli çalışırlar, müşterilerin ve örgütün istediği sonuçları ortaya çıkarmak konusunda da daha başarılıdırlar.” ifadelerini kullanmışlardır (Robert ve Davenport, 2002: 21).

Ayrıca Christian ve Slaughter (2007: 1) işle bütünleşmenin, örgütsel bağlılığın öngörülebilmesi ve kişisel sağlıkla ilgili tahminler yapılabilmesi için büyük önem arz ettiğini ifade etmişlerdir.

2.3.3. İşle bütünleşme ile ilgili benzer yaklaşımlar

2.3.3.1. Rol benimseme yaklaşımı

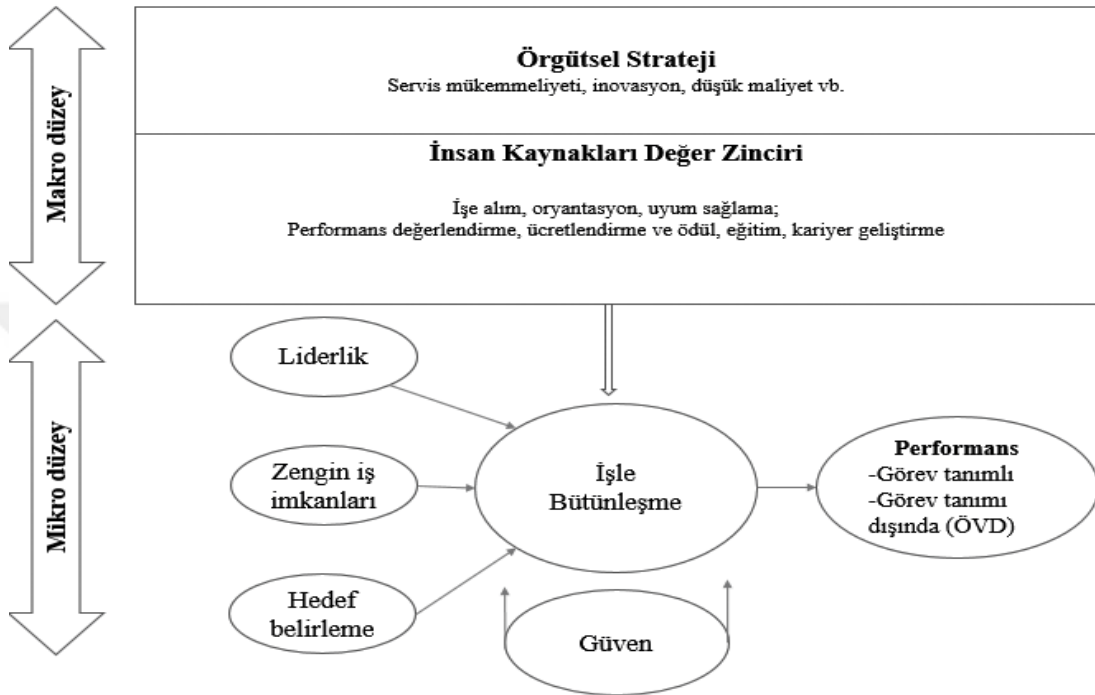
1959 yılında Goffman tarafından, işle bütünleşmenin de temelini oluşturan ve benzer özellikler taşıyan rol benimseme veya rolden uzaklaşma kavramları tanımlanmıştır. Goffman, insanların bağımlı olma veya bağımlı olmama çeşitliliği gösterdiğini söylemiştir. Goffman, kişi ve rol arasında uyum olduğunda rol yakınlığından uyumun olmadığı durumlarda ise rol uzaklığından bahsetmiştir (Goffman, 1959: 28).

Goffman (1959) kişinin kendi rolü içerisinde özünü ve enerjisini sunması olarak tanımladığı “benimseme (embracement)” kavramını ilk kullananlardan biridir. Goffman’a göre rol benimseme, kişinin rol aktivitesi içinde kendiliğinden oluşan sürekli değil de anlık olan bir bağlılık veya aktif bir bütünleşme sergilemesini gerektiren bir kavramdır (Akt. Atilla-Bal, 2009).

2.3.3.2. Bütünleyici yaklaşım

Whittington ve Galphin (2010: 15)’e göre bütünleyici yaklaşım, genel manada iki farklı seviyede “işle bütünleşme” bileşenlerini gösterir. Makro düzeydeki

işle bütünleşmenin başarılı olması ancak mikro düzeydeki bileşenlerle desteklenmesiyle mümkün olabilir. Aşağıda şekil 2.4'teki modelde, şirketlerin işle bütünleşmeye karşı olan yaklaşımları çoğunlukla makro düzeyde kendisini göstermektedir. Örgütlerde ise temel stratejilere bağlı olan, örgütsel sonuçlara odaklanabilen “insan kaynakları” uygulamaları görülmektedir.



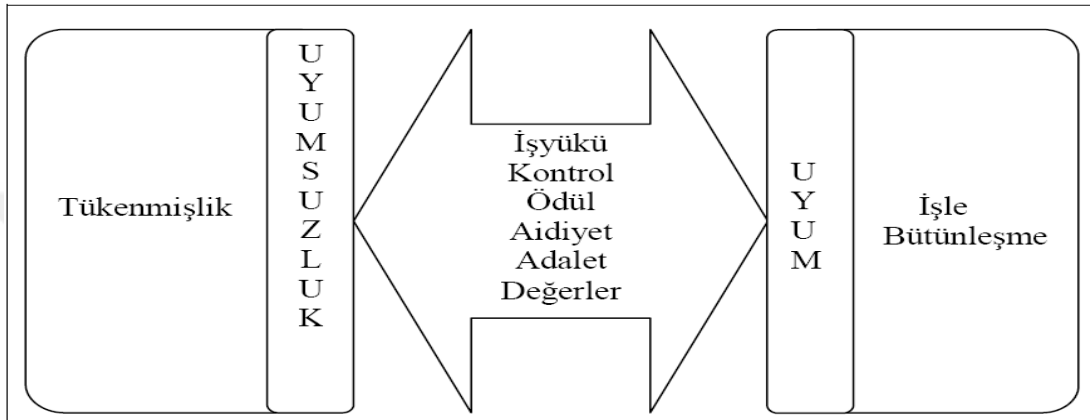
Şekil 2. 4. İşle bütünleşme bütünleyici modeli

2.3.3.3. Tükenmişlik yaklaşımı

“Tükenmişlik” kavramı 1974 de Freudenberger’in yazdığı makale ile birlikte ilk defa literatürdeki yerini almıştır. Bu makalede tükenmişlik “mesleki bir tehlike” ifadesiyle nitelendirilmektedir. Freudenberger (1974:159) tükenmişlik kavramını, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır. Tükenmişlik kavramı ile ilgili olarak genel anlamda birbirlerine yakın olan ancak birbirinden ifade olarak farklılaşan bazı tanımlamalar yapılmaktadır.

Freudenbergerden sonra “tükenmişlik” yaklaşımına ilişkin yaptığı çalışmalarla birlikte tükenmişlik üzerine geliştirdiği ölçekten dolayı ismi en fazla anılan teorisyenlerden Maslach (2003: 189) tükenmişliği, “işyerinde oluşan stresi artıran unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom” olarak açıklar.

Maslach ve Leiter (1997) tarafından, işle bütünleşmenin tükenmişliğin tam olarak zıttı olduğu ortaya konulmuştur. Onlara göre tükenmişlik işle bütünleşmenin kaybedilmesidir. Yani bütünleşmenin azalması halinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik ise “duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı” boyutlarıyla ortaya çıkmış olan psikolojik sendromdur (Leiter & Maslach, 2004). İşle bütünleşme ve tükenmişlik iki ayrı uçta düşünülürse kişilerin belirli anlarda bu iki uç arasında bir yerde oldukları savunulmaktadır (Maslach & Leiter, 1997).



Şekil 2. 5. Maslach'ın tükenmişlik ve işle bütünleşme ilişkisine ilişkin modeli

Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova (2002) ise Maslach ve Leiter (1997)'in bahsettiği gibi zıtlıktan söz edilemeyeceğini, tükenmişlik seviyesinin düşükken işle bütünleşmenin yüksek olmak zorunda olmadığını belirterek işle bütünleşmenin tükenmişlikten bağımsız bir tanımını yapmış ve farklı boyutlardan bahsetmiştir. Bu boyutlar işle bütünleşme; dinç olma, adanmışlık ve içinde olmadır (Schaufeli vd., 2002: 464-481). Dinç olma boyutu yüksek enerji seviyesine ve zihinsel dinçliğe karşılık gelebilir. Bireylerin çalışırken işi yapmak için çaba sarf etmeleri, istekli olmaları ve zorluklar karşısında dayanıklılık gösterip devam etmeleri bu boyutun göstergeleridir. Adanmışlık boyutu ise birey yaptığı işin önemli olduğunu hissettiğinde ve işe coşku, ilham, gurur ve mücadele duygularıyla güçlü bir şekilde dâhil olduğunda ortaya çıkar. Son olarak içinde olma boyutu kişinin işi yaparken tamamen aklının işinde olması, bundan mutluluk duyması, zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, işten zorlukla ayrılmasıdır (Emeksiz, 2015: 19).

2.3.3.4. İşe Bağlılık yaklaşımı

İşe bağlılık, Lawler and Hall (1970: 305) tarafından işin ne oranda bireyin merkezinde yer aldığıyla tanımlanır.

Kanungo (1982) işe bağlılığı, psikolojik özdeşleşmenin bilişsel veya inanç durumu olarak belirtir ve işe bağlılığı motivasyonel yaklaşımla tanımlar (Kanungo, 1982: 34).

İşin göze çarpan ihtiyaçları ve beklentileri doyurabileceğini içeren düşünce bilişsel ve psikolojik özdeşleşmeyi vurgular. Brown (1996) işine bağlı kişinin işini motive edici ve meydan okuyucu bulduğunu, işine genel olarak adanmış olduğunu, pozisyonundan ayrılmaya daha az eğilimli olduğunu, profesyonel ilişkilere daha yakın olduğunu belirtir (Brown, 1996: 235).

İşe bağlılık hem belirgin ihtiyaçları hem de bu ihtiyaçları bir işin yerine getirebilme potansiyeli olarak düşünülür. Bu yüzden işe bağlılık, iş özelliklerini yerine getirme ihtiyacı üzerindeki bilişsel yargılama sonucu ortaya çıkar. Bu görüşe göre, işin kişi üzerindeki imajı işe bağlılıkta etkilidir. İşle bütünleşme, işe bağlılıktan şu özelliklerine göre farklılık gösterir. İşle bütünleşme, kişinin rol performansları süresince özünü daha çok nasıl kullandığıyla ilgilidir. Ayrıca işle bütünleşme, duyguların ve davranışların da etkin kullanımını da içerir. Son olarak işle bütünleşme, işe bağlılığın önceliği olarak düşünülebilir. Bu durumda işleriyle derin bir şekilde bütünleşme yaşayan bireyler işleriyle özdeşleşirler (Öncel, 2007: 10).

2.3.4. İşle bütünleşmenin boyutları

Kahn (1990: 694) bir insanın işle bütünleşebilmesi için yaptığı işe fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak hazır olması gerektiğini belirtmiştir. Bu boyutları detaylı olarak incelemek gerekirse:

2.3.4.1. Fiziksel boyut

Kahn (1990), fiziksel enerjinin görev ile alakalı olsun veya olmasın yapılan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için tahsis edildiğini, ayrıca şayet birey rolü ile bütünleşme içerisindeyse, fiziksel enerjisi görevin başarılması için yönlendirilir (Akt. Demirbaş, 2008: 31).

Birey, işle bütünleşmesiyle birlikte kendisini fiziksel olarak rolüne verir ve kendisini ifade eder. İşle bütünleşme düzeyinin yüksek olmasının sebeplerinden biride, çalışanların yaptığı işte kendilerini fiziksel olarak ortaya koymuş olmasıdır. Fiziksel boyut, yapılan işin gerçekleşmesi amacıyla harcanan çaba olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut farklı seviyelerde de görülebilmektedir. Özetle rol ile ilgili olan bütün

etkinliklerin gerçekleştirilebilmesi için sahip olunan “fiziksel güç boyutu” olarak ifade edilmektedir. İşleriyle bütünleşen çalışanlar fiziksel güçlerini almış oldukları görevi yerine getirebilmek için yönlendirecektir (Khan, 1990: 693).

Blau (1985)’ya göre fiziksel çabayı etkileyen değişkenler çeşitli araştırmalarda incelenmiş ve süre (duration), yoğunluk (intensity, birim zamana düşen çaba seviyesi) ve yönelim (direction) olarak tespit edilmiştir (Akt. Kurtpınar, 2011: 44).

2.3.4.2. Zihinsel boyut

Kahn (1990: 702) işle bütünleşmenin tanımını yaparken; bireysel enerjilerin, zihinsel faaliyet gerektiren işlere aktarılması olarak tanımlanmış ve zihinsel boyutun önemine değinmiştir.

Bireysel enerji gerektiren işlerde harcanmış olan ve zihinsel enerji olarakda nitelendirilen bu boyut çeşitli çalışmalarda iki alt boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir. Bu alt boyutlar (Kurtpınar, 2011: 44);

- **Dikkat (attention):** Kişilerin rol görevini gerçekleştirirken düşünmeye harcadığı süredir. Khan (1990)’a göre işle bütünleşememe, bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu dikkatini değişik hedeflere (aile, özel yaşam, amir, örgüt v.b.) yönlendirirken mevcut görevine yeterli düzeyde zaman ayıramamasıdır.

- **Yoğunluk (absorption):** Diğeri ise harcadığı bu süre içinde rol görevleri üzerindeki yoğunluğudur. Yoğunluk, dikkatin rol görevlerine yöneltmesi esnasında bireyin çevreden gelecek diğer uyarıcılardan etkilenmemesi olarak nitelendirilebilir. Yalnız bu kısa süreli değil durağan ve devamlı cereyan eden bir odaklanma halidir. Yani kısa süreli değildir, günden güne değişkenlik göstermez, kısa süreli zirve deneyimleri şeklinde cereyan etmez (Rich, 2006: 26).

2.3.4.3. Ruhsal boyut

Kahn (1990: 703) tarafından temelleri atılan işle bütünleşme veya işe angaje olma kavramları, genel olarak kişinin kendini işine fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak verme durumları ile ilgilidir. Kahn (1990: 702), tanımdan da anlaşılacağı gibi işle bütünleşmenin temel boyutlarını fiziksek, zihinsel ve duygusal birleşenler olarak belirlemiştir.

Kahn (1990)'a göre insanlar bireysel enerjilerini ve hislerini rollerine yansıtıkları zaman rolleri ile bütünleşirler. Diğer araştırmacılar, hislerin kişinin rol performansına yansımaları role bağlanmanın (role attachment) bir örneği olarak ifade etmişlerdir. Korman kişinin enerjisinin rol performansına yansımaları; “kişi kendisi ile işi arasında duygusal bir bağlantı kurarak, görevi yerine getirmeye her yönden hazır olması” olarak tanımlamıştır (Akt. Demirbaş, 2011: 32).

Şayet kişiler rol görevlerini yerine getirirken yüksek düzeyde oluşan duygusal bağ kuruyorsa aynı zamanda da duygularını işine yönlendiriyorsa işle bütünleşmenin duygusal boyutundan bahsedilebilir (Khan,1990: 703).

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algıları ve işle bütünleşmeleri ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Çakmak ve Arabacı (2017), “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın amacını, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “olumlu psikolojik sermaye” algılarının, “iş doyumunu ve örgütsel bağlılık” düzeyleri üzerindeki etkisi olarak belirlemişlerdir. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin “psikolojik sermaye” algılarının yüksek düzeyde, “iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının” ise orta düzeyde olduğu bulunmuş yapılan yapısal eşitlik modellemesi analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin “psikolojik sermaye algılarının”, “iş doyumunu ve örgütsel bağlılık” düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca aracılık testi sonuçlarında “iş doyumunun”, “psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık” arasında aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tösten, Arslantaş ve Şahin (2017), “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi” adlı çalışmanın amacı, öğretmenlerin “pozitif psikolojik sermaye” yeterlikleri ile “tükenmişlik düzeyleri” arasındaki ilişkidir. Araştırma sonucunda “psikolojik sermaye ile tükenmişlik” düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki görülmüş, psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişliği %40 açıkladığı belirtilmiştir.

Çetin, Özdemir ve Akpolat, (2017) “Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Değerleri ve Etik Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre eğitim yöneticilerinin “etik liderlik” özellikleri ile yöneticilerin “psikolojik sermaye” düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın sonucunda, etik liderliğin “görev ve rollerin açığa kavuşturulması” alt boyutu ile, psikolojik sermayenin “umut” alt boyutu arasında ters yönlü zayıf bir korelasyon, psikolojik sermayenin alt boyutu olan “özyeterlik” ile ters yönlü olan zayıf bir korelasyon, etik liderliğin “güç paylaşımı” boyutu ile psikolojik sermayenin “özyeterlik” alt boyutu arasında ise ters yönlü olan zayıf bir korelasyon olduğu görülmüştür.

Kalman, (2017) “Ortaokul Öğretmenlerinin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmasının amacını, psikolojik sermayenin geliştirilebilir olma durumunu ampirik olarak ortaya koymak ve ortaokul öğretmenlerinin uygulanan “Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı’na” ilişkin algılarını ve deneyimlerini incelemek olarak belirtmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda, uygulanan psikolojik sermaye geliştirme programı deney grubunda yer almış olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı olan bir farklılığa yol açtığını, eğitimin verilmediği kontrol grubunda ise psikolojik sermaye son test puanlarında anlamlı olan bir fark oluşmadığını belirtmiştir. Nitel araştırma sonuçlarına göre ise de uygulanan program neticesinde programın öğretmenler üzerinde bireysel ve mesleki açıdan olumlu katkılara yol açtığını belirtmektedir.

Ocak, Güler ve Basım, (2016) “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın amacı, örgütler için arzulananmış olan çıktılar arasında yer alan çalışanların “örgütsel bağlılık” ve “iş tatmini tutumları” üzerine “örgütsel psikolojik sermayenin” alt boyutları olan umut, iyimserlik, özyeterlik ve psikolojik dayanıklılığın etkisinin test edilmesidir. Araştırmanın sonucunda; örgütsel psikolojik sermayenin sadece “iyimserlik” alt boyutunun “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir.

Bıyıkbeyi (2015) çalışanların örgütsel adalet algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, incelenen örneklem üzerinden

elde edilen bulgular sonucunda “örgütsel adalet algısı” ve “psikolojik sermaye” arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Köse (2015), “İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki(Kahramanmaraş İli Örneği)” adlı çalışmanın amacı, işle bütünleşme ile öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma sonucu; öğretmenlerin işle bütünleşme ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasında pozitif anlamlı birilişkinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte örgüt iklimi ile örgütsel destek algısı arasında da pozitif, yüksek oranda anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tösten (2015), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarını incelemek için yapmış olduğu araştırmanın sonucunda; “öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; illerin gelişmişlik düzeyi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının ters orantılı olduğu; medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan fakülte türünün, okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği görülmüştür”.

Yıldız (2015), “Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması” adlı çalışmada “pozitif psikolojik sermaye” ile “örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında ki ilişkide; örgütsel güvenin aracılık etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda “pozitif psikolojik sermaye”nin, “örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları” ile pozitif ilişkili ve “pozitif psikolojik sermaye” ile “örgütsel vatandaşlık davranışı” ilişkisinde “örgütsel güvenin” aracılık rolü olduğu bulunmuştur.

Mertler (2015), “Sınıf Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Görüşleri” adlı çalışmanın amacı; sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin “etik liderlik davranışlarına” dair görüşlerinin, sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine, görevli oldukları okul türü, yaşları ve mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Araştırmadan elde edilen bulgulara doğrultusunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir: “Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri” anlamlıdır. Ayrıca tüm boyutlarda da anlamlılık artıkçabirbirini etkilemekte ve

yükselmektedir. Bulgulara göre araştırmaya katılmış öğretmenlerce, okul yöneticileri etik liderlik davranışları içindedir.

Öngöre (2015), “Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma” adlı Ankara ilinde yaptığı çalışmada; doktor, öğretmen ve bankacılardan oluşan ve olanların kişilik özellikleri, işle bütünleşmeleri ve işle bütünleşmenin “iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun dışında “kişilik özellikleri ile işle bütünleşme” arasında “olumlu duygulanım ve işkolikliğinin” aracı değişkenler olarak rollerine bakılmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı; "Ankara ilinde kamu ve özel sektörde doktor, öğretmen ve bankacı olarak çalışanların işle bütünleşme, kişilik, işkoliklik, olumlu duygulanım, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu” düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığının belirlenmesidir. Elde edilen korelasyonel bulgular doğrultusunda; kişilik özelliklerinden “duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi” yordadığı bulgulanmıştır. “Deneyime açıklık ile işle bütünleşme” arasındaki ilişkide “işkoliklik ve olumlu duygulanımın” tam aracı değişken oldukları bulgulanmıştır. “Özdisiplin ile işle bütünleşme” arasındaki ilişkide ise “olumlu duygulanımın” tam aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Karşılaştırmaya dayalı elde edilen bulgular doğrultusunda; öğretmenler “işle bütünleşme, dışa dönüklük, ulaşılabilirlik, özdisiplin, deneyime açıklık, işkoliklik, olumlu duygulanım, vicdanlılık, nezaket ve iş doyumunu” değişkenlerine göre diğer mesleklerle karşılaştırıldığında en yüksek puana sahip olmuşlardır. Bankacılar “duygusal dengesizlik, diğerkâmlık, centilmenlik, sivil erdem ve işten ayrılma niyeti” açısından ise diğer mesleklerle karşılaştırıldığında en yüksek puanları almışlardır. Doktorlar ise sadece “olumsuz duygulanım” açısından diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında en yüksek puana ulaşmışlardır.

Oruç (2015) İstanbul ilinde ki 39 vakıf ve 8 kamu üniversitesinde çalışan 375 akademisyen üzerinde yürütmüş olduğu “Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada, “akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin politik davranışlarına etkisini” belirlemeyi amaçlamıştır. Yapmış olduğu araştırmanın sonucunda; akademisyenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu ve en çok ön plana çıkan boyutun özyeterlik, en az ön plana çıkan boyutun ise iyimserlik olduğu belirlenmiştir. Politik davranış

düzeyleri incelendiğinde ise akademisyenlerin düşük düzeyde politik davranışa sahip oldukları belirlenmiştir. Boyutlar bazında ise en çok koalisyon kurma davranışının, en az ise ikiyüzlü davranmanın sergilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Su (2015), “Başarı Belgesi Almış Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Uygulamalarının İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)” adlı çalışmanın amacı; 2011 – 2014 eğitim – öğretim yılları arasında Afyonkarahisar ilinde başarıbelgesi almış eğitim yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini ve eğitim yöneticilerinin etik liderliğe ilişkin görüş ve uygulamalarını araştırmaktır. Araştırmanın sonucunda elde edilmiş bulgularda; “eğitim yöneticilerinin etik liderlik düzeyleri ile demografik değişkenlerden cinsiyet ve kıdem arasında anlamlı fark olmadığı; okul yöneticilerinin çalıştıkları kurum ve eğitim durumu değişkenleri arasında ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında ise okul yöneticiler tarafından etik lider için dürüst, örnek olan, disiplinli ve adaletli gibi kavramların ön plana çıkarıldığı sonucuna ulaşılmıştır”.

Emeksiz (2015)’in yapmış olduğu çalışmanın amacı; çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin iş doyumunu üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisini belirlemektir. Araştırma için gerekli veriler 34 vakıf ve 9 devlet üniversitesi İngilizce okutmanlarından elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iş doyumunu, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme incelendiğinde değişkenler arasındaki ilişkilerin tümünün pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Değişkenler arası en güçlü ilişkinin işle bütünleşme ve iş doyumunu ilişkisinde olduğu belirlenmiş ve ayrıca okutmanların iş doyumunu, işle bütünleşme ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeylerinin ortalama ya da ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracı rolünü tespit etmeye yönelik analizler sonucunda işle bütünleşmenin bu ilişkide kısmı aracı rolü üstlendiği sonucu elde edilmiştir.

Dönmez (2014) “Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneğinde İncelenmesi” adlı çalışması sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bilgen (2014), “Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir

Uygulama” adlı çalışmanın amacı; “iş görenlere ait etik liderlik ile etik iklim algılarının örgütsel bağlılığa olan etkilerini ortaya koymak ayrıca demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem, sahiplik) ile bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır”. Araştırmada sonucunda; etik liderlik algısı ve etik iklim algıları örgütsel bağlılığı artırırken, etik liderlik algılarının da etik iklimi pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte demografik değişkenlerden çalışanların kıdemleri ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre etik liderlik algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Son olarak özel sektörde çalışanların etik iklim algıları ve etik liderlik algıları kamu çalışanlarına göre daha yüksek seviyede bulunmuştur.

Kavgacı (2014)’nın yapmış olduğu araştırmanın amacı, “ilköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeyleri ile bazı bireysel ve örgütsel değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesidir”. Bu doğrultuda, araştırmada öğretmenlerin araştırma değişkenlerine yönelik algılarının ne düzeyde olduğu; işle bütünleşmeye dönük görüşlerinin cinsiyet, görev, mesleki kıdem, eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olup olmadığı, işle bütünleşme ile bireysel (öz yeterlik, örgüt temelli öz saygı ve kendini toplama gücü) ve örgütsel (lider-üye etkileşimi, özerklik ve yöneticiye güven) değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı; bireysel ve örgütsel değişkenlerin işle bütünleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı ve işle bütünleşme üzerinde bireysel değişkenlerin doğrudan, örgütsel değişkenlerin ise doğrudan ve bireysel değişkenler üzerinden dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri genel manada yüksek olmakla beraber “adanma-yoğunlaşma boyutuna” yönelik görüşleri “zindelik boyutuna” yönelik görüşlerinden daha olumludur. Öğretmenlerin işle bütünleşmeye yönelik görüşleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmazken görev, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri işle bütünleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Buna göre, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerinden, yüksek okul mezunu öğretmenler lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerden ve mesleki kıdemi daha yüksek öğretmenler mesleki kıdemi düşük öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek işle bütünleşme yaşamaktadırlar. Araştırmanın bütün değişkenleri arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Kendini toplama gücü değişkeni işle bütünleşmeyle en yüksek ilişkiye, yöneticiye güven değişkeni ise en düşük ilişkiye sahip değişkendir.

“Özerklik, lider üye etkileşimi, kendini toparlama gücü ve öz yeterlik inancı” değişkenleri öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı yordayıcısıyken “yöneticiye güven ve örgüt temelli öz saygı değişkenlerinin” modele katkısı anlamsızdır. Bu dört değişken işle bütünleşmedeki değişimin yaklaşık yarısını yordamaktadır. İşle bütünleşme üzerinde “bireysel değişkenlerin doğrudan etkileri ile örgütsel değişkenlerin doğrudan ve bireysel değişkenler üzerinden dolaylı etkileri olumlu yönde ve anlamlıdır”. Buna göre, “kendini toparlama gücü ve öz yeterlik inancı değişkenleri lider üye etkileşimi ve özerklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiye” anlamlı düzeyde aracılık etmektedir.

Büyüköze (2014) “Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi” adlı çalışmasında “öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere ve sendika üyesi olanların olmayanlara göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu, meslek lisesinde çalışanların Anadolu lisesinde çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser oldukları belirlemiştir”. Bununla birlikte, öğretmenlerin “algılanan örgütsel destek düzeyleri” ile “genel psikolojik sermaye” düzeyleri arasında orta düzeyde ve aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, “araştırma kapsamında kullanılan bağımsız değişkenlerin tümünün öğretmenlerin genel psikolojik sermayelerindeki varyansın % 8’ini açıkladığı ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlemiştir”.

Şahin (2014) “Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin genel ortalama ve tüm alt boyutlarda orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Kadın öğretmenlerin psikolojik sermayelerini, erkek öğretmenlerden yüksek bulgulamıştır. 41-45 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini, 22-30 yaş, 31-35 yaş ve 36-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre, anlamlı şekilde daha yüksek bulgulamış, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyini, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere oranla, anlamlı olarak daha yüksek bulgulamıştır. Araştırmada, öğretmenlerin kriz yönetimi ve psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki incelenmiş, kriz yönetiminin psikolojik sermayenin anlamlı bir

yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir. Araştırmanın nitel kısmı kapsamında yapılan görüşmelerde, öğretmenlerin 18'i kriz yönetimi ve psikolojik sermaye anlamında olumsuz görüş bildirmiştir.

Kutunis ve Oruç (2014) "Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme" adlı çalışmada, "pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin" örgütsel bağlılık, performans, çalışan mutluluğu, iş tatmini" arasında ilişki olduğu ve bu kavramlara pozitif yönde etki yaptığını bulmuşlardır.

Çengelci (2014), "Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları" adlı çalışmanın amacı "okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını" belirlemektir. Eldeki bulgular doğrultusunda: Araştırmaya katılmış olan öğretmen algılarına göre, eğitim yöneticileri "etik liderlik" rolünü yüksek düzeyde yerine getirmektedirler. Okul yöneticilerinin demografik değişkenlerden cinsiyet, eğitim durumu ve medeni duruma göre, "etik liderlik" rollerini yerine getirmelerine ilişkin algıları farklılaşmamaktadır. "46 yaş ve üzerindeki" eğitim yöneticilerinin, "26- 35 yaş arası" yöneticilerden "sosyal sorumluluğa dair etik liderlik rollerini" yerine dahaiyi getirdikleri görülmüştür. Demografik değişkenlerden, okul türüne göre bağımsız resmi ana okullarında çalışan öğretmenler, diğer okullarda çalışan öğretmenlerden "okul yöneticilerinin etik liderlik rollerini" daha yüksek bir düzeyde yerine getirdikleri algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Karadağ (2014), "Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin GÜdülenme Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı çalışmada elde edilen bulgulara göre; araştırmada çalışan öğretmen görüşüne göre okul müdürleri etik liderlik davranışı özelliklerine sahiptirler. Ayrıca cinsiyet, sosyal ekonomik düzey ve okulun teknolojik durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur.

Konak (2014), "Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlkokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çatışma Yönetme Stilleri Arasındaki İlişki (Batman İli Örneği)" adlı çalışmanın amacı öğretmenlerin görüşlerine göre ilkökul müdürlerinin "etik liderlik" davranışlarını belirlemek ayrıca karşılaştıkları çatışmalar da ortaya koydukları çatışma çözme stratejilerin belirlenmesi ve "etik liderlik" yaklaşımı ile "çatışma yönetimi" arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemektir. Elde edilen bulgulara göre; okul müdürlerinin en çok kullandıkları etik liderlik davranışları sırasıyla "davranışsal etik, karar vermede etik, iletişimsel etik ve iklimsel etik" olarak

bulunmuştur. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin “etik liderlik” davranışları ile “çatışma yönetim” stillerine ilişkin demografik değişkenlerden cinsiyet, kıdem, öğretmen sayısı ile hizmet süresi özelliklerine göre farklılık görülürken, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma görülememiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürleri “çatışma yönetim stratejisinde” en çok “tümleştirmeyi” sonra sırasıyla; “uzlaşma”, “kaçınma”, “ödün verme” ve “hükmetme” stratejilerini kullanmaktadırlar. Öğretmen görüşlerine göre algılanan okul müdürünün “etik liderlik ile çatışma yönetimi” stilleri arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunurken, “etik liderlik ile hükmetme yönetimi yaklaşımı” arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün, Çetin ve Basım (2014) 255 akademisyen üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin “işten ayrılma niyeti” üzerinde negatif etkisi olduğunu bulmuşlardır. Özellikle çalışanın işten ayrılma niyetini tahmin etmede psikolojik sermayenin önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadırlar.

Tösten ve Özgan (2014) “öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerini incelemek amacıyla eğitim bilimleri dalında yapmış olduğu Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması” adlı çalışmalarında, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm yaptığı nakarar verilmişlerdir. “Geçerlik güvenirlilik analizleri için madde ayırt ediciliği, madde toplam korelasyonu, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, iç tutarlılığa dair güvenirlilik analizi, boyutlar arası korelasyona” dair bulgular elde değerlerin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçek modelinde yer alan boyutlarda ise literatürde karşılığının olduğu, ölçme aracının “öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının” incelenmesine de katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Toytok (2014), “Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi (Düzce İli Örneği)” adlı çalışmanın amacı; “algılanan öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi saptamaktır.” Bu araştırma sonucunda; öğretmenlerin yöneticilerini etik lider olarak algılamaları cinsiyet, branş, yaş, medeni durum, görev yaptığı okul, çalıştığı okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark görülmemiştir. Benzer olarak öğretmenlerin örgüt kültürü algıları cinsiyet, medeni durum ve okulda ki hizmet yılı değişkenine göre

anlamli bir fark bulunmamıştır; ancak branş, yaş, çalıştığı okul türü ve mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgüt kültürü algıları arasında anlamlı fark görülmüştür. Buna ek olarak “yöneticilerin etik liderlik davranışları ile örgüt kültürü” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Öngel (2014) çalışmasında; işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, bilgi ekonomisinin gelişimini ve kalkınmasını sağlayan yüksek eğitim sektörüne hizmet eden bilgi işçilerinin yani akademisyenlerin üzerinde yapılan bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırmada yazın dünyasında kullanılan iki ölçek İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesinde tam zamanlı akademisyenler üzerinde uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık kavramları arasında pozitif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Sezen (2014) yapmış olduğu çalışmada, “öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin ve işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi” amaçlamıştır. Araştırmaveri toplama grubu 2013-2014 eğitim öğretim yılı Sakarya ilinde çalışmış olan öğretmenler arasından “olasılığa dayalı örnekleme” yoluyla seçilmiş olan 659 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama sürecinde, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini ortaya koymak için “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği” ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini belirlemek için “UCLA İş yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve bulunulan kurumdaki çalışma yılı değişkenleri açısından incelenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından katılımcılar arasında fark görülmezken; evli öğretmenlerin işle bütünleşmenin geneli ve içinde olma alt boyutuna ilişkin algılarının, bekâr öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Branş değişkeni açısından kıyaslandığında, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin işle bütünleşmeye ilişkin algılarının diğer branş öğretmenlerinden yüksek olduğu saptanmıştır. 41 yaş ve üstü öğretmenler ile 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin “işle bütünleşme” algılarının daha yüksek olduğutespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık bu değişkenler açısından incelendiğinde ise, öğretmenlerin algıları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin “işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri” arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişki bulunmuştur.

Battal (2013), “Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki” adlı çalışmada “psikolojik sermayenin” aracı etkisinin, “dönüşümcü liderlik ve yaratıcılık” üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; “psikolojik sermaye” ile “dönüşümcü liderlik” arasında pozitif ilişki olduğu ve “dönüşümcü liderliğin psikolojik sermaye” üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışmış olan ve 572 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada “psikolojik sermaye” ile “iş tatmini ve iş performansı” arasında pozitif, “işten ayrılma niyeti” arasında da ise negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Keser (2013), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmada “psikolojik sermaye ve otantik liderlik” arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda “psikolojik sermaye” unsurlarının “otantik liderlik” unsurlarını yordadığını rapor etmiştir.

İğdelipınar (2013), “Çalışanların İş Tatmin Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi” adlı çalışmada; işletmelerde algılanmış olan etik liderlik davranışının çalışanlarda ki iş tatmini algılarını arttırması doğrultusunda ki etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, etik liderlik tarzıyla birlikte kıdem durumu iş tatminini pozitif olarak etkilemekte sonucuna ulaşılmıştır.

Özer, Topaloğlu ve Özmen(2013), “Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi” adlı çalışmada “psikolojik sermaye” ve “iş doyumunu” arasında ki olumlu ilişkilere destekleyici örgüt ikliminin düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kanten ve Yeşiltaş (2013), “Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme” adlı çalışmada “pozitif örgütsel davranışlar” kavramsal olarak incelenmiş ve araştırma sonucunda “işe adanma, proaktif davranışlar, prososyal davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin” birbirleri ile etkileşim içerisinde olan davranışlar olduğu ve bu davranışların örgütsel çevre koşulları itibariyle birbirlerinin öncülü veya sonucu olacağı belirtilmiştir.

Altun (2013), “Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi” adlı çalışmada işletmelerde algılanmakta olan “etik liderlik” davranışları ile çalışanların “örgüte bağlılıkları” arasında bulunan ilişkinin yönü ile gücü incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda; “etik liderlik” tarzının, çalışanların “örgüte bağlılığını” kuvvetle etkilediği bulunmuştur.

Hatun (2013), “Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi” isimli çalışmasında elde edilen bulgulara göre; etik liderlik tarzı, çalışanların kurumlarına olan bağlılığını güçlü bir şekilde etkilemektedir. Demografik değişkenlerin, “örgütsel bağlılık” üzerindeki etkilerine bakıldığında ise kıdemdeğişkeninin “örgütsel bağlılığı” pozitif yönde, eğitim durumunun “örgütsel bağlılığı” negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013), “Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü” adlı çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda kamu çalışanlarının oluşturduğu örneklem üzerinde yapmış oldukları çalışmada bireylerin “psikolojik sermayeleri” ile “tükenmişlik duyguları” arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Bu ilişkide özellikle “özyeterlik ve umut bileşenlerinin” rollerinin “iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığa” göre baskın olduğunu bulgulamışlardır.

Çetin, Hazır ve Basım (2013) büyük ölçekli bir firmada 211 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada “destekleyici örgüt kültürünün örgüt çalışanlarının psikolojik sermayelerine” olumlu katkılar sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışmada iç kontrol odağı yüksek olan çalışanların “psikolojik sermayelerinin” daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Erkuş ve Fındıklı (2012) “Psikolojik Sermayenin İş tatmini, İş performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada, “pozitif psikolojik sermayenin” çalışanların “mutluluk düzeyine” pozitif yönde ve anlamlı olarak etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılmış olan analizlerde “psikolojik sermaye, iş tatmini ve iş performansı” arasında pozitif, “işten ayrılma niyeti” arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Alt boyutlarda yapılan analizler sonucunda “umut faktörü ile iş tatmini” arasında pozitif, “işten ayrılma niyeti” arasında negatif anlamlı ilişki bulunmuştur.

Aksoy (2012) yapmış olduğu çalışmada “etik liderliğin” gerek çalışanların “örgütsel vatandaşlık davranışlarına” gerekse “örgütsel performansa” ne derecede etki edeceğini bulgulamak amaçlanmaktadır. Araştırmanın bulguları, örgütsel performans üzerinde en fazla etik liderliğin etkilediğini bunu örgütsel vatandaşlık davranışlarından sivil erdem ile centilmenlik boyutlarının takip ettiğini göstermektedir. Etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarının 5 boyutuna olan istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunması araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Topçu ve Ocak (2012), “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği” adlı çalışmada imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerinde elde edilen bulgulara göre “psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı” arasında ters yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmalarında; ilköğretim müdürlerinin “etik liderliğin iletişimsel, iklimsel, davranışsal ve karar vermede etik” boyutları kapsamında değerlendirilen davranışları ortaya koymada başarılı oldukları yani öğretmenlerin okul müdürlerine ait etik liderlik davranışlarının yeterli düzeyde gösterdiklerini düşünmektedirler. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin ilköğretim okulu müdürlerine ait “etik liderlik davranışları” gösterme düzeylerine dair algılarının demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı, okul değişkeni açısından ise yalnız “davranışsal etik” boyutunda eğitim fakültesi öğretmenlerin lehine olan anlamlı fark olduğu görülmüş, diğer boyutlar için anlamlı fark görülmemiştir.

Erkmen ve Esen(2012), “Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada bilişim sektöründe çalışan 155 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada pozitif psikolojik sermayenin bazı demografik faktörlere göre nasıl farklılaştığını incelemişlerdir. Eldeki bulgular sonucunda; bilişim sektöründe “psikolojik sermaye” düzeyi yüksek çalışanlar, yönetici olarak çalışan, yaş olarak daha ileri, erkek ve kıdem yılı fazla bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber çalışanların eğitim durumları, kıdem yılları ile “psikolojik sermaye” düzeyleri bakımından bir farklılık bulunamamıştır.

Ertürk (2012), “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi (Uşak İli Örneği)” adlı araştırma sonucunda ilköğretim okulunda çalışan müdürlerin “etik liderlik” düzeyleri “pek çok” seviyesinde çıkmıştır ki bu sonuç okul müdürlerinin “etik liderlik davranışı” özellikleri açısından iyi bir durumda olduklarının göstergesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tombak (2012), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla İli Örneği)” adlı araştırmasında; öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul yöneticilerinin göstermiş olduğu “etik liderlik davranışı” gösterme düzeyleri bazı değişkenler bakımından ele alınmıştır. Eldeki bulguların sonucuna göre, okul yöneticileri üç alt boyut için ortalamanın üstünde bir puan almışlardır. İlköğretim yöneticilerinin bu boyutlar içerisinde en fazla “örgütsel karar vermede etik” boyutunda “etik liderlik davranışı” gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşiltaş (2012), “Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmada; kişilerin kurumlarıyla kendilerini özdeşleştirmelerinde “etik liderliğin ve örgütün genel etik ikliminin” etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, “etik liderliğin hem etik iklim hem de örgütsel özdeşleşme” üzerinde etkili olduğu bununla birlikte “etik iklimin de örgütsel özdeşleşme” üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uslu, Özer, Arat ve Gündoğdu (2011) “Psikolojik Sermaye İş Tatmini ve İş Performansını Arttırır mı? Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü” adlı çalışmalarında “psikolojik sermaye ile psikolojik güçlenme” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Bostancı ve Yolcu (2011)’nin “İlköğretim Okulları Müdürlerinin Öğretmen Performansını Değerlendirmede Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri” adlı çalışmalarında; ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin performanslarını değerlendirirken “etik ilkelere” uyuma düzeylerine yönelik öğretmen ile müdürlerin görüşlerinin “dürüstlük, hoşgörü, adalet, demokrasi ve sorumluluk” boyutlarında göreve göre farklılaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin performanslarını değerlendirirken etik ilkelere uyuma düzeylerine ilişkin görüşleri dürüstlük, hoşgörü sorumluluk ve adalet etik boyutlarına göre farklılık

göstermez iken, demokrasi boyutunda farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kıdem değişkeni bakımından öğretmen görüşlerinin dürüstlük, hoşgörü, sorumluluk ve adalet etik boyutlarına göre farklılık göstermemekle birlikte sorumluluk boyutunda farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin branş değişkeni bakımından görüşleri hoşgörü, demokrasi sorumluluk, adalet etik boyutlarında farklılık göstermektedir.

Çağlar (2011) “The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals” adlı çalışmada, çalışanların işe tutkunluk düzeyi üzerinde güçlenmenin etkisini incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmada cinsiyet grupları arasında yapılan analizde, psikolojik bütünleşme haricindeki diğer boyutlarda fark bulunamazken; medeni duruma ilişkin yapılan analizde, evli bireylerin işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yaş açısından 36 ve üstü yaşa sahip bireylerin ve kıdem açısından da 5 yıl ve üstü çalışanların işle bütünleşme düzeyleri, diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bulgular, güçlenme konusunda etkin kültürel yapı ile uyumlu yeni bir liderlik tarzı ortaya koymaktadır. Bireyin çalışma amacı, “güçlenmenin işe tutkunluğa etkisini” farklılaştıran birdeğişken olarak incelenerek bu görüşü destekleyecek sonuçlara ulaşılmıştır.

Özgür (2011) “The Intervening Role of Work Values Between the Personal Values and Work Engagement (Crosscultural Research: Abkhazia-Turkey)” adlı çalışmada daha önce çalışılmamış değişkenlerin, çalışmaya tutkunluğa olabilecek katkılarının incelenmeyi ve “iş kaynakları ve öz-yeterliliğin, iş değerleriyle çalışmaya tutkunluk” arasında şartlı bir değişken olup olmadığını belirlenmeyi amaçlamıştır. Araştırma her iki ülkeden 1413 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; “iş değerlerinin, bireysel değerler ile çalışmaya tutkunluk” arasında kısmi bir ara değişken olduğu belirlenmiştir. Ayrıca “öz-yeterliliğin iş değerleri ile çalışmaya tutkunluk” arasında da kısmi şartlıdeğişken katkısı sağladığı saptanmıştır.

Çınar (2011), “Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” adlı çalışmada yapmış, “pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla” ilişkisini incelemiştir. Yapılan analizlerde, “pozitif psikolojik sermaye” ile “örgütsel bağlılık” arasında herhangi bir ilişki bulunamamış ancak “pozitif psikolojik sermayenin” boyutları ile “örgütsel bağlılığın” boyutları arasında anlamlı olan ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Keleş (2011), “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri” adlı çalışmada “pozitif psikolojik sermayenin” iş yerinde “destekleyici bir örgüt iklimi” algılanması durumunda, çalışanların performansları olumlu yönde etkilenmektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Akçay (2011) “Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma” adlı çalışmasında “pozitif psikolojik sermayenin örgütlerin rekabet üstünlüğünü elde etmesi” açısından önemli bir rolü üstlendiğini ve çalışanların “psikolojik sermaye düzeylerinin” ölçülmesi ve geliştirilmesinin gerekliliğini ifade etmektedir.

Polatçı (2011) “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma” adlı çalışmada, “psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyine” anlamlı olarak pozitif bir etki ettiği bulgulanmıştır. Yapılan çalışmada “psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı” boyutlarına negatif, “pozitif iş aile yayılımı” boyutlarına pozitif etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Acar (2011), “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi” adlı çalışmada elde edilen veriler sonucunda; öğretmenlerin yöneticileri için “etik liderlik davranışlarının” yüksek düzeyde olduğunu söyledikleri ve okullarına yönelik “adalet algılarının ve motivasyon düzeylerinin “yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin “etik liderlik alguları” çalışma yıllarına göre farklılık göstermezken, demografik değişkenlerden “cinsiyet ve yaş” değişkenleri ve önceden yapılmış yöneticilik deneyimlerinin görüşlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arı (2011) yapmış olduğu çalışmada; “çalışanların algıladığı örgüt ikliminin işle bütünleşmelerine bir etkisi olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma İstanbul’da çelik boru sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette gerçekleşmiş ve beyaz yakalı çalışanlara anket uygulanmıştır”. Araştırmanın sonucuna göre “örgüt iklimi ile işle bütünleşme” arasında orta dereceli bir ilişki olduğu, “örgüt ikliminin işle bütünleşme” üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgüt ikliminin boyutları açısından ise, başarıya olan inanç boyutunun işle bütünleşme üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise, örgüt ikliminin demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak örgüt

ikliminin boyutlarından olan başarıya olan inanç boyutunun medeni durum değişkenine göre ve samimiyet boyutunun iş yerinde bulunulan pozisyona göre farklılık gösterdiği görülmüştür. İşle bütünleşmenin ise medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Çakıl (2011) “Üniversite Hastanesinde çalışan hemşire ve Asistanlarda Mobbing’in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi” adlı çalışmada, “Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde” çalışan asistan ve hemşirelerin mobbing algıları ve işle bütünleşmelerinin demografik değişkenler açısından değişim gösterip göstermediği ayrıca mobbingin işle bütünleşmeleri üzerine etkisinin olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre asistan ve hemşirelerin “yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları bölüm, çalışma yılı, çalışma saati ve aylık net gelirleri” gibi demografik değişkenler arasında işle bütünleşme boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamış, ancak bu demografik değişkenlerin mobbing algılamaları etkilediği ve mobbing davranışları ile işle bütünleşmeleri arasında negatif, zayıf fakat anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Demir (2011), “Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri ve Amire Duyulan Güvenle İlişkisi” adlı çalışmada; polislerin “işleri ile bütünleşme düzeylerinin temel kişilik özellikleri ve amire duyulan güvenle” olan ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada; “işle bütünleşme, çalışma şevki ve kendini işe kaptırma” şeklinde iki boyut, “kişilik özellikleri duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, yeniliklere açıklık, uyumluluk ve sorumluluk” şeklinde beş boyut, “amire güven işe destekleyici, yetkin-çalışan odaklı ve gerginlik oluşturmaman” şeklinde üç boyut olarak ele alınmıştır. Çalışma, İstanbul Emniyet Müdürlüğünde görevli 360 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada “işle bütünleşmenin” alt boyutlarının özellikle “duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri” ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Oluşturulan regresyon modelinde işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde tahmin edebilen tek kişilik özelliğinin sorumluluk kişilik özelliği olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte işle bütünleşmenin alt boyutlarının amire güvenin alt boyutları olan destekleyici, yetkin-çalışan odaklı ve gerginlik oluşturmaman boyutları ile ilişkili olduğu, regresyon modelinde ise sadece destekleyici boyutunun işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde tahmin edebildiği saptanmıştır.

Kurşun (2011), “Okulların Kurumsal İmajının Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında elde edilen bulgulara göre ilköğretim yöneticilerine ait “etik liderlik” özelliklerinin “okulların kurumsal imajına” olumlu olarak etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Taneri (2011), “İlköğretim Kurumlarında Etik Liderlik İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Aksaray İli Örneği)” adlı çalışmada elde edilen bulgulara göre; ilköğretim okullarında çalışan müdürlerin ortaya koyduğu davranışların “öğretmenlerin algılarına göre etik ilkeler” çerçevesinde olduğu, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin, “okulun örgüt sağlığına dair algılarında” yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda “etik liderlik davranışları ile örgüt sağlığı” arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan analizler, “etik liderlik ile örgüt sağlığı” arasında ki ilişkininde anlamlı olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Toksoy (2011), “Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları” adlı çalışmanın sonucunda; öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda bulunan yöneticilerin etik ilkelere uymalarına dair algılarının, etik ikilemleri çözebilme ve etik karar verebilmelerine dair algılarının, olumlu olduğu, ayrıca öğretmenlerin, yöneticilerinin etik bir okul kültürü oluşturmaya dair liderlik özellikleri içinde olumlu bir algıya sahip oldukları fakat bunu yeterli bulmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Batuk (2011) “The Relationships between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and the Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment” adlı çalışması, yapısal güçlendirmenin bireysel performans üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma sonucunda “yapısal güçlendirme ile bireysel performans” arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluğun ise bu ilişkide kısmi ara değişken rolüne sahip olduğu görülmüştür. Tercih edilen güçlendirme derecesinin ise, yapısal güçlendirme ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır; güçlendirilen çalışanın güçlendirilmek isteyip istememesinin, çalışmaya tutkunluk derecesinde bir değişikliğe yol açmadığı gözlenmiştir.

Ertemli (2011) çalışmasında; “çalışanların yaşadıkları iş aile ve aile iş çatışmaları ile işe cezbolma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.” Araştırma

İstanbul'da yaşayan, hizmet sektöründe çalışıp aile hayatına sahip 299 beyazyakalı çalışanı içine almaktadır. Bu çalışmanın sonucunda, “çalışanların yaşadığı iş aile çatışması işe cezbolma düzeylerinin ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, iş aile çatışmalarının işe cezbolmanın dinçlik, adanma ve işin anlamlılığı ve yoğunlaşma boyutları; aile iş çatışmalarının ise işe cezbolmanın adanma ve işin anlamlılığı boyutu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Son olarak, çalışanların işe cezbolma düzeylerinin yaşa, medeni duruma ve çocuklarının yaşlarına göre” farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Kurtpınar (2011)'in yapmış olduğu araştırmada “bütünleyici ve tamamlayıcı birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans değişkenleri arasındaki ilişkilerde işe adanmışlık değişkenini bir ara değişken (mediating) olarak, birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve açıklık özellikleri ise şartlı değişken (moderating) olarak rolleri” incelenmiştir. Araştırmada iki farklı bankada çalışan ve orta düzey yöneticilerin bulunduğu 291 kişiden oluşan örnekleme anket uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda “bütünleyici ve tamamlayıcı birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans değişkenleri” arasındaki ilişkilerde “işe adanmışlık” değişkeninin tamamen ara değişken olduğu bulunmuştur. Bunun yanında “birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık” üzerindeki etkisinde “açıklık kişilik özelliğinin” düzenleyici rolü olduğu ayrıca “dışadönüklük kişilik özelliğinin” bu değişkenlerle olan ilişkisinin ise manidar bulunmadığı belirtilmiştir.

Kılınç (2010), “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki” adlı çalışmada elde edilen bulgulara göre; ilköğretim okullarında ki öğretmenlerin etik liderliğin boyutlarından “iletişimsel etik, iklimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik” algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “örgütsel güvenin boyutlarından çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık” algılarının ortadüzeyde, “yöneticiye güven ve iletişim ortamı” algılarının ise iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Son olarak görev yapan öğretmenlerin “yıldırmanın boyutlarından görev ve sosyal ilişkiler” kapsamında “olumsuz davranışlara maruz kalma” derecesinde ara sıra düzeyinde olduğu görülmüştür.

Agin (2010) “İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri” adlı çalışması sonucunda, çalışanların işe bağlanma eğilimlerinin ve sosyal destek algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Anlamlı farklılık olmasa da, ortalama açısından değerlendirildiğinde ise erkeklerin, 25 ve altı yaş grubuna sahip çalışanların ve “1-5 yıl arası” kıdemde bulunan bireylerin ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sosyal destek, işte kalma eğilimi ile yaş ve kıdem arasında negatif yönlü ilişki; sosyal destek algısı ile işe bağlanma eğilimi arasında pozitif bir ilişki bulunurken; iş güvencesi ile işe bağlanma eğilimi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Helvacı (2010)’nın “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri” isimli araştırmasında; MEB’e bağlı Uşak’da ilköğretim okullarında bulunan öğretmenlerin katılımıyla, okul müdürlerinin “etik liderliğin boyutlarından iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik boyutlarında” ortaya koydukları davranışlar orta düzey olarak, “karar verme boyutunda” ise yüksek düzey olarak bulgulanmıştır. Bunun yanında okul müdürlerinin etik davranış olarak en yüksek düzeyde ortaya koydukları davranışların; “öğretmenler arasında arabozucu olmama, merhametli olma” gibi davranışların olduğu belirlenmiştir. Okul müdürlerinin etik davranış olarak en düşük düzeyde ortaya koydukları davranışlar arasında da; “hatalarını kabul etme, yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besleme, dinî konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmama, olaylar karşısında cesaretli davranma ve kendi kendini değerlendirebilme” davranışları olduğu belirlenmiştir.

Metin (2010) “The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism” adlı çalışmasında; “iş hayatının iş talepleri ve iş kaynakları gibi belirli özelliklerinin çalışanların işe ait bağlılıkları (tükenmişlik, iş tutulması ve işkoliklik) üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. İlave olarak, iş özelliklerinin algılanan fiziksel sağlık, örgütsel bağlılık ve iş-aile dengesi üzerindeki etkileri de çalışılmıştır”. Yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarında, “iş taleplerinin tükenmişlik ve işkoliklik” üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu bulunmuştur. “İş kaynakları ise tükenmişlik sendromunu azaltmakta ve iş tutulmasını artırmaktadır”. “İş tutulması daha iyi bir sağlık halini, örgütsel bağlılığı ve iş-aile ahengini yordarken, tükenmişlik sendromu” tam tersi değerler ortaya koymuştur.

Saylı, Ağca, Kızıldağ ve Uğurlu (2009) “Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma” adlı araştırmalarında “etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans” arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bununla beraber “İstanbul Sanayi Odasının sıralamasına göre ilk 500’ün içinde bulunan ve İMKB üyesi olan ve olmayan işletmeleri etik, kurumsal itibar ve kurumsal performansları açısından karşılaştırmayı amaçlamışlardır”. Elde edilen bulgulara göre; kurumların “etik ilkelere uymaları ile kurumsal itibarları” arasında kuvvetli yönde, “etik ilkeler, müşteri memnuniyeti, ürün ve hizmet kalitesinin algılanan itibar üzerinde” anlamlı olan bir düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine elde edilen bulgulara bakıldığında yapılan regresyon analizi sonucunda “etik ilkelere uyma ve kurumsal itibarı” arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu, “İMKB’de yer alan ve yer almayan kurumların algılanan itibarı ile işletme performansı” arasında pozitif ilişki belirlenmiştir.

Özkalp (2009), “Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmada “pozitif örgütsel davranış alanındaki umut, özyeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık” kavramlarını tanıtmıştır. Elde edilen bulgulara göre; “pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından özyeterlik ve umut ile iş tatmini” arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. Ancak “pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini” arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve benzer şekilde “dayanıklılık ve iyimserliğin iş tatminini” pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Dağlı ve Akyıldız (2009)’ın yapmış oldukları araştırmanın sonucunda; ilköğretim müfettişlerinin etik davranışlarına ilişkin olarak ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri arasında “cinsiyet, eğitim düzeyi ve kademe” değişkenlerine göre anlamlı olan bir fark bulunamamıştır.

Işık (2009), tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisi” isimli çalışmada; araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğunlukla tutarlı bir şekilde etik liderlik davranışları ortaya koydukları, araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütlerine bağlı oldukları, okul yöneticilerinin “etik liderlik” davranışlarının öğretmenlerin “örgütsel bağlılıklarını” çeşitli düzeylerde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

İskele (2009) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Yararıcı İklim Üzerine Etkisi” adlı çalışmada; ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin “etik liderlik davranışlarının iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik” boyutlarına ilişkin olarak öğretmen görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı olan bir farklılık göstermediği, ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin “etik liderlik davranışlarına” ilişkin öğretmen görüşleri öğrenim durumu değişkenine göre “iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik” boyutlarında anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özdemir (2009), “Lise Öğretmenlerinin Etik Liderlik ve Sosyal Adalet Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışma, liselerde görev yapan müdürlerinin “etik liderlik ve sosyal adalet algılarının” öğretmenlerin görüşlerine göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin görüşlerine göre; okul müdürlerinin “etik ilkelere uyma ve etik ikilemleri çözme” boyutları diğer boyutlara oranla pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şimşek ve Altınkurt (2009)’a ait olan “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada endüstri meslek liselerinde görevli öğretmenlerin, müdürlerinin “etik liderlik uygulamaları” hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda; okul müdürlerinin göstermiş oldukları “etik liderlik uygulamaları”, hiçbir boyutta “üst düzeyde etkili” bulunmazken, okul müdürlerinin “etik liderlik uygulamalarından; sorumluluk, dürüstlük ve demokrasi” boyutlarında başarılı fakat geliştirilmesi gerekli, “hoşgörü ve adalet” boyutlarında ise düşük düzeyde başarılı oldukları belirlenmiştir.

Uğurlu (2009), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi” isimli çalışma sonucunda; öğretmenlerin, yöneticilerinin “etik liderlik düzeyini algılama” düzeyi yüksek çıkarken yöneticilerin “etik liderlik davranışları ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık davranışları” arasında da olumlu olan bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Baştuğ (2009) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışına İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada, ilköğretim okulu müdürleri etik

liderliğin dört alt boyutunda ortalamanın üzerinde bir puan almışlardır. Bu bulgulara göre; ilköğretim okul müdürlerinin, “etik liderliğin alt boyutlarında üst düzeyde etik liderlik davranışı gösterdiği, bununla birlikte boyutlar arasında en fazla iletişimsel boyutta etik liderlik davranışı” gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada elde edilen bulgulara göre, demografik değişkenlerden öğretmenlerin öğrenim durumları ve branşlarına göre, yöneticilerinin her dört boyutta etik liderlik davranışı göstermelerine ilişkin algılarının farklılaşmadığı yine cinsiyet değişkeni bakımından müdürlerin etik liderliği hakkında ki öğretmen görüşlerinin de farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Evgülü (2009), “Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de İlköğretim Okul Yöneticileri İçin Geçerli Olan Etik İlkelerinin Karşılaştırılması” adlı araştırmasını, Avrupa Birliği ülkelerinde kullanılmış olan “etik yönetim ilkelerini” inceleyerek ve okul yöneticileriyle görüşmeler yaparak “okul yöneticileri için bir etik ilkeler dizini” oluşturmak ayrıca Türkiye’de “okul yöneticilerinin kullandığı etik ilkeler ile Avrupa’da kullanılan etik ilkeleri karşılaştırmak” amacıyla yapmıştır.

Ardıç ve Polatçı (2009), “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme” adlı çalışmanın sonucunda örgüt içinde ki çalışanların işle bütünleşmelerinin “enerji, aidiyet ve yeterlilik duygusuyla” örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttırılabileceği ayrıca tükenmişliği önlemek daima çalışma hayatında birey ile iş arasındaki uyumsuzlukların tespit edilerek uyum sağlamaya yönelik önlemlerin alınmasının gerekliliği sonucu elde edilmiştir.

Arslandaş ve Dursun (2008), “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü” adlı bu çalışmada, “etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme” üzerindeki etkisi incelenirken, “etkileşim adaletinin” dolaylı etkisi araştırmanın amacını oluşturmuştur. Araştırmada yapılan analizlerin neticesinde “etik liderlik davranışının bilişsel güven” üzerinde ki direkt etkisini desteklemekte olduğu bulunmuştur. Ayrıca “etik liderlik davranışının duygusal güven ve seçim-etki” üzerinde ki etkisinde, “etkileşim adaletinin” dolaylı rolünü desteklediği görülmüştür.

Öner (2008) tarafından yapılan araştırmada “hizmetkâr yöneticilik” özellikleri göstermiş olan yöneticilerin, “örgütsel adalet algısına” yaptığı etki

üzerinden çalışanların “işle bütünleşmeleri” üzerine olan etkisini incelenmektedir. Çalışmada, adaletin üç boyutu: paylaşım, işlemsel ve etkileşim örgütsel adalet algısı olarak incelenmiştir. Ayrıca, çalışanların tutarlılık anlayışı ve yapılan işin karmaşıklık düzeyi algıları da modelde şartlı değişken olarak test edilmiştir. Ayrıca “paternalistik yöneticilik özellikleri ile hizmetkâr yöneticilik özellikleri” arasındaki korelasyon da incelenmiştir. 305 beyaz yaka çalışanı ile yapılmış olan çalışmada, araştırmanın amacına uygun olarak “paternalistik yöneticilik, hizmetkâr yöneticilik, örgütsel adalet, işle bütünleşme, tutarlılık anlayışı ve işin karmaşıklığı ölçekleri” kullanılmıştır. Araştırma analizleri sonucu, çalışanlar “hizmetkâr liderlik” özelliklerini taşıyan yöneticileri “ilişkisel, diğergamlık, katılımcı ve güçlendirici” özellikleri ile algılamışlardır. Algılanan “örgütsel adalet algısı ve işle bütünleşme” arasında anlamlı yönde ve pozitif doğrusal ilişki bulunmuştur. Algılanan “örgütsel adalet, hizmetkar yöneticilik ve işle bütünleşme” değişkenleri arasında tam ara değişken olarak ortaya çıkmıştır. Çalışan bireyin yaptığı işin karmaşıklık düzeyi de çalışanın örgütsel adalet algısı ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi etkileyecek düzeyde bir etki yapmadığı saptanmıştır.

Bal (2008), “Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement” adlı çalışmada bir pozitif örgütsel davranış kavramı olan işle bütünleşmenin merkezinde bulunduğu “İş Talepleri-Kaynakları Modeli” incelenmiştir. Son zamanlarda bahsi geçen model üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda “çeşitli ortamsal faktörlerin çalışanların işle bütünleşmesini olumlu yönde etkilediği ve bunun hem çalışanlar, hem de şirketler açısından pek çok olumlu sonucu olduğu” bulgulanmakla beraber, özellikle de son bir iki yıldan bu yana bahsi geçen modele dair eleştirilerin olduğu gözlemlenmiştir. Tüm bu eleştiriler dikkate alındığında, “ortamsal faktörler” ile birlikte “öz-yeterliğin” de işle bütünleşme kavramı için bir öncel olabileceği dikkate alınarak modelin motivasyonel sürecinin bu şekilde genişletilmesi uygun görülmüştür. Bu çerçevede, değişik kaynaklar çalışanların “işle bütünleşmesini” olumlu yönde etkilerken, “işten ayrılma” niyetinide azaltacağı ve çalışanların işleriyle ilgili esenliklerinin de artacağı düşünülmektedir. Genişletilmiş şekliyle bu model farklı alanlarda faaliyet gösteren 21 şirket çalışanına ve tamamı beyaz yakalı 1033 çalışana uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; “öz-yeterliliğin” işle bütünleşme üzerinde “ortamsal faktörler”den daha güçlü bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, işle bütünleşmenin “bağımlı ve bağımsız

değişkenler” arasında önemli olan bir aradeğişken olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda, “ortamsal faktörler arasında, özerkliğin işle bütünleşme üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu, amir desteğinin ise çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz yönde en güçlü olarak etkileyen ve işle ilgili esneklik duygularını en çok artıran faktör olduğu” sonucuna ulaşılmıştır.

Karagöz (2008) “Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adanmışlığa Etkisi” adlı çalışmada, “örgütsel adanmışlığın” bütün boyutları ile “etik liderliğin” bütün boyutları arasında pozitif anlamlı olan bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kararımak ve Siviş-Çetinkaya (2008) “Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojiyi tanıtmışlar ve bu akımın psikoloji alanına getirdiği yeni bakış açısını değerlendirmişlerdir. Pozitif psikolojinin bireylerin olumlu ve güçlü yönlerine dikkat çeken odağından hareketle, Türkiye’deki psikolojik hizmet sunan meslek gruplarına bireyleri daha dayanıklı kılan kavramlara yönelerek onların güçlü yönlerinin desteklenmesine ve ön plana çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapmalarını önermişlerdir.

Gültekin (2008), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik (İletişimsel Etik Boyutunda) Davranış Gösterme Düzeyine İlişkin Öğretmen Görüşleri” üzerine yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin “etik liderlik” davranış ortaya koyma düzeyinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı, “iklimsel etik, örgütsel karar vermede etik, davranışsal etik” alt boyutlarında farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirbaş (2008) tarafından yapılan çalışmada; çalışanların, temel iş özellikleri algısının, iş bütünleşmesi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada iş özellikleri algısı ve iş bütünleşmesi kavramlarını ölçen iki ölçek ve araştırmanın geçerliliğini test eden iki ölçek olmak üzere toplam dört ölçek kullanılmıştır. İş Özellikleri Algısı Ölçeği, Oldham ve Hackman’ın geliştirmiş olduğu “İş Teşhisi” Anketi’nden, “İş Bütünleşmesi” Ölçeği ise May, Gilson ve Harter’in çalışmalarından alınmıştır. İş özellikleri algısını; beceri çeşitliliği, işin bütünlüğü, anlamlılığı, özerklik ve geribildirim temel faktörleri oluşturmuştur. Araştırmada, alan yazıya uygun olarak beceri çeşitliliği, işin bütünlüğü ve işin anlamlılığı faktörleri birleştirilerek işin hissedilen anlamlılığı boyutu elde edilmiştir. İşin hissedilen anlamlılığı, özerklik ve

geri bildirim boyutlarının, genel olarak iş bütünleşmesi üzerindeki etkileri tek tek incelenmiştir. Araştırma, İstanbul Deniz Otobüsleri A.Ş. Genel Merkez ve bağlı birimlerinde çalışan 540 kişiye uygulanmıştır. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda, incelenen işletmede, iş bütünleşmesini etkileyen temel iş özelliğinin geri bildirim boyutu olduğu tespit edilmiştir. Bunu işin hissedilen anlamlılığı boyutu takip etmektedir. Araştırma yapılan işletmede, özerklik boyutunun, iş bütünleşmesi üzerinde küçük miktarda bir negatif etkisi olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmada incelenen işletmenin, genel olarak sektör yapısı, yapılan işin niteliği ve çalışanların kullandığı teçhizatın maliyetleri göz önüne alındığında; çalışanlar gerçekleştirdikleri işlerde, özerk çalışma koşullarından ziyade üstler tarafından yapılan düzenli geri bildirim ve yönlendirmeleri, iş bütünleşmesinin oluşması açısından tercih etmektedir.

Turhan(2007), “Genel ve mesleki lise yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisini” incelediği bu çalışmasında bazı sonuçlara ulaşmıştır. “Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda sosyal adaletin algılanma düzeyine ilişkin görüşleri” arasında yüksek düzeyde ilişki belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin “etik liderlik” davranışlarını ortaya koyma düzeyleri ile, öğretmenlerin “sosyal adaletin” algılanma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Okul yöneticilerinin “etik liderlik” davranışlarının tüm boyutlarıyla “etik ilkelere uyma, etik ikilemleri çözme ve etik karar verme, etik bir okul kültürü ve iklimi oluşturma, sosyal sorumluluk, hizmete yönelik liderlik, güvene dayalı liderlik, ilke merkezli liderlik” okullarda “sosyal adaletin” algılanma düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir korelasyon bulunmuştur. En yüksek korelasyon ise “ilke merkezli liderlik” boyutunda bulunmuştur. Yöneticilerin liderlik davranışlarından “ilke merkezli liderlik” anlayışını benimsemeleri, öğretmenlerin “sosyal adaletin algılanma düzeyine” olumlu yönde etki etmektedir.

Güneşer tarafından (2007) yapılan çalışmada birey organizasyon uyumu ile çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki ve bu ilişki içerisinde birey-üst uyumunun rolü incelenmiştir. Araştırma iki şirkette olmak üzere toplam 204 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Sonuçlar katılım değeri açısından birey-üst uyumunun birey-organizasyon uyumu ile içten bağlılık arasında şartlı değişken görevi gördüğünü ortaya koymuştur. Liderlik ve katılım değerleri açısından birey-üst uyumunun birey-organizasyon uyumu ile işle bütünleşme faktörlerinden dinçlik

boyutu arasında ve katılım değeri açısından birey-üst uyumunun birey-organizasyon uyumu ile işle bütünleşme faktörlerinden zihinsel bütünleşme faktörü arasında şartlı değişken görevi gördüğünü göstermiştir.

Karaköse (2007) öğretmenlerin görüşlerine göre eğitim yöneticilerinin “etik liderlik” davranışını gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermeyeceğini ortaya için yaptığı çalışmada, etik liderliğin “iklimsel etik boyutunda” öğretmengörüşleri arasında demografik değişkenlerden cinsiyete göre; “davranışsal etik boyutunda” ise demografik değişkenlerden eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Summak, Özkan (2007), “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetim Süreçlerini Kullanma Etkinlikleri ile Bazı Duygusal Sosyal ve Ruhsal Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın amacı “ilköğretim okulu müdürlerinin yönetsel süreçleri kullanma yeterlilikleri ile genel yöneticilik beceri ve nitelikleri” şeklinde ifade edilen “duygusal, sosyal ve ruhsal” donanımları da içine alan bazı kişisel yeterliliklerle arasında ki ilişkiyi açıklamaktır. Yapılan çalışmada, okul müdürlerinin bazı “duygusal, sosyal ve ruhsal zekâ” yeterliliklerinin, yönetim süreçlerini kullanabilme ustalıklarını yordadığı görülmüştür. Elde edilmiş olan bulgular doğrultusunda değişen okul ile çağdaş sorumlulukları üstlenebilen, “sosyal ve duygusal” yeterliliklerini geliştirebilen yöneticilere yönelik olarak özel bir eğitim sürecinden geçirilmeleri tavsiyesinde bulunulmuştur.

Öncel (2007) tarafından yapılan çalışmada işle bütünleşme düzeyinin örgütün verimliliği için hayati önem taşıyan, bireyin performansı ile ve iş yerinden ayrılma niyetiyle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda, öğretmenler üzerinde yürütülmüş ve işle bütünleşme düzeyi tek boyut üzerinden, performans tek boyut üzerinden ve iş yerinden ayrılma niyeti yine tek boyut üzerinden ölçülerek incelenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, işle bütünleşme düzeyi ile performans arasında olumlu yönde ilişki bulunduğunu doğrulamaktadır. Bununla birlikte, araştırma iş yerinden ayrılma niyeti ile işle bütünleşme düzeyi arasında ters yönde ilişki bulunduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca ortaya çıkan korelasyon katsayılarının düşüklüğü performans ve iş yerinden ayrılma niyetiyle ilgili olarak diğer bireysel faktörlerin olduğunu düşündürmektedir.

Dalay tarafından (2007) “işle bütünleşme değişkeninin örgüte güven, örgüte bağlılık ve işe adanmışlık” değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. “İşle bütünleşme” literatürde sıklıkla kullanılan Schaufeli, Gonzalez- Roma & Bakker, Salanova (2002)’ın geliştirdiği “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği” (UWES) ile ölçülmüş, ölçek soruları tek bir ankette birleştirilmiş ve toplam 79 soru olarak İstanbul’un en büyük kamu hastanelerinden birindeki 108 çalışana uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, “örgüte güven ile örgüte bağlılık” arasında pozitif ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. İşle bütünleşmenin bazı boyutları ile “örgüte bağlılık” arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. “Örgüte olan bağlılığın, örgüte olan güven ve işle bütünleşme” arasında kısmi ara değişkeni olduğu anlaşılmıştır. Son olarak işle bütünleşmenin, örgüte olan bağlılığın “özdeşleşme boyutu” ile işle bütünleşmenin “dinçlik boyutu” arasında ise şartlı bir değişken rolününün üstlendiği belirtilmektedir.

Küçükkaraduman (2006), “İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi” başlıklı bir çalışma yapmıştır. Yapılan bu çalışmada ilköğretim okul müdürlerinin okulda ki “işlerinde ve davranışlarında adalet, hoşgörü, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi ve saygı” gibi etik davranış ilkelerine ne kadar uygun davranıldığının ilköğretim sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda belirlenmesi, incelenmesi, değerlendirilmesi ve sorgulanması, yetkililere bir okul müdüründe olması gerekli etik ilkelerin neler olmasının gerektiği açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerince en yüksekdüzeyde gerçekleştirilen etik davranış “saygı” olmuştur. Okul müdürlerince endüyük düzeyde gerçekleştirilen etik davranış ise “hoşgörü” olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre tüm ilkelerin ortalamasına bakıldığında “ilköğretim okul müdürleri etik ilkelere genellikle uygun davranır” sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2006) “okullardaki örgütsel güven düzeyi ile yöneticilerin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi” isimli çalışmasında; okullarda ki “örgütsel güven” düzeyinin yöneticilerin “etik liderlik” özelliklerini anlamlı olarak açıkladığı sonucunu elde etmiştir.

Kınay (2006), “İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetsel etik ilkelere bağlılık düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi” adlı çalışmasının amacı, okul yöneticilerinin “yönetsel etik ilkelere” bağlılık düzeylerinin öğretmenler

tarafından nasıl değerlendirilmiş olduğunu belirlemektir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde öğretmenler; yöneticilerin “hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, saygı, demokrasi” ilkelerinin hepsine çoğunlukla uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

Yılmaz (2005) tarafından “okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirleyecek bir ölçek geliştirilme” adlı araştırmasında, öğretmen görüşlerine göre yöneticilerinin “etik liderlik” düzeylerinin demografik değişkenlerden cinsiyete göre farklılaşmadığı ancak kendi memleketinde çalışabilme ya da çalışamama durumlarına göre farklılaştığı bulunmuştur.

Arslan ve Beytekin (2004), “İlköğretim Okul Müdürleri için Eğitim Liderliği Standartlarının Araştırılması” isimli çalışmalarında ilköğretimde çalışan yöneticiler için eğitim liderliği standartlarını, “Interstate School Leaders Licensure Consortium” (ISLLC, 1996), tarafından ortaya konmuş olan bu altı standart temel alınarak, belirlenmiştir. Bu standartlar, öğrencilerin öğrenme ve başarısını ön plana alarak, okulun gelişmesini sağlamak için bir çerçeve oluşturmakta ayrıca eğitim liderleri ile birlikte bu alana esnek bir yol haritası sunabilmektedir. Elde edilmiş olan bu bulgulara göre, belirlenen standartların hepsinde yöneticileri eğitim liderliği standartlarına uygun, yönetim tutumlarını ise yeterli düzeyde değerlendirmişlerdir. Fakat aynı standartlarda öğretmenler, yöneticilerini kısmen yeterliyeyakın düzeyde algılamışlardır. Ankette ki katılımcıların hepsinin ortalamalarına bakıldığında, okul müdürlerinin standartların hepsinde, “kısmen yeterli düzeyde eğitim liderliği” becerilerine sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmanın sonucunda, müdürlerin “eğitim liderliği nitelik ve becerilerini” iyileştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin’in (2004) aktardığı bir araştırma da İstanbul, Bahçelievler, Bağcılar, Kadıköy, Eyüp ve Esenler ilçelerindeki bazı ilköğretim okulunda çalışan 210 öğretmene “Okul Yöneticisinin Yönetimsel ve Mesleki Etik Ölçeği” ve “Minaseto İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. İlköğretim okulu bir ve ikinci kademelerinde çalışmış olan öğretmenlerin algılarına göre “Okul Yöneticisinin Yönetimsel ve Mesleki Etik” davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumlarını nasıl etkilediğini belirlemek için yapılan çalışmada okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı hoşgörülü ve adaletli davranışları

ve yönetici olma sorumluluğunu “etik ilkelere” bağlı kalarak yerine getirmeleri ile öğretmenlerin “iş doyumunu” arasında bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Elçi (2003) yaptığı araştırmasında, yöneticiler arasındaki etik iklimin, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın, işi bırakma niyeti arasındaki ilişkisini incelemiştir. Etik iklimin örgütte algılanışı yüksekse, “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” artmakta, “işten ayrılma niyeti” ise azalmaktadır. Yapılan analizler, “iş tatmini ile örgütsel bağlılık” arasında pozitif; “iş tatmini ile işten ayrılma niyeti” arasında ise negatif ilişkiyi ortaya koymuştur. Eğer örgütlerde iş tatmini artırılabilirse, bu durum örgütsel bağlılığın artmasıyla, işten ayrılma niyetinin de azalmasıyla sonuçlanacağı sonucuna varılmıştır.

Aydın (2002) “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasının amacı, “eğitim yöneticiliği mesleğine ilişkin etik ilkeleri belirlemek ve eğitim yöneticilerinin mevcut davranışlarının geliştirilen etik ilkelere uygunluğunu belirlemektir.” Araştırmanın sonuç olarak, lisede ki müdürlerin bu ilkelerin bazılarında uygun davranışları tam anlamıyla sergilememiş oldukları belirlenmiştir.

Yıldırım (2001) tarafından yapılmış olan “Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi” isimli araştırmanın amacı, “okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ve meslek ahlakı” arasında ki ilişkinin belirlenmiş olmasıdır. Araştırma sonucuna, göre eğitim yöneticilerinin “kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ve meslek ahlakına” ilişkin görüşleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu bulunmuştur.

Paşa (2000), “Türkiye Ortamında Liderlik Özellikleri” isimli çalışmasında toplulukçu, güç aralığı yüksek ve babacan eğilimleri yüksek bir kültür olan Türk toplumunda yönetici konumunda olan kişilerin liderlik özelliklerini incelemiştir. Araştırmada deneklerden “liderde bulunmasını beklediği” dört özelliği yazmaları istenmiştir. Yöneticilere göre, liderlerde olması gereken özelliklere bakıldığında “adil davranma ve dürüst olma” gibi etik özelliklerin % 10.8 ile ikinci sırada, çalışanlara göre liderden beklenen “adil davranma ve dürüst olma” gibi etik özelliklerin ise % 10.2 ile dördüncü sırada olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışanların ve yöneticilerin etik özelliklere önem verdiklerisöylenebilir.

Pehlivan'ın (1998), “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışması araştırma ilgili bir çok konuda yol gösteren bir çalışma olmuştur. Araştırmanın amacı; “yönetimde uyulması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiği ve eğitim yöneticilerinin bu ilkelere ne derece uygun davrandıklarının saptanmasıdır”. Araştırmanın sonucunda; “bakanlık müfettişleri, lise müdürleri ve öğretmenler arasında, adalet, dürüstlük, saygı boyutlarında belirgin farklar gözlenmezken hoşgörü, sorumluluk, demokrasi boyutlarını oluşturan bazı ilkelere ilişkin algılarda” farklılıklar belirlenmiştir.

2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Vanno, Kaemkate ve Wongwanich'in (2015) yaptıkları bir çalışmada grup düzeyinde psikolojik sermayenin öğrenci gruplarının etkililiği üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmada 10 üniversiteden 1.349 öğrenci dâhil edilmiş ve 303 öğrenci grubu elde edilmiştir. Sonuçlar grup seviyesindeki psikolojik sermayenin grup etkililiği üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir.

Huang ve Luthans (2015) yaptıkları bir çalışmada öğrenme hedef yönelimi ve psikolojik sermaye arasındaki pozitif ilişkinin öğrenme davranışlarının düşük olduğu takımlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca takım öğrenme davranışının orta veya düşük düzeyde olduğu durumlarda, öğrenme hedef yöneliminin yaratıcılık üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün anlamlı olduğu bulunmuştur.

Arifin ve diğerleri (2014), “Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance : Test of a Model” adlı çalışmalarında örgütsel kültür, dönüşümcü liderlik, işle bütünleşme ve öğretmen performansı arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonucunda örgütsel kültürün doğrudan işle bütünleşme ile ilgili olduğu ve örgütsel kültürün işle bütünleşmenin bir öngörücüsü olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca örgütsel kültürün öğretmen performansı ile ilgili olduğu, dönüşümcü liderliğin olumlu olarak işle bütünleşme ve öğretmen performansı ile ilgili olduğu, işle bütünleşmenin olumlu olarak öğretmen performansı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Malekiha ve Abedi (2014), “The Relationship Between Work Engagement and Happiness Among Nurses in Iran” adlı çalışmada işle bütünleşmede demografik özellikler ile mutluluğun etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda işle bütünleşme

boyutları ile (dinçlik, adanmışlık, kendini verme) mutluluk arasında anlamlı ilişkinin olduğu, demografik özelliklerle mutluluk arasında ise anlamlı ilişkinin olmadığı, mesleki uygulamaların daha fazla desteklendiği çalışma ortamlarının daha yüksek işle bütünleşme ile sonuçlandığı görülmüştür.

Roche, Haar ve Luthans (2014) yöneticilerden oluşan 4 farklı örneklemin kullanıldığı çalışmada, yöneticilerin farkındalık seviyelerinin mental iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü araştırılmıştır. Bütün örneklerde farkındalık düzeylerinin endişe, depresyon gibi fonksiyonel olmayan çıktılar, yöneticilerin olumsuz etkileri ve girişimcilerin tükenmişlikleriyle olumsuz ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bütün örneklerde farkındalık düzeylerinin bu fonksiyonel olmayan çıktılar üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu gösterilmiştir.

Avey (2014) psikolojik sermayenin birçok değişken üzerindeki etkisinin incelendiğini ancak psikolojik sermayenin öncüllerine ilişkin araştırmaların olmadığına dikkat çekmiştir. 1.264 mühendis ve 529 teknisyen üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel davranış içerisinde hangi sistem ve yapıların psikolojik sermayenin açıklayıcısı olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Elde edilen sonuçlarda bireysel farklılıklar kategorisinde proaktif kişilik ve öz saygı değişkenleri yer almaktadır. Bu kategorinin psikolojik sermayeyi en iyi açıklayan kategori olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev karmaşıklığı değişkeninden oluşan iş özellikleri kategorisi ise aynı şekilde psikolojik sermayeyi anlamlı şekilde açıklamaktadır. Yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenlerinden oluşan demografik özellikler genel olarak psikolojik sermayeyi en az açıklayan değişken olmakla birlikte, sadece yaş değişkeni bu kavramı anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Salminen, Mäkikangas ve Feldt (2014), “Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator Among Finnish Managers” adlı çalışmanın amacı işle bütünleşme ve iş kaynakları (örgütsel iklim, iş kontrolü) arasındaki iyimserliğin ilişkisini ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda iş kaynakları (örgütsel iklim, iş kontrolü) ve iyimserliğin işle bütünleşmenin üç boyutunu oluşturan canlılık, adanmışlık ve kendini verme üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, düşük iş kaynaklarının (örgütsel iklim, iş kontrolü) işle bütünleşme üzerindeki olumsuz etkisini iyimserliğin azaltabileceğini ortaya koymuştur.

Vogelgesang, Clapp-Smith ve Osland (2014) yaptıkları çalışmada pozitifliğin küresel lider yeterliliğindeki rolünü test etmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlar pozitif psikolojik sermayenin, küresel zihniyetle üç küresel lider yeterlilikleri (peşin hüküm vermeme, sorgulama ve performans) arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermaye bilişsel karmaşıklıkla peşin hükümlü olmama arasındaki ilişkide kısmen aracılık rolü üslenirken, kozmopolitlik ve sorgulama arasındaki ilişkide tamamen aracılık rolüne sahiptir. Ayrıca, bilişsel karmaşıklık ve peşin hüküm vermeme doğrudan performansla ilişkilidir.

Paterson, Luthans ve Jeung (2014) yaptıkları çalışmada işte çaba göstermenin öz gelişim, iş davranışları, psikolojik sermaye ve yönetici desteği ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları psikolojik sermaye ve yönetici desteğinin işte çaba göstermeyle ilişkili olduğunu ve işte çaba göstermenin de öz-gelişime neden olduğunu göstermektedir.

Luthans, Luthans ve Avey'in (2014) yaptıkları deneysel bir çalışmada, işletme fakültesi öğrencilerinin psikolojik sermayesinin kısa süreli gerçekleştirilen eğitimlerle geliştirilip geliştirilemeyeceği test edilmiştir. Bu çalışmada, öğrencilerin psikolojik sermayeleri akademik psikolojik sermaye olarak tanımlamıştır. Sonuçlar, öğrencilerin akademik psikolojik sermayelerinin kısa süreli uygulanan eğitimlerden olumlu bir şekilde etkilenebileceğini göstermiştir.

Reichard, Dollwet ve Louw-Potgieter (2014) psikolojik sermayeyi kültürler arası etkileşim alanına taşıyarak Amerika ve Güney Afrika'da bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu amaçla psikolojik sermayenin geliştirilmesine ilişkin bir eğitim düzenlenmiş ve eğitime katılanların kültürel psikolojik sermaye, kültürel zekâ ve pozitif duygularında olumlu değişiklikler gözlemlenmiştir. Öte yandan, katılımcıların etnik merkezîyetçiliklerinde (etnosentrizm) azalma olmuştur.

Luthans ve diğerleri (2013) yaptıkları bir çalışmada psikolojik sermayeyi genel iyi oluş alanında incelemiştir. Farklı sektörlerden çalışanlar üzerine yapılan bu çalışma çalışanların ilişkilerle ilgili psikolojik sermayelerinin ve sağlıkla ilgili psikolojik sermayelerinin yaşam tatminleriyle ilişkili olduğu, yaşam tatminlerinin çalışanların iyi oluşlarıyla ilişkili olduğu, son olarak iyi oluşlarının da genel psikolojik sermayeleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur.

Ouweneel, Le Blanc ve Schuafeli (2013) “Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work” adlı çalışmalarında, birey merkezli pozitif psikoloji müdahalelerinin pozitif duygular, öz yeterlik ve işle bütünleşme üzerine etkisini araştırmak amaçlanmış ve katılımcıların bir kısmı online bir kendini geliştirme müdahale programına tabi tutulmuşlardır. Program sonunda araştırmacıların hipotezi işle bütünleşme konusunda doğrulanmamıştır. Bu sebeple ekstra analizler yapılmış ve bu analiz sonuçlarına göre, müdahaleden önce pozitif duygular, öz yeterlik ve işle bütünleşmede düşük puanlara sahip olan program katılımcılarının, kontrol grubunda olan orta veya yüksek puanlara sahip katılımcılardan daha fazla ölçüde anlamlı olarak yararlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ugwu (2013), “Work Engagement In Nigeria: Adaptation Of The Utrecht Work Engagement Scale For Nigerian Samples” adlı çalışmada Utrech İşle Bütünleşme Ölçeğini (UWES) Nijerya örneğine adapte etmek amaçlanmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizlerinde işle bütünleşme ölçeğinde yaş, cinsiyet ve mesleki grup değişkenleri arasında sadece cinsiyet değişkeninde gruplar arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında yapılan faktör geçerlik çalışmalarının sonuçları işle bütünleşme ölçeğinin en iyi üç faktörde temsil edildiğini ortaya koymuştur.

Baron, Franklin ve Hmieleski (2013) girişimcilerin psikolojik sermayeleri ile öznel iyi oluşları arasında pozitif ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Lehtinen (2013) “Quality of Working Life and Engagement in an Evolving Hospitality Subsector: The Case of Hostels” adlı çalışmada, iş yaşam kalitesi ve işle bütünleşmeye yönelik bir model test edilmiştir. Lizbon konukevlerinde çalışan 98 işçi üzerinde uygulanan çalışmada, işle bütünleşmenin iş yaşam kalitesi ve sözel davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işle bütünleşmenin içinde olma alt boyutunun iş yaşam kalitesinde yaratıcılığı ve sözel davranışa tamamen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Avey ve diğerleri (2012), “Etik liderlik sürecini araştırma: Çalışanların düşünceleri ve Psikolojik Refahın Arabulucu Rolü” adlı çalışmalarında etik liderlik ile işgörenlerin sergiledikleri olumlu davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Sonuç olarak, süreçleri farklı olsa da etik liderliğin hem psikolojik refah hem de iş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Chen ve Lim (2012) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş arama davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. İşini kaybeden 179 profesyonel, yönetici ve teknisyen üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçları psikolojik sermayenin katılımcıların istihdam edilebilirlik algısı (employability) ile olumlu ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların düşük olanlara nazaran kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algıladığı belirtilmektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ve aktif iş arama davranışları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirlik algısı aracılık rolü üstlenmektedir. Bu çalışmada nicel verilerin yanında elde edilen nitel veriler kişilerin olumsuzluklar karşısında güçlü olmaları için psikolojik sermayenin önemli bir faktör olduğunu desteklemiştir.

Walumbwa ve diğerleri (2011) kolektif psikolojik sermaye ve güvenin, otantik liderlik ve grupların olumlu çıktıları arasında olan ilişkideki rolünü grup seviyesinde incelemiştir. Büyük bir finansal kurumdan 146 grup üzerine yapılan araştırmanın sonuçları psikolojik sermaye ve güvenin grup seviyesinde gösterilen “performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ile güven; otantik liderlikle grupların olumlu çıktıları arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

Avey ve diğerleri (2011), Ellibir bağımsız örneklem üzerinde yapmış oldukları “meta-analizde psikolojik sermayeyle iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş, örgütsel vatandaşlık, performans, öz-değerlendirme, yönetici değerlendirmeleri ve objektif değerlendirme” gibi değişkenlerle pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte “psikolojik sermayeyle sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve endişesi, sapma davranışlarıyla” negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Fakat “psikolojik sermayeyle ilişkili performans ölçme türleri” arasında önemli fark bulunamamıştır.

Warshawski (2011) “The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers Work Engagement and Proactive Work Behavior” adlı çalışmada kişilerarası ilişkilerin, hemşire idarecilerin işle bütünleşme ve proaktif iş davranışları üzerine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Regresyon analizleri işle bütünleşmenin, kişilerarası ilişki ve proaktif iş davranışı arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık

ederken, doktorlarla olan kişilerarası ilişkiler ve proaktif iş davranışı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

Avey, Luthans ve Youssef (2010) yaptıkları çalışmada “psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranışlarla” da negatif ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010) büyük bir bankada farklı iki örneklem üzerinde yapmış oldukları araştırmalarda “psikolojik sermayenin” çalışanların finansal performansları ve satış performansları ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler. İlk çalışmada “psikolojik sermayesi” yüksek olan banka çalışanlarının yöneticileri tarafından belirlenmiş olan “finansal performanslarının” daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci çalışmada ise “psikolojik sermaye ile banka çalışanlarının satış performansı” arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yaldıran (2010) “The Effect of Ethical Climate on Work Engagement” adlı çalışmasında “işe gönülden adanma” değişkeni ile “etik iklim” değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen sonuçlar, işe gönülden adanma değişkeni ile etik iklim değişkeni arasında pozitif anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Yine cinsiyetler arasında her iki ana değişkene yönelik anlamlı farklılık bulunamazken; medeni durum değişkeninin işe gönülden adanmanın tamamına ilişkin anlamlı fark oluşturmadığı; fakat dinçlik boyutunda bekâr olanların, evli olanlara göre daha fazla işlerine kendilerini adadıkları görülmüştür. Yaş değişkeni açısından ise hem işe gönülden adanmanın tamamında hem de dinçlik boyutunda anlamlı fark olduğu ve ortalamalar incelendiğinde 35 yaş ve altı çalışanların işe adanma düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca pozisyon açısından değerlendirildiğinde, hem işe gönülden adanmanın tamamında hem de tüm alt boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, mavi yakalı çalışanların hem toplamda hem de tüm alt boyutlardaki işe adanma düzeylerinin en yüksek ve yöneticilerin ise en az olduğu görülmektedir.

Bakker ve Bal (2010) “Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers” adlı çalışmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin haftalık işle bütünleşme ve performansları incelenmiştir. 54 Hollandalı öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, haftalık iş kaynaklarının yüksek olmasının performansı da artıracığı, düşük olmasının performansı da düşüreceği hipotezinde

bulunulmuştur. Ayrıca anlık işle bütünleşmenin, ilerleyen haftaların iş kaynaklarında olumlu bir etkiye sahip olduğu hipotezi de sorgulanmıştır. Öğretmenlerden beş hafta boyunca her cuma günü haftalık bir anket doldurmaları istenmiştir. Araştırma kapsamında uygulanan çok boyutlu analizler hipotezleri büyük ölçüde doğrulamıştır.

Rich ve diğerlerinin (2010) 245 itfaiyeci ve onların bir üst yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada işle bütünleşme performans açısından incelenmiştir. İşle bütünleşme düzeyi yüksek olan kişilerin görev performansının bir üst düzey yöneticileri tarafından yüksek olarak değerlendirildiği ortaya çıkmıştır.

Neubert ve diğerleri (2009), “The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence From the Field” adlı çalışmada etik liderlik davranışının iş tatmini ve adanmışlık üzerinde ki etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda; etik iklim oluşturulması şartıyla etik liderlik davranışı kişilerin iş tatmini ve kuruma adanmışlığa doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahiptir. Yönetici adil olduğuna dair davranışlar sergilediğinde etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

Heres (2009), “What Makes the Difference? Ethical Leadership Across the Public Private Continuum” adlı çalışmada; “etik liderlik” ile ilgili olarak yöneticiler, liderlik uzmanları ile bir takım özel ve kamu kurumu çalışanlarından oluşan 21 kişi ile “yarı yapılandırılmış nitel görüşmeler” yapmıştır. Yapılan bu görüşmelerin sonuçlarında, Heres “Bir lideri, etik bir lider yapan özellikleri nelerdir?” sorusunu yöneltmiş alınan cevaplar doğrultusunda etik liderin özellikleri sıralanmıştır. Buna göre etik liderler; ahlaki özelliklere sahip, işlerinde özenli, vicdanlı, saygılı, güvenilir, dürüst, empatik ve sempatikler. Etik lider karar, düşünce ve bilgilerini takipçileri ile paylaşır aynı zamanda bireylere doğuştan gelen bir ilgiye sahiptir ve bireylere yön verirler. Takipçilerine karşı sadık olan, onları koruyan, destekleyen, şeffaf ve güvenilir olan etik liderler doğru davranış ortaya koyan iyi bir rol modeldirler.

Cole, Daly ve Mak (2009) çalışanların kıdem yılı ile öznel iyi oluşları arasında yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin aracılık rolüne vurgu yapmaktadırlar. İşsizliğin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek bireylerin yüksek öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olacaktır. Psikolojik sermayesi yüksek bireylerin yeni iş

aramada daha fazla motivasyona sahip olacağı işe karşı daha olumlu tutumları olacağı ve daha üretken olacakları vurgulanmaktadır.

Avey, Luthans ve Jensen (2009) tarafından farklı endüstrilerde çalışanlar üzerine yapılan çalışmada “psikolojik sermayenin stres, işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışlarının” belirtilerindeki çeşitliliği anlamada önemli bir yere sahip olduğunu bulmuşlardır. Çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirmek onların işyeri stresi ile başa çıkmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla stresle başa çıkabilen çalışanlar daha az yeni iş arama eğiliminde olacaktır. Öte yandan stresle başa çıkamayan çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olacaktır belirtilmektedir.

Colff ve Rothmann (2009) tarafından yapılan araştırmada Güney Afrika’da çalışan hemşirelerden oluşan 818 kişilik bir örneklem grubu ile çalışılmış, araştırmada hemşirelerin mesleki stresi, tutarlılık duygusu, baş etme becerileri, tükenmişlik ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda işle bütünleşmenin güçlü tutarlılık duygusu ve yaklaşma baş etme stratejileri ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Xanthopoulou ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada çalışanların kişisel kaynaklarının (özyeterlik, öz saygı, iyimserlik) seviyeleri, işle bütünleşme ve finansal dönüşümlerle ilişkili iş kaynaklarının (otonomi, koçluk ve takım iklimi) içindeki günlük değişimlerin nasıl olduğu araştırılmıştır. Çalışma bir fast-food şirketinin üç şubesinde çalışan 42 çalışanla beş ardışık iş gününde bir anket formu ile gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerle uyumlu olarak çoklu seviyede analiz sonucu günlük seviyede iş kaynaklarının işle bütünleşme üzerinde etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca günlük seviyedeki koçluk direkt olarak günlük seviyedeki işle bütünleşme ile pozitif ilişkili olarak bulunmuştur.

Hyun Jeong Kim, Nancy Swanger, Kang Hyun Shin (2009) tarafından yapılan çalışmada tükenmişlik, işle bütünleşme ve bunların beş temel kişilik özellikleri (nevrotizm, dışa dönüklük, yeniliklere açıklık, uyumluluk, bilinçlilik) ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada veriler yönetici, ilk amir ve ilk amir pozisyonunda olmayan hızlı servis yapan restoran çalışanlarından elde edilmiştir. İşle bütünleşme yeni ortaya çıkan bir kavram olarak tükenmişliğin karşıt uzanımı olarak kabul edilmektedir; fakat araştırma sonuçları bu iki kavramın farklı kişilik özelliklerinden etkilenen iki ayrı kavram olduğunu göstermiştir. Tükenmişliği etkileyen en kritik kişilik özelliği

nevrotizm olarak bulunurken, işle bütünleşmeyi etkileyen en kritik kişilik özellikleri nevrotizm ve sorumluluk olarak bulunmuştur. Bu çalışma ile pozitif kişilik özellikleri olan dışa dönüklük ve uyumluluğun tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı ve işle bütünleşme üzerinde işe zayıf bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur.

Schaufeli ve Salanova'ya göre (2008) işleriyle bütünleşmiş olan kişiler, işleriyle ilgili olarak olumlu tutumlara sahiptirler ve işleriyle de özdeşleşirler ayrıca sağlıklarında gayet iyidir. Bu kişiler olumlu duygular içerisinde tükenmişlik yaşama riskleri de oldukça düşüktür. İşleri ile bütünleşen bireyler iyi bir performans sağlarlar ayrıca içsel motivasyonları oldukça yüksektir. Ayrıca işle bütünleşmiş çalışanlara sahip örgütler, değerli ve yetenekli çalışanları ellerinde tutabilirler, olumlu bir kurumsal imaja sahip olabilirler, sağlıklı, etkin ve rekabetçi bir örgüte sahip olabilirler, tüm örgüt bazında olumlu performans çıktılarını sahip olabilirler.

Thoms (2008), "Ethical Integrity in Leadership and Organizational Moral Culture" adlı nitel çalışmanın amacı; "liderlikte etik dürüstlüğün, bir kurumun ekonomik özelliklerine göre önemli olup olmadığını ve liderliğin etkilerinin örgüt kültürüne bir etkisi olup olmadığını belirlemek" olarak belirlenmiştir. Thoms, bu çalışmada çeşitli kişi ve kurumların bu konuda ki çalışma ve görüşlerini karşılaştırmıştır. Elde edilen bulgulara doğrultusunda yüksek düzeyde ortaya konulan "etik yönetim uygulamaları", iş hayatında başarı getirmektedir. Ayrıca liderlikte "etik davranışlar" ve "örgütsel ahlak kültürü" arasında anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Luthans ve diğerleri (2008), tarafından yapılmış olan diğer bir çalışmada "psikolojik sermaye" ile "performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık" arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada destekleyici örgütsel iklim ile belirtilen bu örgütsel çıktılar arasında pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne sahip olduğu belirtilmektedir.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008), 132 çalışan ile yapmış oldukları araştırmada "psikolojik sermayenin pozitif duygularla" olan ilişkisini bulmuşlardır. Ayrıca "pozitif duyguların da işe katılım, sinizm, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma" gibi farklı değişkenlerle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Yine çalışmalarında "olumlu duyguların, psikolojik sermayeyle" bahsedilmiş olan davranış ve tutumlar arasında ki aracılık etkisi dikkat çekmektedir. Çalışanların "psikolojik

sermayeleri ve olumlu duyguları sinizm ve sapma” gibi olumsuz tepkiler ile mücadelemeye yardımcı olmaktadır.

McCann ve Holt (2008), “Ethical Leadership and Organizations: An Analysis of Leadership in the Manufacturing Industry Based on the Perceived Leadership Integrity Scale” adlı çalışmada algılanan etik liderlik düzeyini saptamaya çalışmıştır. Uygulanan ölçekte, “etik lider davranışları; düşük, yüksek ve ılımlı etik liderlik davranış düzeyi” şeklinde üç bölüme ayrılmıştır. Elde edilen bulgulara göre liderlerin % 66’sı yüksek, %30’u ılımlı, % 3’ü düşük düzeyde etik liderlik davranışları gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bakker ve Demerouti (2007) işle bütünleşmenin öncüllerini açıklayabilmek adına oluşturduğu iş kaynakları/özellikleri ve iş talepleri modeli (The JD-R Model of Work Engagement) üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre iş kaynakları; otonomi, geribildirim, sosyal destek ve yenilikçilik olarak, iş talepleri ise; iş yükü, duygusal talepler, fiziksel talepler ve bilişsel talepler olarak ele alınmıştır. Bu modelde iş özelliklerinin/kaynaklarının, işle bütünleşme üzerinde iş taleplerinden daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yine bu modele göre yapılan çalışmalarda; iş arkadaşlarından ve bir üst yöneticiden sosyal destek, performans geribildirimi, beceri çeşitliliği, kendi kendini yönetebilme fırsatı, öğrenme imkânları iş özelliklerinin işle bütünleşme üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Yukarıda bahsedilen iş özelliklerinin çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etmesi ve çalışanların iş amaçlarına ulaşabileceklerini hissetmesi, bunun sonucunda çalışanlar için olumlu olacağına dolayısıyla da işle bütünleşmenin ortaya çıkmasının söz konusu olabileceği savunulmaktadır.

Basikin (2007) Vigor, Dedication and Absorption: “Work Engagement Among Secondary School English Teachers in Indonesia” adlı çalışmasında, 152 ortaöğretim İngilizce öğretmeninin işle bütünleşme düzeylerini incelemiştir. Çalışmada işle bütünleşme düzeyini ölçmek için Utrecht İşle bütünleşme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermiştir.

Gill (2007)’in yaptığı çalışmada, işle bütünleşmenin iş tatminine, kişisel sağlığa, performansa ve işten ayrılma niyetine olan etkisi araştırılmıştır. Buna göre işle bütünleşmenin boyutları olan dinçlik ve adanmışlığın, iş tatmini üzerine pozitif etkisi

olduğu, işle bütünleşmenin diğer boyutu olan içinde olma boyutunun ise iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Kişisel sağlık ile ilgili olarak ise, işle bütünleşmenin dinçlik boyutunun kişisel sağlık üzerinde pozitif etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada işle bütünleşmenin kişinin kendisi ile ilgili olan iş tatmini ve kişisel sağlık konularında pozitif etkisi olduğu ortaya çıkmış ancak işle bütünleşmenin örgütsel çıktılara etkisi yani örgütsel performans ve işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi bulunamamıştır.

Hallberg, Johansson ve Schaufeli (2007) tarafından yapılan çalışmada Tip A davranışı ve algılanan iş durumunun, işle bütünleşme ve tükenmişlikle ilişkisi incelenmiştir. İsveç Bilgi İletişim Teknolojisi kurumunda çalışan 329 kişilik örneklem grubu ile yapılan çalışmada bulgular hiyerarşik regresyon aracılığı ile analiz edilmiştir. Bulgular iş durumunun ve Tip A davranışının her ikisinin de işle bütünleşme ve tükenmişlikle ilişkili olduğunu göstermiştir. Buna karşın Tip A davranışı ve iş durumu arasında herhangi bir etkileşim olmadığı ortaya çıkmıştır.

Langelaan ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan çalışmada 572 kişilik Hollandalı çalışan üzerinde kişilik ve mizaç özelliklerinin tükenmişlik ve onun pozitif uzanımı olan işle bütünleşme üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı araştırılmıştır. Araştırmacılar tükenmişliğin yüksek nevrozizm ve düşük dışadönüklükle; işle bütünleşmenin işe düşük nevrozizm ve yüksek dışa dönüklükle karakterize olduğunu kabul etmektedir. Buna ek olarak tükenmişliğin mizaç özellikleri (harekete geçme gücü, canlılık, ketlenme gücü) ile negatif korelasyonu olduğunu; buna karşın işle bütünleşmenin mizaç özellikleri ile pozitif korelasyonu olduğunu kabul etmektedirler. Araştırmada diskriminant analizi kullanılarak tükenmiş ve işiyle bütünleşmemiş katılımcılar, tükenmişlik yaşamayan ve işiyle bütünleşmiş katılımcılardan ayrılmıştır. Sonuçlar yüksek düzeyde nevrozizmin tükenmişlik ile karakterize olduğunu buna karşın düşük nevrozizmin yüksek dışa dönüklük ve yüksek düzeyde canlılık ile kombinasyon içinde işle bütünleşme ile karakterize olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla tükenmişlik ve işle bütünleşme söz konusu olduğunda kişilik ve mizaç farklılık oluşturmaktadır.

Saks (2006) tarafından çeşitli işlerde çalışan 102 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada ise örgütsel desteği yüksek olarak algılayan, örgütte adaletin yüksek

düzeyde bulunduğunu düşünen çalışanların yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Avey, Patera ve West (2006), ileri teknoloji kullanmış olan bir imalat firmasında yaptıkları araştırmada “psikolojik sermaye” ile “işe gelmeme” arasında negatif ve anlamlı olan bir ilişki belirlemişlerdir.

Larson ve Luthans (2006), üretim bölümünde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada “psikolojik sermaye” ile “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlemişlerdir. Aynı zamanda çalışanların “psikolojik sermayelerinin insan ve sosyal sermayeye” göre bu değişkenler üzerinde daha fazla katkısının olduğunu söylemektedirler.

Hoff ve diğerleri (2006), tarafından “Kamu Okullarında Kamuyu Kucaklamak İçin Eğitimsel Liderler Yetiştirme” isimli bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, okullardaki çeşitlilik ve sosyal adalet sorunları ve mevcut okul yöneticileri yetiştirme programlarının bu çeşitlilikleri yönetebilecek okul yöneticilerini yetiştirebilme düzeyleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, tüm dünya okullarının çeşitlilik düzeyinin ve sosyal adalet sorunlarının arttığı, bu sorunların üstesinden gelebilmek için etkin bir liderlik biçimine gereksinim duyulduğu, ancak mevcut okul yöneticileri yetiştirme programlarının bu tür liderleri yetiştiremediği sonucuna varılmıştır.

Petin ve diğerleri (2006), “Liderlik Hazırlığında Sorumluluk Etiğini Kullanma” isimli bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, bir sorumluluk etiği çerçevesi kullanılarak sosyal adalet liderliğine ilişkin davranışların gelişmesini sağlamak için yapılan 6 yıllık bir araştırmanın sonuçları analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, kullanılan sorumluluk etiği çerçevesinin çeşitlilik ve eşitlik sorunlarına ilişkin bakış açısını değiştirdiği ve bir sorumluluk anlayışı oluşturduğu ortaya çıkmıştır.

Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum (2006), “Work Engagement Among Woman Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences” adlı bir Türk bankasında çalışan 286 kadın yönetici üzerinde yapılan çalışmada, iş hayatı deneyimlerinin, hususi kontrolün (particularly control), ödül, tanınma ve değer uyumunun işle bütünleşmenin önemli birer göstergesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006)'in; Finlandiya'da ki öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada, işle bütünleşmenin dinçlik alt boyutu örgütsel taahhülle ,41 adanmışlık alt boyutu örgütsel taahhülle ,50 korelasyon katsayılarıyla ilişkilidir. Bununla birlikte dinçlik alt boyutu, öğrencilerin olumsuz davranışıyla -,20 iş yüküyle -,18 ve fiziksel iş çevresiyle -,18 korelasyon katsayılarıyla ilişkilidir. Adanmışlık alt boyutu, öğrencilerin olumsuz davranışıyla, -,27 iş yüküyle -,16 ve fiziksel iş çevresiyle -,20 korelasyon katsayılarıyla ilişkilidir.

Brown, Trevino ve Harrison (2005), tarafından yapılan araştırmada, “etik liderliğin sosyal öğrenme kuramı” ile açıklanması amaçlanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre etik liderlik; dürüstlük, güvenilirlik, adalet ve danışmanlık kavramlarıyla ilişkili olduğu görülmüş; etik liderliğin, çalışanların iş doyumunu, kendini işe adanmasına ve işle ilgili oluşan sorunların çözmeye etkisi olduğu bulunmuştur.

Luthans ve diğerleri (2005), tarafından Çin'de ikisi özel olan biri kamu kurumuna ait üç fabrikada ki çalışanlar üzerinde yapılmış olan çalışmada “psikolojik sermaye” ile “iş performansı” arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu ve çalışanların “psikolojik sermayelerinin” yüksek olmasının performanslarında (süpervizörleri tarafından değerlendirilen) arttırmış olduğu belirtilmiştir.

McCabe ve McCarthy (2005), “Sosyal Adalet İçin Okul Liderlerini Yetiştirme” isimli çalışmalarında, eğitim yönetimi alanında sosyal adalete ilişkin çalışmaları incelemişler ve sosyal adalet için okul liderlerini yetiştirmeye yönelik girişimde bulunan üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının başarı düzeyini tartışmışlardır. Araştırma sonucunda, eğitimsel liderlikte sosyal adaletin, moral değerleri, adaleti, saygıyı, sorumluluğu ve eşitliği vurguladığı ve sosyal adalet sorunlarını önlemek için okul liderlerinin yetiştirilmesinde “etik” kavramının üzerinde durulmasının gerektiği ortaya konmuştur.

Jones ve Harter'ın (2005), 1940 kişi ile yaptığı çalışmada, işle bütünleşme ile iş yerinin finansal güveni ,46 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu, iş yerinde kalma ile ,45 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiş. Yaş ve gelir ile ilişkisi tespit edilememiştir.

Bosman, Rothmann, Buitendach (2005), tarafından yapılan “Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity” adlı

çalışma “iş güvensizliği, duygulanım, tükenmişlik ve işle bütünleşme” arasındaki ilişki kamuda çalışan 297 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda iş güvensizliğinin negatif ve pozitif duygulanım kadar tükenmişlik ve işle bütünleşmeyi etkilediği, ayrıca araştırmada iş güvensizliği ve negatif duygulanım arasındaki etkileşimin çalışanların işle bütünleşme ve tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Pozitif duygulanım ve iş güvensizliği arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Salanova, Agut ve Perio’un (2005), “Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate” adlı 340 çalışan ve bu çalışanların 1140 müşterisi ile yaptığı çalışmada; UWES-17’yi kullanarak ölçtüğü işle bütünleşme kavramlarını dinçlik boyutunun hizmet iklimi, performans ve müşteri sadakatiyle arasındaki ilişkileri ,20, ,15 ve ,10 olarak tespit etmiştir. Adanmışlık boyutunun hizmet iklimi, performans ve müşteri sadakatiyle arasındaki ilişkileri ,52, ,08, ve ,13 işin içinde olma ile hizmet iklimi, performans ve müşteri sadakatiyle arasındaki ilişkileri ,22 ,07, ve ,06 olarak tespit etmiştir.

Davis (2004), “A Correlative Study Of African-American Adolescent Identity Development And Levels Of Cultural Mistrust:Implications For Ethical Education Leadership” adlı araştırmada; etik liderliğin okullarda ki kültürel farklılığa olan etkisini açıklamaya çalışmıştır. Bu araştırmada, öğrencilerin “iyi bir iletişim ortamı elde etmelerinde ve akademik başarılarını arttırma da” eğitim yöneticilerinin “etik liderlik” becerilerininolumlu bir katkısı olduğu tespit edilmiştir.

DeGraffenreid (2004), “The Relationship Between Character Education Implementation and The Middle Level Administrators Perceptions of Character Education,” adlı çalışmasında öğrencilerin etik becerilerinin gelişmesinde, okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerinin etkisini belirlemeye çalışmıştır. Bu çalışmada elde edilmiş olan bulgulara göre; yöneticilerin “etik liderlik” davranışlarının öğretmen ile öğrencilerde etik liderlik becerilerinin gelişmesine, katkısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Khuntia ve Suar (2004), “A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers” adlı çalışmanın amacı, etik liderlik ile ilgili becerileri ölçmek için ölçek geliştirmektir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara

göre geliştirilen anket 22 maddeden oluşmaktadır. Bu 22 maddelik ölçeğe ilişkin faktör analizi uygulanmış ve ölçekte ortaya etik liderlik ile ilgili iki boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlardan birincisi güçlendirme, ikincisi güdü ve karakterdir.

Schaufeli ve Bakker (2004) 1698 çalışanla yaptıkları çalışmada işle bütünleşmeyi üç boyutlu bir ölçen UWES-17'yi kullanarak bazı anlamlı ilişkiler ortaya çıkarmışlardır. Dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutlarıyla ilgili olarak yaptıkları çalışmalarda, dinçlik boyutuyla iş yerinden ayrılma niyeti arasında $-0,16$ sağlık problemleriyle $-0,32$ gibi anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Adanmışlık boyutunda sırasıyla iş yerinden ayrılma niyeti ve sağlık problemi yaşama ile $-0,39$ ve $-0,19$ ve son olarak içinde olma boyutuyla, $-0,20$ ve $-0,08$ olmak üzere anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Garcia (2003), "A Case Study of a Holistic Model For The Professional Development of School Administration" adlı çalışmada; etik liderlik ile ilgili etkinlikleri kapsayan bir programla okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerini geliştirmeyi amaçlamıştır. Devlet okullarında ki yöneticiler, etik liderlik becerilerini geliştirmek için, bir programa tabi tutulmuş ve bu kapsamda 210 yöneticiye 6 ay boyunca eğitim verilmiştir. Bu süreçte ve süreç sonunda yöneticilerin güven artırıcı davranışlar sergilemeyle başladığı, inançlarında artış gösterdiği ve daha fazla etik değerlere bağlı davrandığı tespit edilmiştir. Yine bu eğitim sürecinde "etik liderlik becerisi" elde etmeye başlamış olan yöneticilerin, yoğun bir iş yükü olmasına rağmen, takipçilerine "duygusal ve mesleki" konularda daha fazla destek verdiği belirlenmiştir.

Aronson (2003), "Ethics and Leader Integrity in the Health Sector" adlı çalışmasının amacı, dönüşümcü liderlik ile etik liderlik arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Elde edilen bulgular doğrultusunda: 1) Yöneticinin ahlaki bütünlüğü, 2) Yöneticinin gücü 3) Zihinsel potansiyeli 4) Dönüşümcü Liderlik becerileri, bu özellikler ile "etik liderlik" arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur.

Judy (2003), "Using Learner-Centered Education To Prepare Teachers For Ethical Leadership Education" adlı çalışmanın amacı; öğrencilere etik davranışlar kazandırmaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğrencilerde etik liderlik becerilerinin kazandırılmasında öğretmenlere ait etik liderlik becerilerini sergilemesinin rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aikman (2003), “Towards Ethical Leadership in Health Care” adlı sağlık sektöründe yapmış olduğu araştırmada, “etik liderlik ile kurum kültürü” arasında olumlu ilişki bulmuştur. “Etik lider” davranışları ile etik değerler arasında ilişkili olduğu aynı zamanda etik değerlerinde liderlerin davranışını yönlendirmesi gerektiği ortaya konmuştur. Yine bu araştırmada, etik liderlerin davranışlarının ve inançlarının etik değerlerle ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen diğer bir bulguda kurumda ki en önemli faktörün “etik liderlik olduğu ve etik liderlik” davranışlarıyla kurumun “etik yönelimi” arasında ilişki olduğu sonucudur.

Montgomery(2003), yapmış olduğu çalışmada, bireylerin işle bütünleşmesinde sadece bireyin iş hayatı değil aynı zamanda ev yaşamının da etkili olabileceği düşünülmüştür. 69 gazete yöneticisi üzerinde yapılan çalışmada öncelikle ev yaşantısının iş hayatının olumlu veya olumsuz olarak etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Daha sonra böyle bir ilişki olması durumunda bu ilişkinin kişilerin işle bütünleşme düzeylerini ve tükenmişlik düzeylerini ne şekilde etkilediği araştırılmıştır. Ev yaşantılarının iş hayatını olumlu şekilde etkilediği kişilerin diğerlerine göre daha çok işle bütünleştikleri ortaya çıkmıştır.

Morgan (2002), “The Moral Ethos of Managing in an Engineering Culture” adlı çalışmasında kültür ile etik yönetim arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, yöneticilerin “etik liderlik” özelliklerinin onların yönetsel olan yeterlilikleri ile kişisel “etik davranışları” arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Moorhouse (2002), “Desired Characteristics Of Ethical Leaders İn Business Educational, Political And Religious Organization From East Tennessee” adlı çalışmasının amacı; “delphi tekniği” ile eğitim kurumları ve etik bir liderde olması gerekli etik ilkeleri ortaya çıkarmaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, kurumlar için beş etik ilke ortaya konulurken, eğitim yöneticilerinde de olması gerekli yedi etik ilke ortaya çıkarılmıştır. Kurumlar için ortaya konulan beş etik ilke: 1) Kurumların güvenilirliği 2) Dürüstlüğü 3) Adaletli olması 4) Yüksek ahlaki değerlere sahip olma 5) Yapılan işlerin belirlenen amaçlarla ilgili olmasıdır. Eğitim yöneticilerinde olması gerekli yedi etik ilke şunlardır: 1) Ahlaki olan davranışları ile örnek olma 2) Güvenatmosferi oluşturabilme 3) Dürüst olma 4) Çalışanları karar almasürecine katabilme 5) Takım oluşturabilme 6) Etkili bir iletişim kurma 7) Vizyon oluşturmaktır.

Harter, Schmidt ve Hayes'in (2002) 7939 işyeriyle yaptığı çalışmalar sonucunda işle bütünleşmenin müşteri memnuniyeti ile ,16 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu, kâr ile .10 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu, verimlilik ile ,15 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu, işi bırakma ile -,13 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu, iş yeri güvenliği ile -,21 korelasyon katsayısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Roberts ve Davenport (2002) yapmış oldukları çalışmada, işle bütünleşmeyi ortaya çıkaran faktörleri 3 grupta toplamıştır. Bunlar; kariyer geliştirme, örgüt ile kendini özdeşleştirme ve iş ortamındaki ödüllendirmedir. Buna göre, kişiler çalıştıkları yerde kendilerini geliştirme ve yeni bir şeyler öğrenme fırsatı buluyorsa ve uzun dönemli kariyer planları yapabiliyorsa, şu anki işleriyle daha çok bütünleşme eğiliminde olmaktadır. Kişinin kendini örgüt ile özdeşleştirmesi ise kişinin örgüte bağlılığı ile ilgili olup, örgütsel bağlılığın işle bütünleşme ile olan ilişkisinden dolayı işle bütünleşme üzerinde etkisi olduğu savunulmuştur. Örgütteki ödüllendirmeler, iş ortamını daha eğlenceli hale getireceği, kişiye tanınmışlık sağlayacağı için kişilerin işle bütünleşme düzeyleri üzerinde etkili olacağı savunulmaktadır.

2.4.3. Yapılmış Araştırmalara İlişkin Genel Bir Değerlendirme

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmaları incelendiğinde, 2000'li yılların başından itibaren psikolojik sermaye ile ilgili çalışmaların yapılmaya başlandığı görülmektedir. Ülkemiz ile kıyaslandığında pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar yurt dışında çok daha fazladır. Yapılan çalışmalar pozitif psikolojinin özellikle örgütsel davranış alanına kaymasına neden olmuştur. Birçok sektörde, organizasyonda ve yönetim alanında pozitif psikolojinin özellikle performansa etkisi ile pozitif psikolojik sermayeyi arttıran etkenler merak konusu olmuştur. Ülkemizde de pozitif psikolojik sermaye üzerine bu alandaki çalışmalarda son yıllarda bir artış olduğu görülmektedir. Ancak eğitim örgütlerinde pozitif sermaye üzerine yapılan çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Çalışanların buldukları çalışma ortamı içinde ki psikolojileri ve yöneticilerine karşı olan algıları, onların işe karşı tutumlarında, çalışma ortamında performanslarının artmasında önemli bir etken olabileceği düşünülmekte ve bu alanda yapılan çalışmalarında sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle pozitif psikolojik sermayenin hem etik liderlik ve işle

bütünleşme ile olan ilişkisi hem de etik liderlik ve işle bütünleşme ile olan ilişkisindeki aracı etkisinin ortaya konulması ilgili alan yazına katkı sağlayabilir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölüm, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, örnekleme giren okullar ile öğretmenler hakkındaki genel bilgilerden oluşmaktadır. Aynı zamanda çalışmada kullanılmış olan veri toplama araçları ile verilerin toplanılması ve analizi ile ilgili bilgiler bu bölümde sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı “*karma yöntem*” kullanılmıştır. Karma yöntem; nicel ve nitel araştırmaların güçlü yanlarının birbirlerini destekler nitelikte kullanılmış olduğu kapsamlı bir entegrasyon çalışmasıdır (Creswell, 2006). Bir çalışmada nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanılması ve her iki yöntemin de güçlü yanlarının birleştirilmesi yapılan çalışmayı daha da güçlendirirken, araştırmacı için araştırma verilerinin derinlemesine analiz edilmesine imkan verir (Creswell, 2008). Aynı şekilde farklı araştırma yöntemlerinin birlikte kullanılmasıyla elde edilen verilerin ve bulguların birbirleriyle uyumu ve bütünleşmesi yapılan araştırmanın inandırıcılığını, güvenilirliğini artırırken (Türnüklü, 2001) çalışmada ulaşılan sonuçların geçerliliği ve doğruluğunu da artırmaktadır.

Karma yöntem araştırmalarıyla ilgili araştırmacıların bazı farklılıklar olsa da alan yazındaki kabul ettikleri görüş (Creswell ve Plano Clark, 2007; Creswell, 2008; Johnson ve Christensen, 2004; Jick, 1979; Johnson ve Onwuegbuzie, 2004; Türnüklü, 2001), karma yöntemde nicel ile nitel araştırma yöntemlerinin ve yaklaşımının harmanlanıp ya da birleştirilip tek bir çalışmada kullanılması yönündedir.

Araştırmamızda, ilk olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin nicel veriler ortaya konularak verilerin derinlemesine

incelenbilmesi amacıyla da nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Karma yöntemde nicel veya nitel yöntemin öncelenmesine ya da nicel ve nitel her iki veri türüne de eşit oranda önem verilmesine göre seçilen farklı tasarım türleri kullanılmaktadır. Bu tasarım türleri araştırmacılara göre farklılık göstermektedir. (Creswell, 2012)

Creswell 'in (2003) karma yöntem tasarımı sınıflamasına bakıldığında karma yöntem tasarımının altı grupta toplandığı görülmektedir: Bunların üçü eşzamanlı, diğer üçü ise sıralı tasarımlardır.

1. Eş zamanlı iç içe geçmiş tasarım: “Eş zamanlı iç içe geçmiş tasarımda” nitel ve nicel veriler birlikte toplanıp nitel veya nicel verilere ağırlık verilerek analiz yapılır. Bu tasarımlarda, bir tür verinin diğerinin içerisinde olmasından dolayı içte kalmış olan veri türüne daha az önem verilmektedir. Verilerin birleştirilmesi çoğunlukla veri analizi aşamasında gerçekleştirilir.

2. Eş zamanlı üçgenleme tasarımı: “Eş zamanlı üçgenleme tasarımda” nitel ve nicel veriler birlikte toplanıp analiz edilmektedir. Her iki veri türü de eşit olarak ele alınırsak değerlendirilmektedir. Verilerin analizleri çoğunlukla ayrı yapılsa da veriler yorumlanırken birleştirilir. Eş zamanlı üçgenleme; elde edilen araştırma bulgularını doğrularken, güçlendirme ve çapraz geçerliliğine bakıldığı sırada daha fazla kullanılır.

3. Eş Zamanlı dönüşümsel tasarım: “Eş zamanlı dönüşümsel tasarım”, nitel ve nicel veriler aynı anda toplanarak, analiz edilirken öncelik veri türlerinden herhangi birine, nicel veya nitel olana verilebilir veya her iki veri türüne de eşit şekilde önem verilebilir. Elde edilen verilerin analizleri ayrı ayrı yapılırken birleştirme ise çoğunlukla verilerin yorumlanması sırasında yapılır.

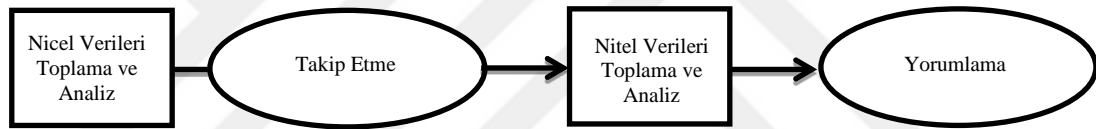
4. Sıralı dönüşümsel tasarım: (Nicel→Nitel veya Nitel→Nicel): “Sıralı dönüşümsel tasarım” ihtiyaca göre nicel veri ilk olarak toplanarak analiz edilip daha sonra nitel veriler toplanabilir ya da tam tersi ilk olarak nitel veriler toplanarak analiz edilip daha sonra nicel veriler alınabilir. Yani araştırmacının ihtiyacına göre nicel ya da nitel verilerden herhangi birisi ilk olarak toplanabilir, ya da eşit önem verilebilir. Analizler çoğunlukla yorumlama ve tartışma kısmında birleştirilirler.

5. Sıralı araştırmacı tasarım: (Nitel→Nicel) “Sıralı araştırmacı tasarımda” ilk olarak nitel veriler toplanır ve analizi yapılır, öncelik nitel veridedir. Nicel veri, nitel

verileri çoğaltmak ve desteklemek için kullanılmaktadır. Elde edilen verilerin analizi ve yorumlaması tartışma bölümünde birleştirilmektedir.

6. Sıralı açımlayıcı tasarım: (Nicel→Nitel) “Sıralı açımlayıcı tasarımda” öncelikle nicel veriler toplanır ve verilerin analiz edilmesinden sonra nitel verilerin toplanmasına başlanır. Toplanan nitel veriler nicel verileri güçlendirmek için toplanır. Elde edilen verilerin analizi birbirleriyle ilişkilidir. Veriler genelde “yorumlama ve tartışma” bölümlerinde ilişkilendirilir.

Araştırmamızda yukarıda belirtilen karma yöntem tasarımlarından araştırma amaçlarına uygun olduğu düşünülen açımlayıcı karma olarak da bilinen “*Sıralı Açımlayıcı Tasarım*” tercih edilmiştir. Sıralı açımlayıcı tasarım araştırmacının nicel olan bir aşamayı yöneterek başladığı, araştırmanın ikinci aşamasını ise nicel verilere dayalı olarak elde ettiği nitel verilerle sürdürdüğü ve sonuca ulaşmaya çalıştığı bir karma yöntem deseni olup araştırma bulgularını açıklamaya odaklanmasından dolayı bu adı almıştır (Creswell ve Clark, 2014: 89).



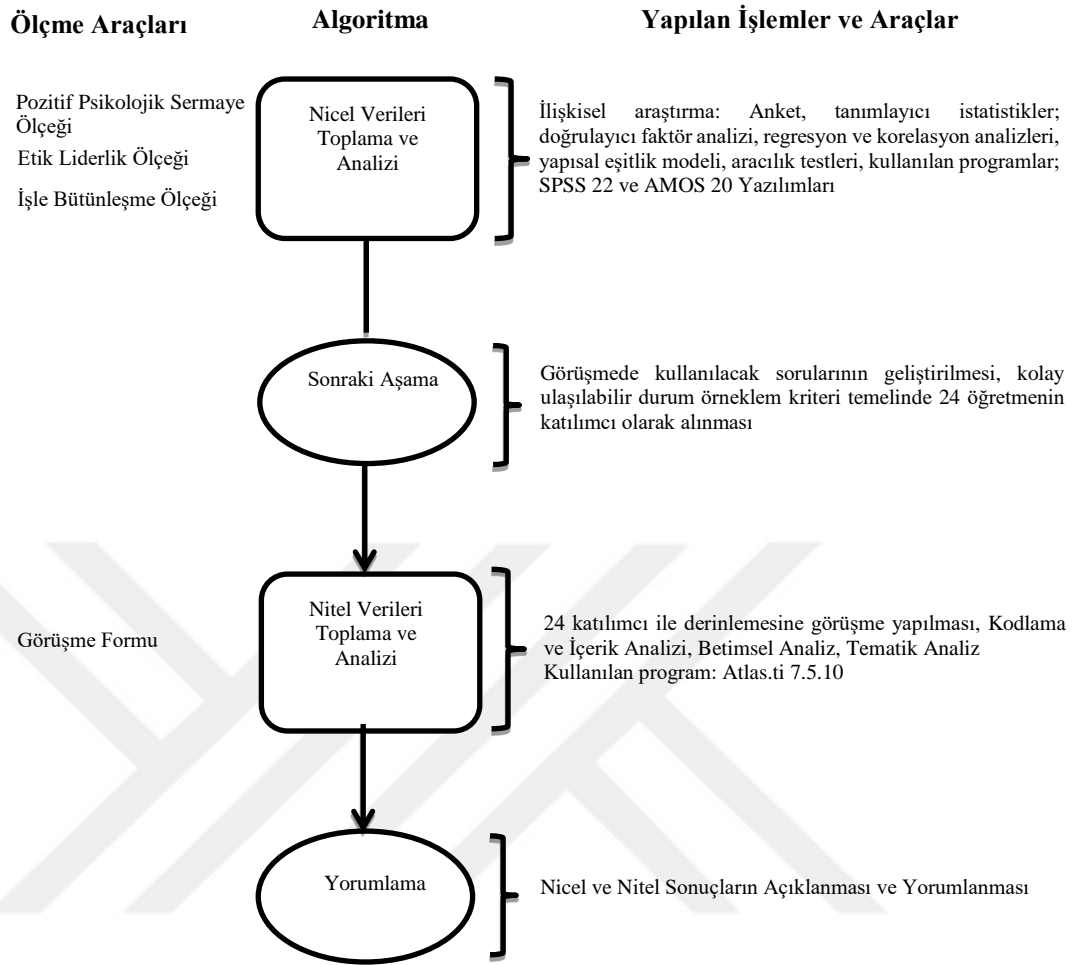
Şekil 3. 1 Açımlayıcı Sıralı Desen (Creswell,2012, s.541’den uyarlanmıştır)

Yapılan çalışmanın nicel kısmında değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulması amaçlandığından araştırma ilişkisel araştırma olarak tasarlanmıştır. İlişkisel araştırmalar iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği çalışmalardır. (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel 2015). Bu anlamda ilişkisel çalışmaların, değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkili ve bu ilişkiler ile ilgili daha üst düzey araştırmaların yapılması için gerekli ip uçlarını sağlayan önemli araştırmalar oldukları söylenmektedir (Büyüköztürk vd., 2015) Araştırmaya konu olmuş olan birey, olay veya nesne, kendi şartları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, hiçbir şekilde yönlendirme, etkileme ve değiştirme çabası sergilenmez. İlişkisel araştırmalar; bir olaya veya konuya ilişkin olarak katılımcı görüşlerinin veya yetenek, beceri, tutum ve ilgi vb. özelliklerin ortaya konduğu çoğunlukla diğer çalışmalara göre örneklemin geniş çaplı olduğu araştırmalardır. Önemli olan onu gözleyip belirleyebilmektir (Büyüköztürk vd., 2013). İlişkisel araştırmada örneklem olabildiğince seçkisiz yöntemle seçilmelidir.

Çalışmanın nicel yöntemle çalışılan kısmında ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli sınıf ve branş öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algıları ve işle bütünleşmeleri arasında ilişki olup olmadığı, bu değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin yönünün ne olduğunun belirlenmesine çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmesinde pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın nitel yöntemle çalışılan kısmında “olgubilim deseni” kullanılmıştır. Olgubilim deseni; farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve daha ayrıntılı bir fikre sahip olamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Bu yöntem insana yabancı olmayan aynı zamanda tam anlamıyla kavranamayan olguları araştırmak adına kullanılmaktadır. Olgubilim deseninde belirli bir olguya ilişkin olarak bireysel algıların veya bakış açısının ortaya çıkartılması ve yorumlanması hedeflenmektedir (Merriam, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırma da nitel yöntem, araştırmanın nicel yöntemle elde edilen verilerle ilgili daha ayrıntılı ve derin açıklamalar yapmak amacıyla kullanılmıştır. Olgubilim çalışmalarında en önde gelen veri toplama aracı görüşmedir. Bu amaçla nicel araştırma kapsamında örneklem dâhilinde olan 6 okul ve 24 öğretmen belirlenmiş, belirlenen katılımcı öğretmenlerle görüşmeler yapılmış ve yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Şekil 3.2’de yapılan çalışmanın algoritması verilmiştir.



Şekil 3. 2 Karma Yöntem Çalışma Algoritması (Creswell,2012, s.541'den uyarlanmıştır)

Bu araştırmanın nicel yöntem ile çalışılan kısmında “ilişkisel araştırma” modeli kullanılmıştır. Ayrıca ilişkilerde aracılık rolünü belirlemek üzere yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

İlkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri, etik liderlik algıları ve işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki, öğretmenlerden elde edilmiş olan ölçeklerle belirlenmiştir. Bu çerçevede;

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki,
2. Öğretmenlerin etik liderlik algıları ve işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki,
3. Öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiştir.

İlkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin etik liderlik algılarının öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve işle bütünleşmelerini ne düzeyde etkilediği şeklinde oluşturulmuş olan model “yapısal eşitlik modeli” kapsamında açıklanmaktadır.

Araştırmanın nitel kısmında ise; ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin etik liderlik algısı, pozitif psikolojik sermaye ve işle bütünleşmelerine yönelik davranışlar ve görüşlerinin ortaya çıkarılması için nitel araştırma desenlerinden “olgubilim” çalışması deseniyle odak-grup görüşmesi yapılmıştır.

Buna göre;

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik görüşleri,
2. Öğretmenlerin etik liderlik algılarına yönelik görüşleri,
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine etkisine yönelik olarak öğretmenlerin görüşleri incelenmiştir.

3.2. Araştırma Grupları

Bu bölümde, araştırmanın nicel ve nitel verilerinin toplanmış olduğu araştırma gruplarının belirlenmesine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.2.1. Nicel verilerin toplandığı evren ve örneklem

Gaziantep, Şehitkamil ve Şahinbey merkez ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ile liseler araştırma evrenini oluşturmaktadır. Örnekleme türlerinde çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Örnekleme türlerinde “olasılıklı ve olasılıksız” olmak üzere iki farklı sınıflandırma yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Olasılıklı örnekleme; “evreni oluşturan birimlerin hepsine eşit seçilebilme şansının verildiği” örnekleme türüdür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Okullar belirlenirken iki aşamalı örnekleme yapılarak olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme ve tabakalama örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Kümelere göre örnekleme yönteminde; evren küme adı verilen gruplara ayrılarak her bir küme bir örnekleme birimi şeklinde tanımlanarak, rastgele olarak seçilmiş olan bu kümeler bir araya getirilip örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001:90). Çalışma evreni içinde çeşitli elemanları olan benzer amaçlı kümelerden meydana gelir. Küme örnekleme; evrendeki tüm kümelere eşit

seçilebilme şansının verilebildiği durumlarda kullanılır (Karasar, 2000:114). Bundan dolayı araştırma evreni içerisinde bulunan okulların benzer özelliklere sahip oldukları varsayılarak küme örnekleme yöntemi ile araştırmanın örnekleme olarak her okul bir küme kabul edilmiş ve araştırma örnekleme meydana getirilmiştir.

Tabakalı örnekleme; sınırları belirlenen evrende alt tabakalar veya alt birimdeki grupların var olduğu durumlar için geçerlidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005:105). Seçilen okullar arasından tabakalama örnekleme yöntemine göre ilköğretim, ortaokul ve liseler ayrı birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında 20 İlköğretim ve ortaöğretim kurumu küme örnekleme yöntemi ile araştırma örnekleme olarak belirlenmiştir. Tabakalama örnekleme yöntemi ile 7'si bağımsız ilköğretim, 7'si bağımsız ortaokul, 6'sı ise lise olarak ilköğretim ve ortaöğretim kurumu örnekleme olarak belirlenmiştir.

2015-2016 Eğitim öğretim yılı Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verilerine göre Gaziantep İli Şahinbey Merkez ilçesindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 7667 olan öğretmen mevcudunun 3084'ü ilköğretimde, 2762'si ortaokulda, 1821'i liselerde çalışırken, Şahinbey ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin 3084'ü sınıf öğretmeni, 2762'si branş öğretmenidir. Şehitkamil Merkez ilçesindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 7140 öğretmen mevcudunun 2576'sı ilköğretimde, 2469'u ortaokulda, 2095'i liselerde çalışırken Şehitkamil ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin 2576'sı sınıf öğretmeni, 4564'ü ise branş öğretmenidir. Şahinbey Merkez İlçesinde 7667 Şehitkamil Merkez İlçesinde 7140 olmak üzere Gaziantep Merkez İlçelerindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni sayısı 14807'dir. Tablo 3.1. ve tablo 3.2.'de ilçelere göre öğretmen ve branş sayıları verilmiştir.

Tablo 3. 1. Gaziantep Merkez Şahinbey İlçesi ve Merkez Şehitkamil İlçesi ilköğretim-ortaokul ve lisede çalışan öğretmen sayıları

	Şahinbey	Şehitkâmil	Genel Toplam
İlköğretim Öğretmen Sayısı	3084	2576	5660
Ortaokul Öğretmen Sayısı	2762	2469	5231
Lise Öğretmen Sayısı	1821	2095	3916
Toplam	7667	7140	14807

Tablo 3. 2. Gaziantep Merkez Şahinbey İlçesi ve Merkez Şehitkamil İlçesi sınıf-branş öğretmenleri sayıları

	Şahinbey	Şehitkâmil	Genel Toplam
Sınıf Öğretmeni Sayısı	3084	2576	5660
Branş Öğretmeni Sayısı	4583	4564	9147
Toplam	7667	7140	14807

Ölçeklerin uygulanması amacıyla Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınmıştır. Ölçekler araştırma örnekleme araştırması tarafından uygulanmıştır. Uygulama sonucunda ölçekler SPSS. 22 programına yüklenmiştir.

Araştırmada; örneklem olarak belirlenen 7'si bağımsız ilkokul, 7'si bağımsız ortaokul ve 6'sı lise olmak üzere toplam 20 okulda yapılan ölçek uygulaması sonucunda 982 ölçek formu işleme konulmuştur. Tablo 3.3.'de Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerine ait ölçek uygulaması yapılan okul sayıları verilmiştir.

Tablo 3. 3. Gaziantep Merkez Şahinbey İlçesi ve Merkez Şehitkamil İlçesi örnekleme dahil edilen ilkokul-ortaokul ve lise sayıları

	Şahinbey	Şehitkâmil	Genel Toplam
İlkokul Sayısı	3	4	7
Ortaokul Sayısı	4	3	7
Lise Sayısı	3	3	6
Toplam	10	10	20

Araştırma evreni içerisinde seçilecek minimum örneklem sayısı ile ilgili olarak 5000 kişilik evren için 356 kişilik örneklemin yeterli olduğu ifade edilmiştir (Balcı, 2011). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ayrıca aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

'n' : Örnekleme alınacak öğretmen sayısı

'N' : Evrendeki öğretmen sayısı (14807)

'p' : İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı (0.5)

'q' : İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı (0.5)

't' : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

't' = 1.96 ($\alpha = .05$)de α serbestlik derecesinde teorik t değeri tablodan bulunmuştur. ($\alpha = .05, .01, .001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri)

'd' : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır (.04).

N= 14807, p= 0.50, q= 0.50, t= 1.96, d= 0.04

$$n = \frac{N * t * t * p * q}{d * d * (N - 1) + t * t * p * q} n$$

$$= \frac{14807 * 1.96 * 1.96 * 0.50 * 0.50}{0.04 * 0.04 * (14807 - 1) + 1.96 * 1.96 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{14220.65}{23.6896 + 0.9604} n = \frac{14220.65}{24.65} n = 576.90$$

Bu formüle dayalı olarak, “d= .04” için toplamda en az 577 öğretmenin seçilmesinin gerekliliği anlaşılmaktadır. Ölçeklerin geri dönüşü ve işlenmesi sırasında olabilecek kayıplar göz önünde bulundurularak, bu minimum sayının üzerinde örneklem sayısı belirlenmiştir. Bu çalışmada 982 öğretmenden veri elde edilmiştir.

3.2.2. Nicel verilerin toplandığı araştırma grubunun özellikleri

Demografik verilere bağlı olarak araştırmaya katılmış öğretmenlerin istatistiki bilgileri Tablo 3.4’de verilmiştir.

Tablo 3. 4. Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Düzyey	N	%
Cinsiyet	Erkek	491	50.0
	Kadın	491	50.0
	Toplam	982	100.0
Kıdem Aralığı	1-5 Yıl	248	25.25
	6-10 Yıl	175	17.82
	11-15 Yıl	211	21.49
	16-20 Yıl	221	22.51
	21-25 Yıl	99	10.08
	26-30 Yıl	19	1.93
	31-Yıl ve Üzeri	9	0.92
	Toplam	982	100.00
Okul Türü	İlkokul	307	31.26
	Ortaokul	247	25.15
	Lise	428	43.58
	Toplam	982	100.00
Eğitim Durumu	Ön Lisans	12	1.22
	Lisans	819	83.40
	Lisansüstü	151	15.38
	Toplam	982	100.00
Yas	25 Yaş ve Altı	105	10.69
	26-35 Yaş Arası	398	40.53
	36-45 Yaş Arası	387	39.41
	46-55 Yaş Arası	92	9.37
	Toplam	982	100.00
Medeni Durum	Evli	712	72.51
	Bekâr	270	27.49
	Toplam	982	100.00
Branş	Sınıf	280	28.51
	Branş	702	71.49
	Toplam	982	100.00

Araştırmaya katılan katılımcıların; % 50.0'ı (491) erkek, % 50.0'ı (491) kadın, %31.26'sı (307) ilkokul, %25.15'i (247) ortaokul, %43.58'i (428) lisede görev yapmaktadır. Yine katılımcıların; %25.25'i (248) 1-5 yıl, %17.82'si (175) 6-10 yıl, %21.49'u (211) 11-15 yıl, %22.51'i (221) 16-20yıl, %10.08'i (99) 21-25yıl, %1.93'ü(19) 26-30 yıl ve %.9.2'si (9) 31 yıl üstü yıllar arası hizmet süresine sahiptir. Katılımcıların, %1.22 (12) ön lisans, %83.40'ı (819) lisans ve %15.4'ü (151) lisansüstü eğitime sahip iken %10.69'u (105) 25 yaş ve altı, %40.53'ü (398) 26-35 yaş, %39.41'i (387) 36-45 yaş %9.37'si (92) 46-55 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcılardan %72.51'i (712) evli, %27.49'u (270) bekâr ve %28.51'i (280) sınıf, 71.49'u (702) branş öğretmenidir.

3.2.3. Nitel verilerin toplandığı katılımcıların belirlenmesi

Nitel çalışmalar, disiplinler arası bütüncül olan bir bakış açısıyla ve araştırma problemini yorumlayan bir yaklaşım içerisinde incelemeyi esas alan bir yöntemdir. Üzerinde çalışma yapılacak olgu, olaylar kendi bağlamında ele alınır ve bireylerin onlara yüklemiş oldukları anlamlar açısından değerlendirilip yorumlanır (Altunışık vd.,2010: 302).

Bu aşamada nitel araştırmanın kullanımının önemi, nicel verilerle elde edilmiş olan sonuçların altında yatan durumların ve nedenlerin daha ayrıntılı ve derinlemesine incelenmesidir. Nitel çalışmalarda, görüşme devam ediyor iken başka görüşmelerinde eklenmiş olması, ortaya çıkacak sonuçlarda bir değişiklik getirmez olduğunda örneklemin büyüklüğünün yeterli olduğu görülmektedir (Cropley, 2002). Bir başka ifadeyle sorulara verilen cevaplarda tekrarlanma başladığında yeterli sayıya ulaşıldığı sonucuna varılabilir. Bu çalışmada katılımcılar, nicel çalışmada belirtilen örneklemdaki okullarda görev yapan 24 katılımcı öğretmenden oluşmuştur. “Amaçlı örnekleme yöntemleri pek çok durumda, olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklamasında yararlı olur” (Yıldırım ve Şimşek, 2011:107). Öğretmenler, nitel veriler için çalışma grubunda yer alan “amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesine” göre seçilmişlerdir.

Bu bağlamda nitel çalışmadaki katılımcılar Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkâmil Merkez ilçeleri evreni içerisinde, nicel araştırma yapılan okulların içinden örnekleme olarak belirlenmiştir.

3.2.4. Nitel verilerin toplandığı araştırma grubunun özellikleri

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 3.5’de verilmiştir:

Tablo 3. 5. Nitel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Düzyey	N	%
Cinsiyet	Erkek	12	50.0
	Kadın	12	50.0
	Toplam	24	100.0
Kıdem Aralığı	1-5 Yıl	2	8.33
	6-10 Yıl	7	29.17
	11-15 Yıl	6	25.00
	16-20 Yıl	5	20.83
	21-25 Yıl	3	12.50
	26-30 Yıl	1	4.17
	31-Yıl ve Üzeri	-	0,00
Toplam	24	100.00	
Okul Türü	İlkokul	8	33.33
	Ortaokul	8	33.33
	Lise	8	33.33
	Toplam	24	100.00
Eğitim Durumu	Ön Lisans	-	0,00
	Lisans	16	66.67
	Lisansüstü	8	33.33
	Toplam	24	100.00
Yaş	25 Yaş ve Altı	1	4.17
	26-35 Yaş Arası	11	45.83
	36-45 Yaş Arası	9	37.50
	46-55 Yaş Arası	3	12.50
	Toplam	24	100.00
Medeni Durum	Evli	19	79.17
	Bekâr	5	20.83
	Toplam	24	100.00
Branş	Sınıf	8	33,33
	Branş	16	66.67
	Toplam	24	100.00

Araştırmaya katılan katılımcıların; % 50.0’ı (12) erkek, % 50.0’ı (12) kadın, %8.33’ü (2) 1-5 arası, %29.17’si (7) 6-10 yıl arası, %25.0’ı (6) 11-15 yıl arası%20.83’ü (5) 16-20 yıl, %12.50’si (3) 21-25 arası, %4.17’si (1) 26-30 yıl arası hizmet yılına sahiptir. Yine katılımcıların, %33.33’ü ilkokul, %33.33’ü ortaokul, %33.3’ü lise türü okullarda iken %66.6’sı (16) lisans, %33.3’ü (8) lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların, %4.17’si (1) 25 yaş ve altı, %45.83’ü (11) 26-35 yaş arası, %37.50’si (9) 36-45 yaş arası, %12.50’si (3) 46-55 yaş arası aralığındadır. Katılımcılardan %79.17’si (19) evli, %20.83’ü (5) bekar ve%33.33’ü(8) sınıf, %66.67’si(16) branş öğretmenidir.

Araştırma, örneklem içerisinde seçilen 2 ilkokul, 2 ortaokul ile 2 lisede yapılmıştır. Katılımcılardan 8'i sınıf öğretmeni 16'sı branş öğretmenidir.

Tablo 3. 6. Nitel Araştırma İçin Oluşturulan Çalışma Grubu

Okul Kodu	Katılımcı Kodu	Branş
OKUL 1 (İLKOKUL)	Öğretmen1 (K1)	Sınıf Öğret.
	Öğretmen2 (K2)	Sınıf Öğret.
	Öğretmen3 (K3)	Sınıf Öğret.
	Öğretmen4 (K4)	Sınıf Öğret.
OKUL 2 (İLKOKUL)	Öğretmen5 (K5)	Sınıf Öğret.
	Öğretmen6 (K6)	Sınıf Öğret.
	Öğretmen7 (K7)	Sınıf Öğret.
	Öğretmen8 (K8)	Sınıf Öğret.
OKUL 3 (ORTAOKUL)	Öğretmen9 (K9)	Yabancı Dil
	Öğretmen10 (K10)	Türkçe
	Öğretmen11 (K11)	Sosyal Bilgiler
OKUL 4 (ORTAOKUL)	Öğretmen12 (K12)	Matematik
	Öğretmen13 (K13)	Türkçe
	Öğretmen14 (K14)	Matematik
	Öğretmen15 (K15)	Bilişim Teknolojiler
OKUL 5 (LİSE)	Öğretmen16 (K16)	Rehberlik
	Öğretmen17 (K17)	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
	Öğretmen18 (K18)	Matematik
	Öğretmen19 (K19)	Matematik
OKUL 6 (LİSE)	Öğretmen20 (K20)	Bilişim Teknolojileri
	Öğretmen21 (K21)	Coğrafya
	Öğretmen22 (K22)	Fizik
	Öğretmen23 (K23)	Biyoloji
	Öğretmen24 (K24)	Edebiyat

3.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Bu başlık altında araştırmanın nicel ve nitel yöntem kısmında kullanılan veri toplama araçları ile verilerin toplanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Çalışmanın veri kaynağını pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşmenin konu edildiği yerli ve yabancı olmak üzere bilimsel alandaki çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında ilgili olan literatür taraması yapılırken “sermaye, pozitif psikolojik sermaye, liderlik, etik liderlik, işle bütünleşme, capital, positive psychological capital, leadership, ethical leadership, work engagement” anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

3.3.1. Nicel veri toplama araçları ve verilerin toplanması

Çalışmada kullanılmış olan ölçek dört bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm katılımcıların betimsel ve demografik değişkenleri (cinsiyet, okul türü, hizmet yılı, eğitim durumu, yaş, medeni durum ve branş) içeren 7 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm 44 madde ve 4 boyuttan oluşmuş etik liderlik ölçeği, üçüncü bölüm 21 madde

ve 4 boyuttan oluşmuş pozitif psikolojik sermaye ölçeği, dördüncü bölüm ise 17 madde ve 3 boyuttan oluşmuş işle bütünleşme ölçeğinden oluşmaktadır.

Ölçek maddeleri analiz edilirken benimsenme düzeyleri şu şekilde hesaplanmıştır: Ölçeklerdeki beşli değerlendirmeler; değer farkının (6-1= 5) değer yargısına (6) bölünmesiyle elde edilen 0.83'lik aralıklar, benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemiştir. Altılı değerlendirme olan *Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde* 1.00-1.83 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan sorulardaki benimsenme düzeyi “Kesinlikle Katılmıyorum”; 1.84-2.66 arasındakiler “Katılmıyorum”; 2.67-3.49 arasındakiler “Kısmen Katılmıyorum”; 3.50-4.32 arasındakiler “Kısmen Katılıyorum”; 4.33-5.15 arasındakiler “Katılıyorum” ve 5.16-6.00 arasındakiler “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır.

Tablo 3. 7. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Aralık Katsayısı ve Yorumları

Değer Aralığı	Pozitif Psikolojik Sermaye	Yorum
1,00-1,83 arası	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük
1,84-2,66 arası	Katılmıyorum	Düşük
2,67-3,49 arası	Kısmen Katılmıyorum	Orta(olumsuz)
3,50-4,32 arası	Kısmen Katılıyorum	Orta(olumlu)
4,33-5,15 arası	Katılıyorum	Yüksek
5,16-6,00 arası	Kesinlikle Katılıyorum	Çok Yüksek

Ölçeklerdeki beşli değerlendirmeler; değer farkının (5-1= 4) değer yargısına (5) bölünmesiyle elde edilmiş olan 0.80'lik aralıklar, benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemiştir. Buna göre *Etik Liderlik Algısı Ölçeğindeki* 1.00-1.80 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan sorularda ki benimsenme düzeyi “Kesinlikle Katılmıyorum”; 1.81-2.60 arasındakiler “Katılmıyorum”; 2.61-3.40 arasındakiler “Kararsızım”; 3.41-4.20 arasındakiler “Katılıyorum”; ve 4.21-5.00 arasındakiler “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır. *İşle Bütünleşme Ölçeğindeki* 1.00-1.80 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan sorulardaki benimsenme düzeyi “Hiç Katılmıyorum”; 1.81-2.60 arasındakiler “Katılmıyorum”; 2.61-3.40 arasındakiler “Kararsızım”; 3.41-4.20 arasındakiler “Katılıyorum”; ve 4.21-5.00 arasındakiler “Tamamen Katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır.

Tablo 3. 8. Etik Liderlik ve İşle Bütünleşme ölçekleri Aralık Katsayısı ve Yorumları

Değer Aralığı	Etik Liderlik	İşle Bütünleşme	Yorum
1.00-1.80 arası	Kesinlikle Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	Çok Düşük
1.81-2.60 arası	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Düşük
2.61-3.40 arası	Kararsızım	Kararsızım	Orta
3.41-4.20 arası	Katılıyorum	Katılıyorum	Yüksek
4.21-5.00 arası	Kesinlikle Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Çok Yüksek

Ölçek seçimi yapılırken literatür taramasında çeşitli etik liderlik, pozitif psikolojik sermaye ve işle bütünleşmeyi ölçmeye ilişkin olarak birtakım ölçeklerin geliştirildiği gözlemlenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin etik liderlik algılarını ölçmek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş “Etik Liderlik Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek için, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe ’ye uyarlanması Çetin ve Basım (2012)’ın gerçekleştirdiği “Psikolojik Sermaye Ölçeği”; işle bütünleşme için ise, Schaufeli (2002) vd. tarafından geliştirilen ve Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES)” kullanılmıştır.

Ölçekler kullanılmadan önce farklılaşmış örneklerde ve çevrelerde kullanılacağı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Terrblanche ve Boshoff’a(2006) göre doğrulayıcı faktör analizi (DFA); “önceden yapılmış olan uygulamalı araştırmalar ile tespit edilen ve teoriye dayalı olarak geliştirilen kavramsal yapıları ölçmede kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik düzeylerini belirlemeye yarayan istatistiksel bir analiz yöntemidir” (Akt: Avcılar, 2013:176).

Ölçeklerdeki farklı boyutlu yapıların test edilmesi amacıyla DFA yapılmıştır. DFA “bir ölçme aracının gizil yapısını ortaya koymak için ölçek geliştirme süresince kullanılır. Faktör modeli önceden belirlenmiştir ve model gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin gerçek modelini belirleyerek, bu modelin ne kadar iyi olduğunu veriler için karşılaştırır” (Çelik ve Yılmaz, 2013:44). DFA’da değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önceden saptanan bir hipotezin veya kuramın test edilmesi sözkonusudur (Büyüköztürk, 2015).

DFA için en yaygın şekilde kullanılmış olan uyum indeksleri, İyi Uyum İndeksi(GFI), Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi(AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü(RMSEA), Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü(RMR) dir. Bunlardan ilk üçünün değerlerinin (GFI, AGFI ve CFI’nın) 0.90’dan büyük olması kabul edilebilir, 0.95’den büyük olması ise iyi bir uyum olduğu kabul edilir (Şimşek, 2007:14). RMSEA’nın 0.05 ten küçük veya eşit olması iyi bir uyumu, 0.05 ve 0.08 arasında olması yeterli bir uyumu, 0.08 ve 0.10 arasında ise vasat uyumu göstermektedir. (Bayram, 2010:76). Diğer uyum indeksleri ise, Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI), Artan Uyum İndeksi (IFI), Göreli Uyum İndeksi (RFI)’dır. “NFI, NNFI, IFI, RFI’NIN

0.90 üzerindeki değerleri kabul edilebilir ve 0.95 üzerindeki değerler ise mükemmel olarak kabul edilir” (Seçer, 2013). Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (SRMR), gözlenen kovaryans ile tahmin edilen kovaryans arasındaki standardize edilmiş farktır (Bayram, 2010:72). Kabul edilen değerler .05’ e eşit ya da daha küçük olan değerlerdir.

3.3.1.1. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Çalışmada kullanılan, Luthans ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, (Luthans vd., 2007) “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “özyeterlik” alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte 24 madde yer alırken “iyimserlik boyutu” 1*, 2, 3*, 4, 5, 6; “psikolojik dayanıklılık boyutu”; 7, 8, 9*, 10, 11, 12; “umut boyutu” 13, 14, 15, 16, 17, 18; “özyeterlik boyutu” 19, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı maddeler ile ölçülmüştür. (*işareti olan maddeler ters puanlanmıştır).

Çalışmada kullanılan, Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği “Psikolojik Sermaye Ölçeğinin”,(2007) Türkçe’ye uyarlanması (Çetin ve Basım, 2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılan ölçeğin değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu ortaya konmuştur. “Psikolojik sermaye ölçeğinin” güvenilirliği için “iç tutarlılık ve test-tekrar test” yöntemleri uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığına dair elde edilmiş olan “Cronbach Alfa değerlerinin” kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlemlenirken ölçeğin toplam “Cronbach Alfa katsayısı”nın ise yüksek seviyelerde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği için yapılan analiz sonucunda elde edilmiş olan bulgular ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyelerde olduğunu göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012).

Yapılan “doğrulamayı faktör analizleri” neticesinde ise dört boyutlu yapının “uyum indekslerinin” değerlerinin düşük çıktığı görülmüş ve ölçek maddelerinden faktör yükü düşük olan maddeler “toplam korelasyonları”değerlendirilerek, 1, 3 ve 9. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. 21 madde kalmış olan ölçeğe tekrar “doğrulamayı faktör analizi” yapılmış ve yeterli değerlere ulaşılarak, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “özyeterlik” boyutlarını içeren 4 faktörlü yapı doğrulanmıştır (Çetin ve Basım, 2012).

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları

Luthans(2007) ve arkadaşlarının geliştirdiği ve Çetin ve Basım (2012) tarafından da Türkçe'ye uyarlanmış "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek kullanılmadan önce farklılaşmış örneklerde ve çevrelerde kullanılacağından dolayı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanların güvenirlilik katsayısını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlilik analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin için Cronbach Alfa, güvenirlilik katsayıları Tablo 3.12' de verilmiştir.

Tablo 3. 9. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayıları

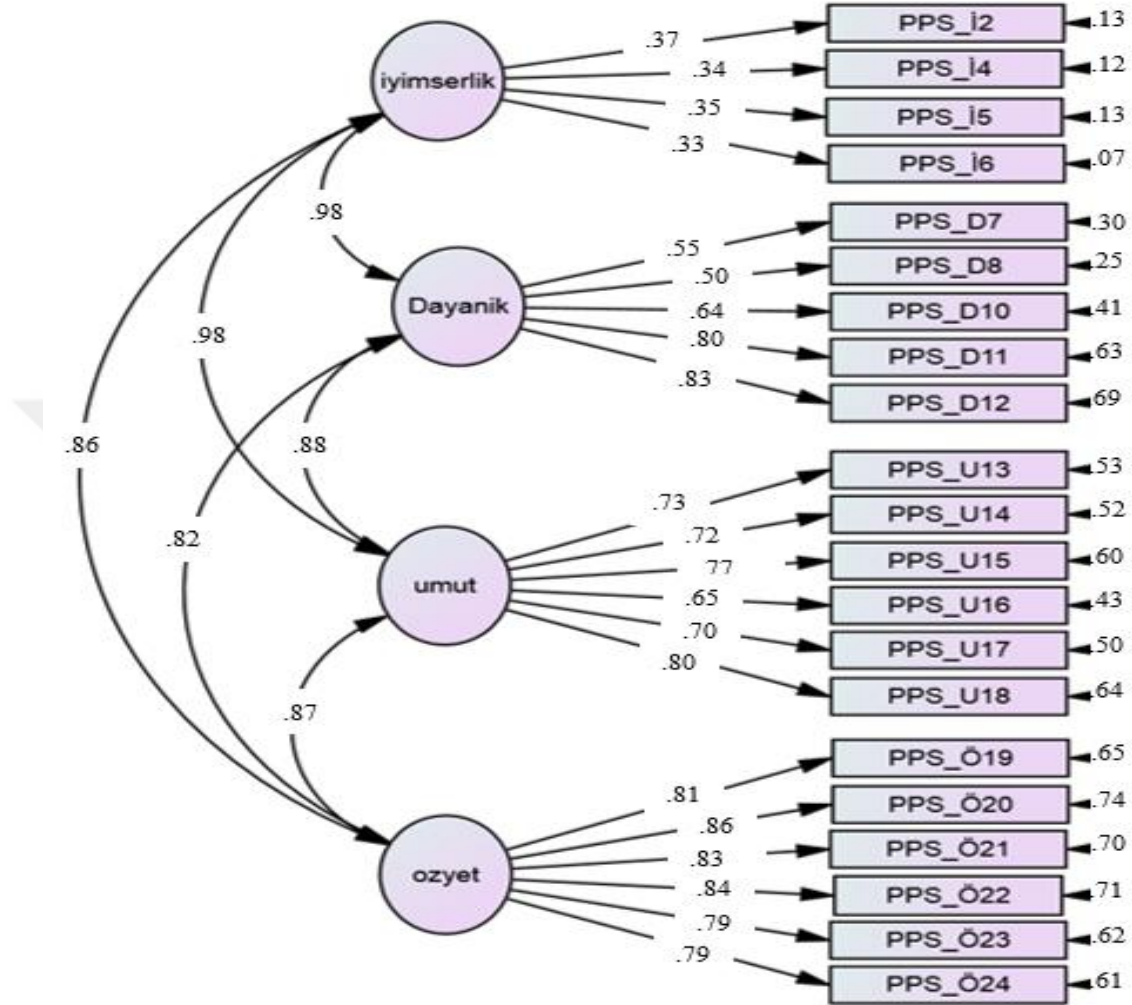
Boyutlar	Orijinal Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği
İyimserlik	.67	.63
Dayanıklık	.81	.81
Umut	.68	.86
Özyeterlik	.85	.92

Tablo 3.9' da pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal versiyonu ile bu çalışma kapsamında elde edilen alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları verilmiştir. Cronbach Alpha 0.00-1.00 arasında değer almaktadır (Cronbach, 1951: 302). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal versiyonunda Cronbach Alpha katsayısı değer aralığının .67 ile .85 arasında değiştiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada ise Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe versiyonunun alt boyutları güvenirlilik katsayıları .63- .92 arasında değer aldığı, en yüksek değer en özyeterlik boyutunda, en düşük değer ise iyimserlik boyutunda olduğu görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bu araştırma grubu için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkçe 'ye uyarlanmış olan ölçekte yer alan 21 madde ve dört faktörlü yapı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. DFA daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilir (Yılmaz ve Çelik, 2013: 43). Yapılan bu çalışmada da özgün ölçekte yer alan 21 madde ve dört faktörün doğruluğunu test etmek amaçlanmıştır.

Ölçeğe ait yol diyagramı Şekil 3.3' te gösterilmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde her bir maddenin faktör yük değeri incelenmiştir. Maddelerin faktör yük değerinin en az .30 ve üzeri bir yük değerine sahip olması gerekmektedir (Seçer,

2013: 150). Yapılan analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin hata varyanslarının ise tüm maddeler içerisinde en yüksek .74 olduğu görülmektedir.



Şekil 3. 3. Pozitif Psikolojik Sermeye Ölçeğine Ait Yol Diyagramı

Yapılan analiz sonucunda, ölçeğin dört boyutta uyumlu olduğu ve ki-kare değerinin ($\chi^2= 650.639$, $df=171$, $p=0,00$) anlamlı olduğu görülmüştür. DFA'da uyumlu olup olmadığı sınanan modelin yeterliğini ortaya koymak üzere pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için Ki kare uyum testi (Chi-Square Goodness), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness Of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness Of Fit Index), RMR (Root Mean Square Residual), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index) ve NNFI (Non-Normed Fit Index) uyum indeksleri incelenmiştir.

Tablo 3. 10. Pozitif Psikolojik Sermaye İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması

Uyum ölçüleri	Kabul Edilebilir Düzey	Pozitif Psikolojik Sermaye
Ki-Kare (χ^2)	Düşük (χ^2) Değeri	650.639
Serbestlik Derecesi (df)	-----	171
Anlamlılık Düzeyi (P)	>.05	.000
Düzeltilmiş Ki-Kare (χ^2) / (df)	1-5	3.805
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	\geq .90	.942
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	\geq .85	.922
Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA)	<.08	.053
Tucker Levis İndeks (TLI)	\geq .95	.951
Artan Uyum İndeksi (IFI)	\geq .95	.960
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	\geq .95	.960

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği, DFA ile de test edilmiş, elde edilmiş olan değerler Tablo 3.10’da gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda; pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin, Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyi, 171 serbestlik derecesinde 650.639 (p= .000) olarak hesaplanmıştır. İstatistiki olarak anlamlı Ki-kare (χ^2) değeri, önerilen modelin gözlenen veriye göre uygun olmadığını göstermektedir. Ancak, örnek büyüklüğü arttıkça, özellikle 200’den büyük ölçeklerde, bu değer yüksek çıkmakta iken testin istatistiksel anlamlılık düzeyi düşük çıkmaktadır (Bagozzi, Yi, ve Nassen, 1998; Avcılar, 2013; Fornell ve Larcker, 1981). 1-5 aralığında olması önerilen düzeltilmiş Ki-kare (χ^2) değeri pozitif psikolojik sermaye ölçeği için 3.805 çıkmıştır. Bu, 5’ten küçük bir değer olduğundan, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyi düzeyde uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum iyiliği indeksi (GFI=.942) değeri, önerilen “ \geq .90” dan büyük bir değerdir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=.922) değeri kabul edilebilir (AGFI \geq .85) düzeydedir. Tahminin hata kareleri ortalama karekökü RMSEA değeri (.053) kabul edilebilir “<.08” değerinden düşük, Tucker Levis İndeks TLI (.951) değeri önerilen “ \geq .95” değerinden büyük, artan uyum indeksi IFI (.960) değeri önerilen “ \geq .95” değerinden yüksek, karşılaştırmalı uyum indeksi CFI değeri (.960) önerilen “ \geq .95” değerinden yüksek çıkmıştır. Bu değerler ışığında pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliğine sahip olduğu görülmüştür. oluşturulan modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Bu değerler oluşturulan modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

3.3.1.2. Etik liderlik ölçeği

Etik Liderlik ile ilgili araştırmalar ve alan yazın incelenmiş, Yılmaz(2005) tarafından geliştirilmiş olan “Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ)” çalışma için uygun

olduğuna ve kullanılmasına karar verilmiştir. Yılmaz (2005), “Etik Liderlik Ölçeğini 4 faktör olarak ortaya koymuştur. Açıklanan toplam varyans ise %61.139’dur.

Yılmaz(2005), Etik Liderlik Ölçeğinin(ELÖ) güvenilirliğini kestirmek için öncelikle “Cronbach Alpha” katsayısını kullanmıştır. Aynı zamanda “Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını” hem ölçeğin bütünü hem de alt boyutların tamamı için ayrı ayrı hesaplamış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak ortaya koymuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .97 bulmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanmış olan güvenilirlik katsayıları; “Birinci boyut İletişimsel Etik .95; İkinci boyut İklimsel Etik .92; Üçüncü boyut Karar Vermede Etik .94 ve dördüncü boyut olan Davranışsal Etik alt boyutu ise .90” olarak hesaplanmıştır (Yılmaz, 2005). Ölçeğin tüm boyutlarında, 44 maddenin “madde-test korelasyonu (Itemtotal) 0.67 ile 0.86 arasında değişirken, tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0.58 ile 0.82” arasında değerler almıştır. Ölçeğin tüm maddesine ait olan bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında “iç tutarlılığın” bir göstergesi şeklinde kabul edilmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Algısı Ölçeği” kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek kullanılmadan önce farklılaşmış örneklerde ve çevrelerde kullanılacağından dolayı doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Etik liderlik ölçeğinden elde edilen puanların güvenilirlik katsayısını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin için Cronbach Alfa, güvenilirlik katsayıları Tablo 3.11’ de verilmiştir.

Tablo 3. 11. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

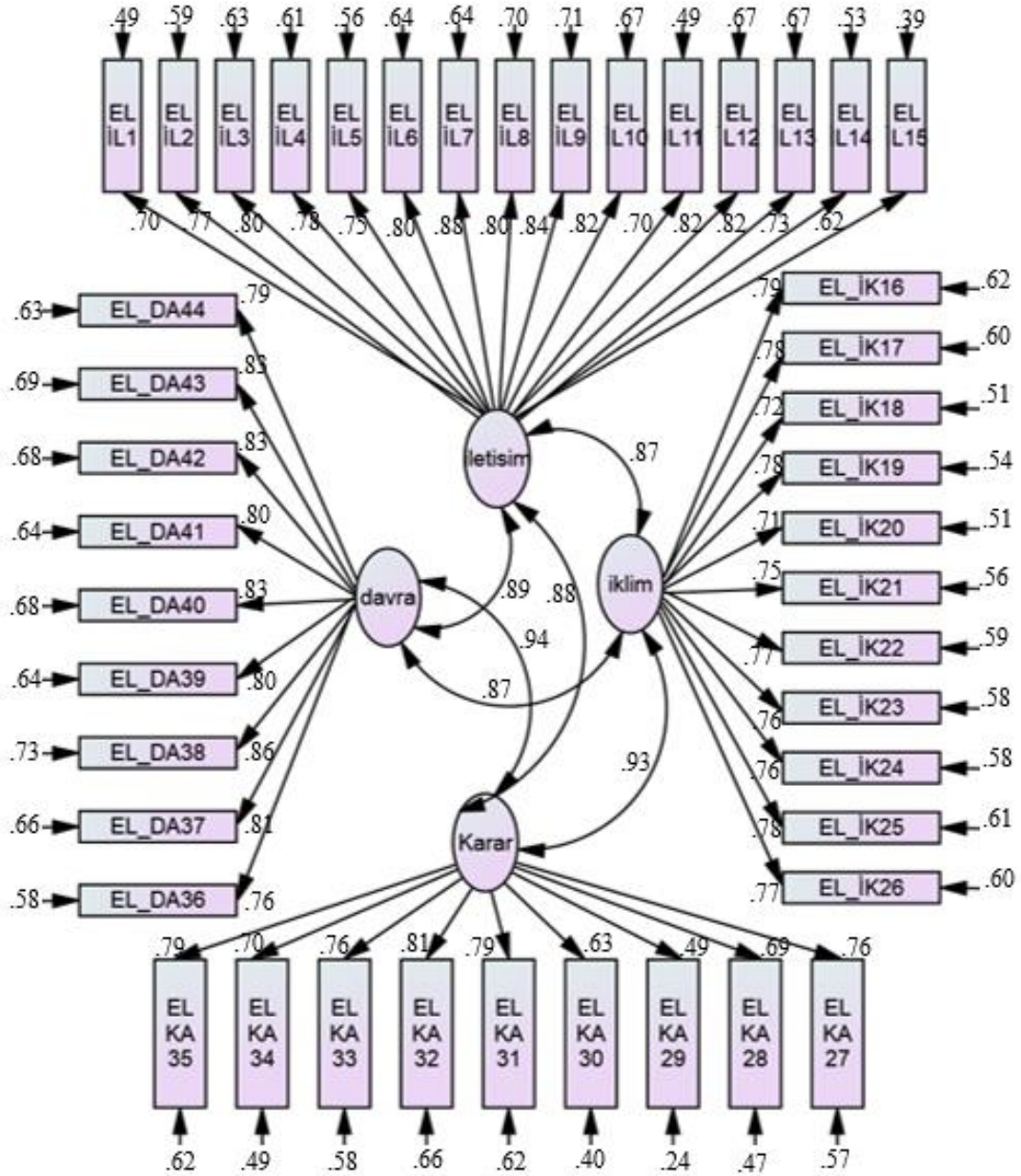
Boyutlar	Orijinal Etik Liderlik Ölçeği	Etik Liderlik Ölçeği
İletişimsel Etik	.95	.95
İklimsel Etik	.92	.93
Karar Vermede Etik	.94	.90
Davranışsal Etik	.90	.94

Tablo 3.11’ de etik liderlik ölçeğinin orijinal versiyonu ile bu çalışma kapsamında elde edilen alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Cronbach Alpha 0.00-1.00 arasında değer almaktadır (Cronbach, 1951: 302). Etik liderlik ölçeğinin orijinal versiyonunda Cronbach Alpha katsayısı değer aralığının .90 ile .95 arasında değiştiği görölmektedir. Yapılan bu çalışmada ise etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları .90 - .95 arasında değer aldığı,

en yüksek değerin iletişimsel etik boyutunda, en dūřuk değerin ise karar vermede etik boyutunda olduğu görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bu araştırma grubu için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkçe' ye uyarlanmış olan ölçekte yer alan 44 madde ve dört faktörlü yapı Doğrulamayı Faktör Analizi (DFA) ile sınınmıştır. DFA daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilir (Yılmaz ve elik, 2013: 43). Yapılan bu çalışmada özgün ölçekte yer alan 44 madde ve dört faktörün doğruluğunu test etmek amaçlanmıştır.

Ölçeğe ait yol diyagramı Şekil 3.5' te gösterilmektedir. Yapılan doğrulamayı faktör analizinde her bir maddenin faktör yük değeri incelenmiştir. Maddelerin faktör yük değerinin en az .30 ve üzeri bir yük değerine sahip olması gerekmektedir (Seçer, 2013: 150). Yapılan analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin hata varyanslarının ise tüm maddeler içerisinde en yüksek .81 olduğu görülmektedir.



Şekil 3. 4. Etik Liderlik Algısı Ölçeğine Ait Yol Diyagramı

Yapılan analiz sonucunda, ölçeğin dört boyutta uyumlu olduğu ve ki-kare değerinin ($\chi^2= 3589.307$, $df=871$, $p=0,00$) anlamlı olduğu görülmüştür. DFA'da uyumlu olup olmadığı sınanan modelin yeterliğini ortaya koymak üzere pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için Ki-kare uyum testi (, RMSEA, GFI, AGFI, RMR, CFI, NFI, RFI, IFI ve NNFI uyum indeksleri incelenmiştir.

Tablo 3. 12. Etik Liderlik İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması

Uyum ölçüleri	Kabul Edilebilir Düzey	Etik Liderlik
Ki-Kare (χ^2)	Düşük (χ^2) Değeri	3589.307
Serbestlik Derecesi (df)	-----	871
Anlamlılık Düzeyi (P)	>.05	.000
Düzeltilmiş Ki-Kare (χ^2) / (df)	1-5	4.121
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	\geq .90	.843
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	\geq .85	.821
Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA)	<.08	.056
Tucker Levis İndeks (TLI)	\geq .95	.919
Artan Uyum İndeksi (IFI)	\geq .95	.926
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	\geq .95	.926

Etik liderlik ölçeği, DFA ile de test edilmiş, elde edilmiş olan değerler Tablo 3.12’de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda; etik liderlik ölçeğinin Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki olarak anlamlılık düzeyleri, 871 serbestlik derecesinde 3589.307 ($p= .000$) olarak hesaplanmıştır. 1-5 aralığında olması önerilen düzeltilmiş Ki-kare (χ^2) değeri, 4.192 çıkmıştır. Uyum iyiliği indeksi (GFI=.843) değeri için önerilen “ \geq .90” a yakın bir düzeydedir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=.821) değeri önerilen “ \geq .85” düzeyine yakın bir düzeydedir. Tahminin hata kareleri ortalama karekökü RMSEA değeri (.056) kabul edilebilir “<.08” değerinden düşük, Tucker Levis İndeks TLI (.919) değeri önerilen “ \geq .95” değerine yakın, artan uyum indeksi IFI (.926) ve karşılaştırmalı uyum indeksi CFI değeri (.926) önerilen “ \geq .95” değerine yakın bir değerdedir. Bu değerler ışığında etik liderlik algısı ölçeğinin yapı geçerliğine sahip olduğu görülmüştür. Bu değerler oluşturulan modelin bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

3.3.1.3. İşle bütünleşme ölçeği

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini ortaya koymak amacıyla “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale [UWES])” (Schaufeli vd.,2002) tercih edilmiştir. Schaufeli vd., (2002b) tarafından geliştirilen bu ölçek; çalışanların iş yerinde iyi oluşlarını, işe dönük tutumlarını yansıtan ve işle bütünleşmeyi ölçen en kullanışlı ölçek olduğu söylenmektedir (Freeney ve Tiernan, 2006). Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ)’nin orijinal olan formu yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olup 17 madde ve üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar; Zindelik (*vigor*) 6 madde “*İşimde kendimi enerji dolu hissederim*” Cronbach's Alpha değeri 0.79 şeklinde, Adanma (*dedication*) 5 madde “*Yaptığım işi anlam yüklü bulurum*” Cronbach's Alpha değeri

0.89 şeklinde ve Bütünleşme (absorption) 6 madde “*Çalışırken kendimi işime kaptırırım*” Cronbach's Alpha değeri 0.72 şeklinde ifade edilmiştir. Ölçeğin maddeleri “0-hiçbir zaman ve 6-her zaman” aralığında puanlanmıştır.Puanlamada her bir birey için toplampuan ile alt ölçekpuanları elde edilebilirken alınan puanlar arttıkça” işle bütünleşme düzeyleride” artmaktadır.

Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ) bir çok dile çevrilmiş, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği farklı ülkelerde ve farklı meslek grublarında test edilmiş ve Türkçe alan yazında çeşitli araştırmalarda farklı meslek gruplarından oluşan örneklemelere uyarlanarak kullanılmıştır (Güneşer, 2007;Dalay, 2007; Bal, 2008; Öner, 2008; Özgür, 2011;Turgut, 2011; Eryılmaz ve Doğan, 2012; Kavgacı, 2014;Köse, 2015). Çalışmaların bir kısmında ölçeğin üç faktörlü yapısıkorunurken bir kısmında da bazı maddelerin ölçeğin orjinal yapısındaki boyutlardan farklı boyutlara kaydığı, bazı maddelerin de binişiklik veya düşük faktör yükü sebebiyle ölçekten çıkarıldığı ya da özgün faktör sayısının değiştiği görülmüştür.

Bu çalışmada, Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES) kullanılmıştır. Bu ölçek 17 sorudan ve zindelik, adanmışlık ve bütünleşme olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek 5’li likert şeklinde düzenlemiştir. “Zindelik ve Bütünleşme alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan 6 ve en yüksek puan 30 iken; adanmışlık alt boyutundan alınabilecek en düşük puan 5 ve en yüksek puan 25’dir. Böylece işle bütünleşme ölçeğinin genelinden alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan ise 85’tir.” Yüksek olan puanlar işle bütünleşmede artışı, düşük puanlar ise azalışı ifade eder. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Atilla-Bal (2009) işle bütünleşme ölçeğini Türkçeye uyarladığı çalışmasında üç alt boyutun iç tutarlılık katsayısını sırasıyla .878 (zindelik), .754 (adanmışlık) ve .819 (bütünleşme) olarak bulmuştur.

İşle Bütünleşme Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları

Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İşle Bütünleşme Ölçeği” kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek kullanılmadan önce farklılaşmış örneklemelerde ve çevrelerde kullanılacağından dolayı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. İşle bütünleşme ölçeğinden elde edilen puanların güvenirlik katsayısını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin

alt faktörlerine ilişkin için Cronbach Alfa, güvenilirlik katsayıları Tablo 3.13' de verilmiştir.

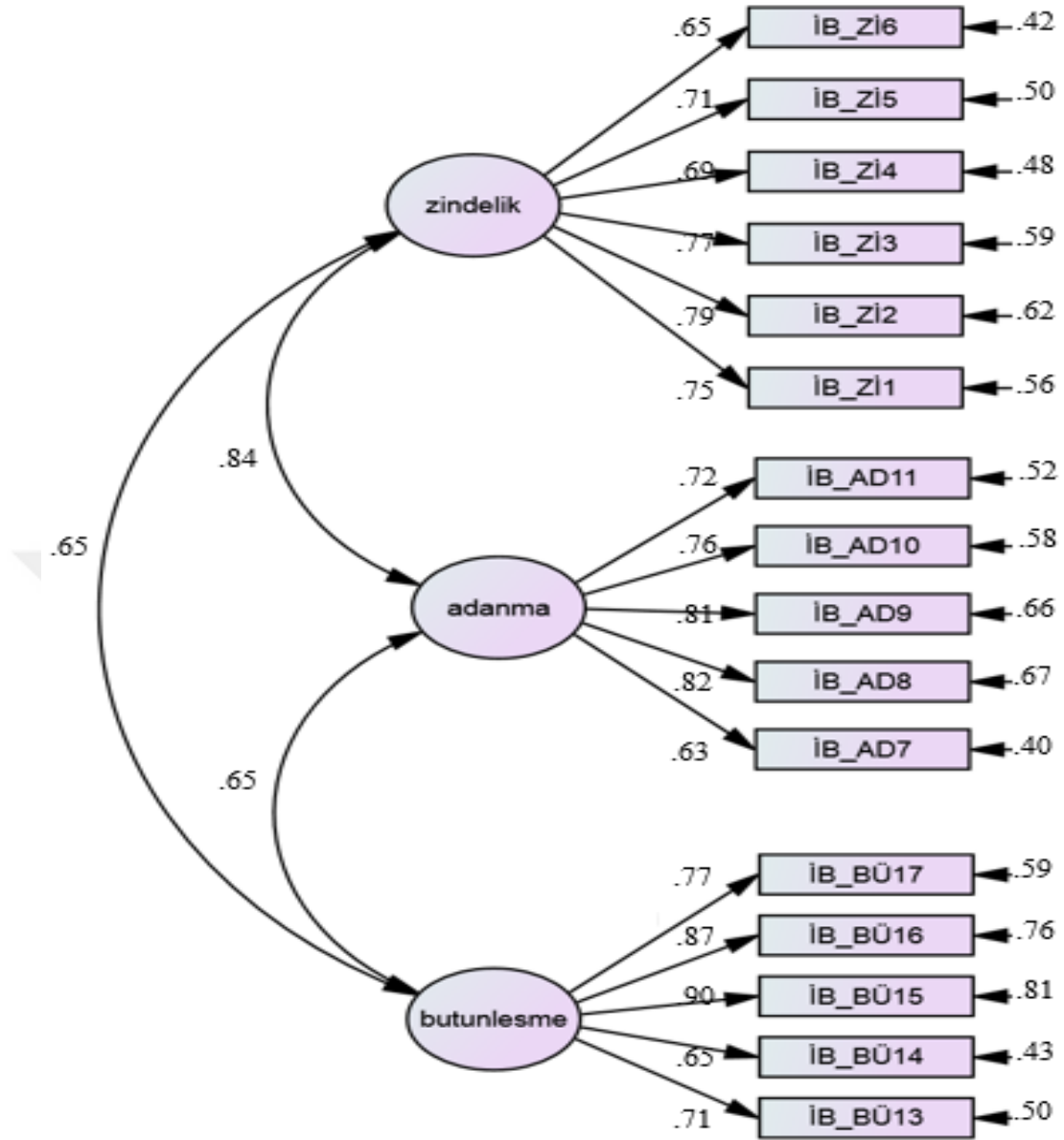
Tablo 3. 13. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Uyarlanmış	İşle Bütünleşme Ölçeği
Zindelik	.87	.87
Adanmışlık	.75	.86
Bütünleşme	.82	.85

Tablo 3.13' de işle bütünleşme ölçeğinin orijinal versiyonu ile bu çalışma kapsamında elde edilen alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Cronbach Alpha 0.00-1.00 arasında değer almaktadır (Cronbach, 1951: 302). İşle bütünleşme ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanmış versiyonunda Cronbach Alpha katsayısı değer aralığının .75 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada ise etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları .85 - .87 arasında değer aldığı, en yüksek değer zindelik boyutunda, en düşük değer ise bütünleşme boyutunda olduğu görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bu araştırma grubu için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkçe' ye uyarlanmış olan ölçekte yer alan 17 madde ve üç faktörlü yapı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. DFA daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilir (Yılmaz ve Çelik, 2013: 43). Yapılan bu çalışmada özgün ölçekte yer alan 17 madde ve üç faktörün doğruluğunu test etmek amaçlanmıştır.

Ölçeğe ait yol diyagramı Şekil 3.6' da gösterilmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde her bir maddenin faktör yük değeri incelenmiştir. Maddelerin faktör yük değerinin en az .30 ve üzeri bir yük değerine sahip olması gerekmektedir (Seçer, 2013: 150). Yapılan analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin hata varyanslarının ise tüm maddeler içerisinde en yüksek .81 olduğu görülmektedir.



Şekil 3. 5. İşle Bütünleşme Ölçeğine Ait Yol Diyagramı

Yapılan analiz sonucunda, ölçeğin dört boyutta uyumlu olduğu ve ki-kare değerinin ($\chi^2= 3589.307$, $df=871$, $p=0,00$) anlamlı olduğu görülmüştür. DFA'da uyumlu olup olmadığı sınanan modelin yeterliğini ortaya koymak üzere pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için Kikare uyum testi, RMSEA, GFI, AGFI, RMR, CFI, NFI, RFI, IFI ve NNFI uyum indeksleri incelenmiştir.

Tablo 3. 14. İşle Bütünleşme İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması

Uyum ölçüleri	Kabul Edilebilir Düzey	İşle Bütünleşme
Ki-Kare (χ^2)	Düşük (χ^2) Değeri	385.648
Serbestlik Derecesi (df)	-----	92
Anlamlılık Düzeyi (P)	>.05	.000
Düzeltilmiş Ki-Kare (χ^2) / (df)	1-5	4.192
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	\geq .90	.953
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	\geq .85	.931
Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA)	<.08	.057
Tucker Levis İndeks (TLI)	\geq .95	.961
Artan Uyum İndeksi (IFI)	\geq .95	.970
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	\geq .95	.970

İşle bütünleşme ölçeği, DFA ile de test edilmiş, elde edilmiş olan değerler Tablo 3.14’de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda; işle bütünleşme ölçeğinin Ki-kare(χ^2) değeri 92 serbestlik derecesinde 385.648 olarak hesaplanmış ve istatistiki olarak ($p= .000$) anlamlı çıkmıştır. 1-5 aralığında olması önerilen düzeltilmiş Ki-kare(χ^2) işle bütünleşme ölçeği için 3.893 çıkmıştır. Uyum iyiliği indeksi (GFI=.953) değeri için önerilen “ \geq .90” danda yüksektir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi AGFI değeri (.931) için önerilen “ \geq .90” düzeyinden yüksektir. Tahminin hata kareleri ortalama karekökü RMSEA değeri (.057) kabul edilebilir “<.08” değerinden düşük, Tucker Levis İndeks TLI (.961), artan uyum indeksi IFI (.970) ve karşılaştırmalı uyum indeksi CFI değeri (.970) önerilen “ \geq .95” değerinden yüksek çıkmıştır. Bu değerler ışığında işle bütünleşme ölçeğinin yapı geçerliğine sahip olduğu görülmüştür oluşturulan modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Bu değerler oluşturulan modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizler sonucunda; düzeltilmiş olan Ki-kare değerlerinin her üç değişken içinde kabul edilebilir düzeyde bir değer almış olması, uyum iyiliği indekslerinin ise önerilmiş olan modelin gözlenen veriye uygun olması ve bulunan değerlerin tamamının kabul edilebilir düzeyde olması bu değişkenlerden oluşacak modelin toplanan veriye uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, elde edilmiş olan uyum indeksleri ile modelin iyi bir yapıya sahip olduğu ortaya konulmuş ve ölçüklerin geçerliğine kanıt sunulmuştur.

3.3.1.4. Nicel verilerin toplanması

Örnekleme oluşturan, Gaziantep ili merkez Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli 982 öğretmene valilikten

gerekli izinin alınmasıyla araştırmacı 2015-2016 eğitim ve öğretim döneminde hazırlanan ölçekleri uygulamıştır. Öğretmen sayısına göre çoğaltılan ölçekler yaklaşık 45 iş gününde araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Toplamda 1350 ölçek dağıtılmış ancak dağıtılan anketlerin 982'si işleme alınmıştır. Toplanmış olan anketler araştırmacı tarafından Excel programına girilmiş ve daha sonra SPSS 22 paket programına aktarılmıştır. Araştırma gereği kullanılacak olan veriler ortalama puanlar üzerinden hesaplanarak analizler için hazır hale getirilmiştir.

3.3.2. Nitel veri toplama araçları ve verilerin toplanması

Bu araştırmanın nitel kısmında görüşme yöntemi aracılığıyla nitel veriler toplanmaya çalışılmıştır. Görüşme, sosyal bilimlerde çok kullanılan veri toplama yöntemlerinden birisidir (Kaptan, 1998:143). Nitel araştırma kapsamında yapılması amaçlanan görüşme için hazırlanmış ve açık uçlu soruların bulunduğu “yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılarak katılımcı görüşleri aracılığıyla araştırmanın nicel verilerine ilişkin nitel veriler elde edilmeye çalışılmıştır. “Yarı yapılandırılmış” görüşme formundaki sorular, pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşme ile ilgili alan yazın taraması, ilgili uzman görüşlerinin alınması ve nicel araştırma sonuçlarının incelenmesi ile hazırlanmıştır. Türk Dili alanında uzman bir kişiye yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular okutularak dil yapısı ve anlaşılrlık yönünden gerekli kontrol yaptırılmıştır.

Nitel araştırma sürecinde katılımcılarla yapılan görüşme öncesinde örneklem olarak seçilen okullardaki katılımcılara yaklaşık otuz dakika pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşme kavramları ile ilgili bilgi verilmiş, katılımcıların bu kavramlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Yapılan bu çalışmayı müteakiben yarı yapılandırılmış görüşme formları yardımıyla her bir oturum için yaklaşık kırk dakika ile bir saat arası süren görüşmelerle nitel veriler toplanmıştır.

Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan ve katılımcılara yöneltilen sorular belli bir sıraya göre sorulmuştur. Katılımcılara görüşmelerde kullanılmış oldukları ifadelerin saklı kalacağı ve isimlerinin yerine “katılımcı” ifadesinin kullanılacağını belirtilerek verilen bilgilerin çalışmanın dışında hiçbir amaçla kullanılmayacağı ifade edilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcılardan daha fazla derinlemesine bilgi almak ya da bilginin niteliğini yükseltmek için yönlendirme

yapılmamıştır. Görüşmeler katılımcıların kendisini daha rahat hissedebileceği mekanlar olacak şekilde kendi istekleri de dikkate alınarak belirlenmiştir.

Hazırlanan görüşme formu 18 sorudan oluşmaktadır. Tablo 3.15’de öğretmenlerle yapılmış olan görüşmelerde yer alan görüşme soruları ve ilgili olduğu konu alanları ile ilgili konular ve sorular verilmiştir.

Tablo 3. 15. Görüşme Formu Konu Alanları, İlgili Konular ve Problemler

Görüşme Sorularının Ait Oldukları Konu Alanları	Görüşme Sorularının İlgili Olduğu Konular	Problem
Etik Liderlik	İletişimsel Etik	Okul müdürünüzün, çalışanlarla olan iletişimlerini nasıl tanımlarsınız ve okul müdürünüzün, nlarla iletişim kurarken hangi becerileri emesini beklersiniz?
Etik Liderlik	İklimsel Etik	Okul müdürünüz, okulda nasıl bir iklimsel ortam oluşturmaktadır ve okul müdürünüzün, okulda nasıl bir iklimsel ortam oluşturmamasını istersiniz?
Etik Liderlik	Karar Vermede Etik	Okul müdürünüz, okulla ve çalışanlarla ilgili kararlar alırken sizce nasıl hareket eder ve okul müdürünüz, kararlar alırken nasıl hareket etmesini istersiniz?
Etik Liderlik	Davranışsal Etik	Okul müdürünüz, davranışlarını yönlendiren bazı temel ilkeler var mıdır ve okul müdürünüz, davranışlarını sergilerken ne tür özellikler ve ilkeler göstermesini istersiniz?
Pozitif Psikolojik Sermaye	İyimserlik	Çalışma ortamınız/işiniz nasıl hissetmenizi sağlar?
Pozitif Psikolojik Sermaye	Dayanıklılık	İşiniz ile ilgili karşınıza karşı çıkan zorluklara karşı ne tür davranışlar sergilersiniz?
Pozitif Psikolojik Sermaye	Umut	İş hedeflerine ulaşma konusunda düşünceleriniz nelerdir?
Pozitif Psikolojik Sermaye	Özyeterlik	Mesleki yeterliliğinize ilişkin düşünceleriniz nelerdir?
İşle Bütünleşme	Zindelik	İşinizi yaparken zindeliğinizi korur musunuz?
İşle Bütünleşme	Adanma	İşiniz hayatınızın ne kadarını oluşturur?
İşle Bütünleşme	Bütünleşme	İşinizi hayatınızın neresinde görürsünüz?
Etik Liderlik-İşle Bütünleşme	Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Katkısı	Müdürünüzün çalışanlarla olan iletişimi, davranışları, karar alma biçimi ve okulda oluşturduğu hava işinize bakışınızı etkiler mi? Müdürünüzün çalışanlarla olan iletişimi, davranışları, karar alma biçimi ve okulda oluşturduğu hava işinize olan bakışınızı nasıl etkiler?
Pozitif Psikolojik Sermaye- İşle Bütünleşme	Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmeye Katkısı	Pozitif psikolojik sermayenizin işle bütünleşmenizi etkileyeceğini düşünüyor musunuz? Pozitif psikolojik sermayeniz işle bütünleşmenizi nasıl etkiler?
İşle Bütünleşme	İşle Bütünleşme Düzeyi	İşle bütünleşme düzeyinizi etkileyen etmenler nelerdir?

3.3.2.1. Geçerlik ve güvenilirliğin sağlanmasına yönelik çalışmalar

McMillian (2000), nitel çalışmaların değerlendirilmesinde kullanılmış olan en önemli ölçütün araştırmalarda elde edilmiş olan veriler ve yapılan analizlerin inanılır ve güvenilir olması olarak açıklamaktadır. Buda yapılan çalışmanın geçerlik ve güvenilirlik değerine bağlıdır (Akt. Büyüköztürk vd., 2015:251)

İç (inandırıcılık) ve dış (aktarılabirlik) geçerlik

Genel manada “geçerlik” yapılan çalışmaların sonuçlarının doğruluğunu konu edinir. Dış geçerlik; elde edilen sonuçların benzer olan gruplara ve ortamlara aktarılabilmesi, sonuçların genellenebilmesi; iç geçerlik ise elde edilmiş olan verilerin gerçeği yansıtması olarak ifade edilmektedir(Büyüköztürk vd., 2015; Lecompte ve Goetz, 1982). Yapılan çalışmanın iç geçerliğine yönelik olarak uzun süreli bir etkileşimi sağlamak amaçlanmıştır. Araştırmacı, belirlenen katılımcılar ile görüşme yapmaya başlamadan evvel sohbet etme imkânı bulmuş ve katılımcıların birtakım tecrübelerini, tavsiyelerini ve hatıralarını dinleyerek katılımcılarla samimiyet kurmaya çalışmıştır. Ayrıca görüşme öncesinde gündem oluşturan konulara değinilerek okul iklimi havasından çıkılmamaya çalışılmıştır. Böylece yapılan görüşmede katılımcılar planlanan süreden daha fazla sürede görüşerek bilgi vermeleri sağlanmıştır.

Araştırmada “derinlik odaklı veri toplama” amacıyla araştırmacı hazırlanan görüşme formlarında elde edilmiş olan bilgileri detaylı olarak incelemiş ve metin içi ile metinler arasında ki kavramları karşılaştırma ve bunları yorumlama yoluna gitmiştir. Toplanmış olan verilerin “kodlanması, temalanması ve analizinde” eleştirel bir bakışla uzman tarafından geri bildirimde bulunulmuştur. Görüşme sonrasında elde edilmiş olan bilgiler katılımcılara tekrar inceletilmiş böylece elde edilen verilerin doğruluğu sağlanmıştır. Yapılan araştırmanın dış geçerliğinin sağlanabilmesi için, katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar verilmiş ve ayrıntılı betimlemeler yapılmıştır.

İç (tutarlık) ve dış (tekrar edilebilirlik) güvenilirlik

Güvenirlik, yapılan çalışmada elde edilen sonuçların tekrar edilebilirliğiyle alakalıdır. İç güvenilirlik, elde edilmiş olan veriler başka araştırmacılar tarafından da çalışıldığında aynı sonuca ulaşabilecek olması; dış güvenilirlik ise, elde edilen verilerin benzer ortamlarda da aynı şekilde elde edilip edilemeyeceği ile alakalıdır (Büyüköztürk vd.,2015; Lecompte ve Goetz, 1982). Yapılan çalışmanın iç tutarlılığını

artırmak için, yapılan görüşmede hazırlanan soruların benzer yaklaşımla sorulması, kayıtların da aynı yöntemle tutulması, elde edilen verilerin kodlanması esnasında aynı yöntemin kullanılmasına ve bağımsız kodlayıcılar arası tutarlılığın sağlanmasına dikkat edilmiştir. Araştırma sorularının dil ve anlaşılabilirlik yönünden Türk Dili uzmanına, içerik olarak ta alan uzmanlarına kontrol ettirilmiş olması, araştırma sonuçları ile verilerin uyumlu olması, verilerin ayrıntılı bir şekilde toplanmaya çalışılması, veri analizi sürecinde verilerden geçerli olmayanların veri olarak değerlendirilmeye alınmamış olması araştırmanın iç güvenilirliğini sağlayan ve arttıran unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmanın dış güvenilirliğini sağlamak için, elde edilmiş olan verilerin araştırmacının kendine ait yargılarından arındırılması için iki uzman akademisyenden yardım alınmıştır. Araştırmacı tarafından araştırma sürecinin yöntem ile aşamalarının açık ve anlaşılır bir şekilde açıklanmaya çalışılması, verilerin sonuçlarla ilişkilendirilmesi, araştırmada farklı görüşlerin dikkate alınması, ham verilerin saklanması, kendileri ile görüşme yapılan katılımcıların demografik bilgilerinin verilmesi araştırmanın dış güvenilirliğini sağlayan unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu manada, elde edilmiş olan bilgileri çözümleme sürecinde uzman görüşüne başvurularak veriler “ATLAS.ti7.5 10 nitel veri analiz programı” ile analiz edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Bu bölümde yapılan çalışmanın nicel ve nitel bölümlerine ait elde edilmiş olan verilerin analizine ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.4.1. Nicel veri analizi

Araştırmada elde edilmiş olan verilerin analizlerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli için Amos 20.0 diğer tüm analizler için SPSS 22 programı kullanılmıştır.

Toplanmış olan verilerin, araştırmanın problemine kuramsal yönden çözüm önerileri geliştirmesine imkan verecek şekilde işlenip, yorumlanıp değerlendirilmesi gerekir (Karasar, 2014). Bu kapsamda SPSS-22 programı aracılığıyla ilk sırada veri girişi yapılmış ve analizler için veriler hazır hale getirilmiştir. İlk olarak bir değişkenle ilgili olarak sayısal verilerin tanımlanması ve sunulmasında kullanılan betimsel (tanımlayıcı) istatistiklerden yararlanılmış ve örnekleme yer almış olan katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya çıkarılması yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda frekans

(N) ve yüzde (%) dağılımı belirlenmiştir. Yapılan ilk analizlerde ölçülen her bir değişken için tanımlayıcı istatistik hesaplaması (ortalamalar ve standart sapmalar) gerçekleştirilmiştir. Katılımcı görüşlerinin ortalama değerleri, standart sapmaları ve gruplar arasındaki ilişkisel durumlar ortaya konulmuştur. Frekans ve ortalama değerlere bakılarak maddelerin kabul dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır.

Korelasyon katsayısı; değişkenler arasında bulunan ilişkinin düzeyini veya miktarını ve yönünü açıklayan bir sayıdır. Korelasyon katsayısının “1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkinin olduğunu, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkinin olduğunu, 0.00 olması” ise herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının “mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.70-0.30 arasında olması orta, 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir” (Büyüköztürk, 2015). Korelasyon katsayısı, olaylar arasındaki fonksiyonel ilişkilerin derece ya da miktarını betimlemeye yarar (Kaptan, 1998). Bu araştırma kapsamındaki pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşme ölçeklerinden elde edilen ortalama puanlar üzerinden değişkenler arasındaki ilişkinin yönü, düzeyi ve miktarını belirlemek için “Pearson korelasyon katsayısı” hesaplanmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki bulunan iki veya daha fazla değişkenden birinin “bağımlı değişken” diğerlerinin “bağımsız değişkenler” olarak ayrımıyla aralarındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlikle açıklanma sürecini anlatmaktadır. Bir bağımlı değişken ile iki veya daha çok bağımsız değişkenin olması durumunda bu değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek için “çoklu regresyon analizi” yapılır. Bağımsız değişken veya değişkenlerin bağımlı değişkenleri anlamlı olarak yordayıp yordamadıklarını; birden çok “bağımsız değişken” var ise bunların “bağımlı değişken” üzerindeki görece önemliliklerini belirlemek “regresyon analizinin” amaçlarından biridir (Büyüköztürk, 2015). Bu araştırma kapsamında bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne kadar yordadıkları ortaya konulmuş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki önemliliği saptanmaya çalışılmıştır. Bu araştırma kapsamında; aracı değişken pozitif psikolojik sermaye, bağımsız değişken etik liderlik algısı ve bağımlı değişken işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi sayısal olarak ifade edebilmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler tüm ölçeklerde genel ortalama puanı ve alt boyutların ortalama puanı dikkate alınarak yapılmıştır.

İlkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmeleri üzerindeki doğrudan etkileri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin işle olan bütünleşmeleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla “çoklu ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Etik liderlik algısı genel ortalaması ve alt boyutlarının işle bütünleşmenin genel ortalama ve bunların alt boyutlarını ayrıca pozitif psikolojik sermayesi genel ortalaması ve alt boyutlarının işle bütünleşme genel ortalamasını ve alt boyutlarını ne ölçüde yordadığını belirlemek için, “çoklu regresyonun stepwise (adımsal) metodu” seçilmiştir. Bu yöntemin, alt boyutlardan hangilerinin diğer değişkenleri en iyi yordadığını bulabilmek için uygun olan bir yaklaşım olduğu ifade edilmektedir. McCaslin’e (1991) göre stepwise metodu; araştırma amacının yordayıcı bir özellikte olduğunda ve regresyon analizinde “bağımsız değişkenlerin” hangi sırada dahil edilmesi gerektiğine dair çok az teorik bilgiye sahip olduğunda kullanılması en uygun olan yöntemdir (Akt: Karakuş, 2008).

İlkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin etik liderlik algıları, pozitif psikolojik sermayeleri ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak “yapısal eşitlik modellemesi” kullanılmıştır. Bu modelleme ile “bütünleşik bir model” oluşturmak ve modeli oluşturan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

3.4.2. Nitel veri analizi

Nitel yöntemle elde edilmiş olan veriler, “içerik analizi” kullanılarak işlenmiştir.

“İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu çerçevede içerik analizi yoluyla verileri tanımlamaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmaya çalışırız” (Yıldırım ve Şimşek, 2011:227).

Bu çalışmada, elde edilmiş olan bulgularda benzer olan veriler kavramlaştırılmış ve temalar içinde bir araya toplanmıştır. Örneklem içerisindeki öğretmenlerle yapılmış olan görüşmeler, araştırmacı tarafından kayıt altına alınmıştır. Bu kayıtlar yazılı olarak elektronik ortama aktarılmıştır. Verilerin analizinde “Atlas. Ti 7.5.10 nitel veri analizi programı” kullanılmıştır. Bu aşamada, her bir değişken ve alt boyutlarına ait olan “kavramsal kodlamalar” hazırlanmıştır. Hazırlanan her bir soruya yönelik oluşturulmuş olan kodlar arasındaki ortak olan yönler bulunmaya

çalışılmıştır. Sonraki aşamada ise; “tema, alt tema ve kavramlar” sistematik olarak düzenlenmiştir. Alıntılarının belli bir konu veya noktaya işaret etmiş olması ve bunun çoğunluk tarafından dile getirilmiş olmasıyla kavramlar oluşturulmuştur. Yapılan çalışmada görüşlerini bildirmiş olan her bir öğretmene katılımcı olduğunu anımsatan “K1” gibi kodlar verilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin; pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşme ile olan ilişkisi, öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarına yönelik görüşleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye etkisine dair nitel verilerden elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular:

“Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin genel ortalaması ve alt boyutları, işle bütünleşmenin genel ortalamasını ve alt boyutlarını yordamakta mıdır?”

Bu bölümde, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işle bütünleşme düzeyleri arasında yapılmış olan çoklu ve basit “doğrusal regresyon analizi” sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin, İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin, İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken - İşle Bütünleşme								
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model değişim	R ²
Sabit		1.366	.122		11.205	.000			
Pozitif Psikolojik Sermaye		.539	.026	.558	21.069	.000	.558	.312	.312

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri, işle bütünleşmelerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=.558$). Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri düzeyindeki varyansın %31.2’si öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.312$, $p<.001$). Bu regresyon modeli 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Yani öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye gerçekleşme düzeyinin artması, öğretmenlerin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 4. 2. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

1 Stepwise Metodu	Model		Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme					R ² model	R ² değişim
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R		
	Sabit	1.405	.120		11.730	.000			
	Umut	.276	.037	.323	7.486	.000	.533	.285	.285
	Özyeterlik	.162	.034	.199	4.741	.000	.550	.303	.018
	İyimserlik	.090	.021	.128	4.314	.000	.562	.316	.013

Tablo 4.2’de, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının, işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından üçünün işle bütünleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşle bütünleşmenin; %28.5’i “umut”, %1.8’i “özyeterlik” ve %1.3’ü “iyimserlik” alt boyutları tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}} = .316$, $p<.001$). Buna göre; pozitif psikolojik sermayenin umut, özyeterlik ve iyimserlik alt boyutları, işle bütünleşmenin yordayıcısıdır. Bu yordayıcıların görece önem derecesi arttıkça, umut, özyeterlik ve iyimserlik ($\beta=.650$) algıları da artmaktadır.

Tablo 4. 3. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordanan Değişken İB-Zindelik					R ² model	R ² değişim
Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p		
Sabit	1.164	.128		9.087	.000		
Pozitif Psikolojik Sermaye	.582	.027	.569	21.647	.000	.569	.323

Basit regresyon analiz sonucu incelendiğinde, öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayeleri genel ortalaması, işle bütünleşmenin alt boyutu olan “zindelik” değişkenini anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır ($\beta=.569$, $p<.001$). Zindelik değişkenindeki varyansın %32.3’ü öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.323$, $p<.001$). Buna göre, zindeliğin yükselmesi, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yükselmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4. 4. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasın İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	<i>Yordanan Değişken İB-Adanma</i>							
Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
Sabit	1.433	.139		10.314	.000	.524	.274	.274
Pozitif Psikolojik Sermaye	.562	.029	.524	19.246	.000			

Basit regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.4), öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayelerinin genel ortalaması, işle bütünleşmenin alt boyutu olan “adanma” değişkenini anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır ($\beta=.524$, $p<.001$). İşle bütünleşmenin alt boyutu adanma değişkenindeki varyansın %27.4’ü öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.274$, $p<.001$). Buna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri, adanma değişkenini yordamaktadır.

Tablo 4. 5. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	<i>Yordanan Değişken İB-Bütünleşme</i>							
Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
Sabit	1.512	.164		9.227	.000	.406	.165	.165
Pozitif Psikolojik Sermaye	.478	.034	.406	13.891	.000			

Basit regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.5), öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayeleri genel ortalaması, işle bütünleşmenin alt boyutu olan “bütünleşme” değişkenini anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır ($\beta=.406$, $p<.001$). İşle bütünleşmenin alt boyutu bütünleşme değişkenindeki varyansın %16.5’i öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.165$, $p<.001$). Bu sonuca göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri bütünleşme değişkenini etkilemektedir.

Tablo 4. 6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model	<i>Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme-Zindelik</i>							
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
Stepwise Metodu	Sabit	1.166	.128		9.109	.000			
	Umut	.206	.041	.227	4.976	.000	.527	.278	.278
	Özyeterlik	.198	.038	.229	5.240	.000	.555	.308	.030
	İyimsizlik	.087	.023	.116	3.784	.000	.568	.323	.015
	Dayanıklık	.088	.037	.099	2.396	.017	.572	.327	.004

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.6); öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri tüm alt boyutları öğretmenlerin işle bütünleşmesinin zindelik boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı görülmektedir

($\beta=.671$, $p<.001$). Adanma değişkenindeki varyansın % 32.7'si tüm boyutlar tarafından açıklanırken ($R^2_{\text{model}}=.327$, $p<.001$), umut boyutu tek başına % 27.8'ni açıklamaktadır ($\beta=.527$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde; Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin adanma değişkeninin kuvvetli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model		Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme-Adanma						
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
Sabit		.1473	.137						
Umut		.293	.042	.308	6.995	.000	.499	.249	.249
İyimserlik		.106	.024	.135	4.444	.000	.516	.264	.017
Özyeterlik		.153	.039	.169	3.929	.000	.527	.275	.011

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.7); öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin dayanıklılık alt boyutu dışında ki üç alt boyutu öğretmenlerin işle bütünleşmesinin adanma boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($\beta=.612$, $p<.001$). Adanma değişkenindeki varyansın % 27.5'i umut, özyeterlik ve iyimserlik boyutları tarafından açıklanırken ($R^2_{\text{model}}=.275$, $p<.001$), umut boyutu tek başına % 24.9'u açıklamaktadır ($\beta=.499$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde; Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin adanma değişkeninin kuvvetli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model		Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme-Bütünleşme						
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
Sabit		.1534	.161		6.542				
Umut		.298	.050	.286	6.020	.000	.402	.161	.162
İyimserlik		.066	.028	.077	2.349	.019	.409	.166	.005
Özyeterlik		.107	.046	.107	2.319	.021	.415	.169	.005

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.8); öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin dayanıklılık alt boyutu dışında ki üç alt boyutu öğretmenlerin işle bütünleşmesinin bütünleşme boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir ($\beta=.470$, $p<.001$). Bütünleşme değişkenindeki varyansın % 16.9'u umut, iyimserlik ve özyeterlik boyutları tarafından açıklanırken ($R^2_{\text{model}}=.169$, $p<.001$), umut boyutu tek başına % 16.2'sini

açıklamaktadır ($\beta=.402$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde; Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin adanma değişkeninin etkili bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

4.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular:

“Öğretmenlerin etik liderlik algılarının genel ortalaması ve alt boyutları, işle bütünleşmenin genel ortalamasını ve alt boyutlarını yordamakta mıdır?”

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algılarıyla işle bütünleşmeleri arasında yapılan çoklu ve basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. 9. Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının, İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordanan Değişken İşle Bütünleşme								
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
Sabit	2.411	.108		2.291	.000				
Etik Liderlik	.385	.027	.410	14.065	.000	.410	.167	.168	

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere, öğretmenlerin etik liderlik algısı, işle bütünleşmelerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=.410$, $p<.001$). Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri düzeyindeki varyansın %16.7’si öğretmenlerin etik liderlik algısı tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.167$, $p<.001$). Bu regresyon modeli 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Yani öğretmenlerin etik liderlik algılarının gerçekleşme düzeyinin artması, öğretmenlerin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 4. 10. Etik Liderlik Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmeyi Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model	Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme							
		Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model
	Sabit	.2410	.108		22.371				
	İklimsel Etik	.197	.044	.223	4.428	.000	.394	.155	.155
	Davranışsal İklim	.186	.044	.211	4.188	.000	.413	.169	.015

Tablo 4.10’da etik liderlik alt boyutlarının, işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Etik liderlik davranışlarının alt boyutlarından ikisinin işle bütünleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer alt boyutlar, korelasyon değerleri anlamsız çıktığı için modelde yer almamaktadır.

İşle bütünleşmenin %15.5’i “davranışsal etik” ve %1.5’i “iklimsel etik” alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algısı tarafından açıklanmaktadır (R^2 model = .169,

$p < .001$). Buna göre; etik liderlik “davranışsal etik” ile “iklimsel etik” alt boyutları, işle bütünleşmenin yordayıcısıdır. Bu yordayıcıların görece önem derecesi arttıkça, davranışsal etik ve iklimsel etik” ($\beta = .434$, $p < .001$) algıları da artmaktadır.

Tablo 4. 11. Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordanan Değişken İB-Zindelik						R ² model	R ² değişim
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p		
Sabit	2.430	.116		20.919	.000		.382	.145
Etik Liderlik	.380	.029	.382	12.944	.000			.146

Basit regresyon analiz sonucu incelendiğinde, öğretmenlerin sahip oldukları etik liderlik algısının genel ortalaması, işle bütünleşmenin alt boyutu olan “zindeliği” anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır ($\beta = .382$, $p < .001$). Zindelik değişkenindeki varyansın %14,6’sı öğretmenlerin etik liderlik algısı tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}} = .146$, $p < .001$). Buna göre, zindeliğin yükselmesi, öğretmenlerin etik liderlik algısının yükselmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4. 12. Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordanan Değişken İB-Adanma						R ² model	R ² değişim
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p		
Sabit	2.522	.122		20.755	.000		.384	.147
Etik Liderlik	.400	.031	.384	13.027	.000			.148

Basit regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.12), öğretmenlerin sahip oldukları etik liderlik algısının genel ortalaması, işle bütünleşmenin alt boyutu olan “adanma” değişkenini anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır ($\beta = .384$, $p < .001$). İşle bütünleşmenin alt boyutu adanma değişkenindeki varyansın %14,8’i öğretmenlerin etik liderlik algısı tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}} = .148$, $p < .001$). Buna göre öğretmenlerin etik liderlik algısı, adanma değişkenini yordamaktadır.

Tablo 4. 13. Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordanan Değişken İB-Bütünleşme						R ² model	R ² değişim
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p		
Sabit	2.301	.137		16.836	.000		.329	.107
Etik Liderlik	.376	.035	.329	10.891	.000			.108

Basit regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.13), öğretmenlerin sahip oldukları etik liderlik algısının genel ortalaması, işle bütünleşmenin alt boyutu olan “bütünleşme” değişkenini anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .329$, $p < .001$). İşle bütünleşmenin alt boyutu bütünleşme değişkenindeki varyansın %10,8’i

öğretmenlerin etik liderlik algısı tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.108$, $p<.001$). Bu sonuca göre öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik etik liderlik algıları bütünleşme değişkenini etkilemektedir.

Tablo 4. 14. Etik Liderlik Algısının Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Zindelik Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model		Yordanan Değişken-Zindelik						
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
	Sabit	.2432	.116		21.024				
	İklimsel Etik	.210	.048	.224	4.401	.000	.370	.136	.137
	Davranışsal İklim	.168	.048	.179	3.517	.000	.385	.146	.011

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.14); öğretmenlerin etik liderlik algısının alt boyutlarından “iklimsel etik” boyutu ile “davranışsal etik” boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin zindelik boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. ($\beta=.403$, $p<.001$). Adanma değişkenindeki varyansın % 14.6’sı iklimsel etik ve davranışsal etik boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.146$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde; Etik Liderliğin iklimsel etik ile davranışsal etik alt boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin zindelik değişkeninin yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 15. Etik Liderlik Algısının Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Adanma Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model		Yordanan Değişken-Adanma						
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
	Sabit	.2505	.121		20.742				
	İklimsel Etik	.222	.050	.226	4.459	.000	.377	.141	.142
	Davranışsal İklim	.181	.050	.184	3.627	.000	.391	.151	.011

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.15); öğretmenlerin etik liderlik algısının alt boyutlarından “iklimsel etik” boyutu ile “davranışsal etik” boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin adanma boyutunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. ($\beta=.410$, $p<.001$). Adanma değişkenindeki varyansın % 14.2’si iklimsel etik ve davranışsal etik boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.142$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde; Etik Liderliğin iklimsel etik ile davranışsal etik alt boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin adanma değişkeninin yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 16. Etik Liderlik Algısının Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmenin Bütünleşme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Stepwise Metodu	Model		Yordanan Değişken-Bütünleşme						
	Yordayıcı Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ² model	R ² değişim
	Sabit	.2346	.134		17.543				
	Davranışsal Etik	.193	.060	.179	3.210	.000	.316	.099	.100
	İletişimsel Etik	.169	.058	.163	2.919	.000	.328	.106	.008

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.16); öğretmenlerin etik liderlik algısının alt boyutlarından “davranışsal etik” ve “iletişimsel etik” boyutlarının, öğretmenlerin işle bütünleşmenin bütünleşme boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir. ($\beta=.342$, $p<.001$). Bütünleşme değişkenindeki varyansın % 10.6’sı davranışsal etik ve iletişimsel etik boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R^2_{\text{model}}=.106$, $p<.001$). Beta değerleri incelendiğinde; Etik Liderliğin davranışsal etik ve iletişimsel alt boyutunun, öğretmenlerin işle bütünleşmenin bütünleşme değişkeninin yordayıcısı olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular:

“Öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü var mıdır?”

Bu bölümde araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin işle bütünleşme bağımlı değişkenin hem doğrudan hem de dolaylı olarak ne şekilde etkilendiğini ortaya koyabilmek için “yapısal eşitlik modeli” oluşturulmuştur.

4.3.1. Yapısal eşitlik modeli analiz aşamaları

Yapısal eşitlik model de önceden belirlenmiş olan modelin elde edilmiş olan veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyiliği indeksleri ile ortaya konmaktadır. Modelin kabul olmasına da kabul olmaması kararı verildiği aşamada “uyum iyiliği analizi” yapılır (Yayla ve Cengiz, 2006). “Yapısal eşitlik modeli” uygulamasına geçmeden önce, gözlemlenen ve gizil değişkenlerin çok değişkenli normal bir dağılıma sahip oldukları görülmüş ve bu değişkenler arasında doğrusal olan ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaların genelinde örneklem sayısının 300 kişiden fazla olması yeterli görülürken bu çalışmanın sayısını 982 öğretmen oluşturmaktadır.

Yapısal eşitlik modelinin oluşturulmasındaki amaç, teoriyi test etmektir. Yapısal eşitlik modellemesinde beş temel aşama bulunmaktadır. Bunlar; “model

belirleme, model tanımlama, model tahmini, model testi ve model modifikasyonudur” (Bayram, 2010). Çalışmanın bu bölümünde yapısal eşitlik modellemesi için gerekli adımlar verilmektedir.

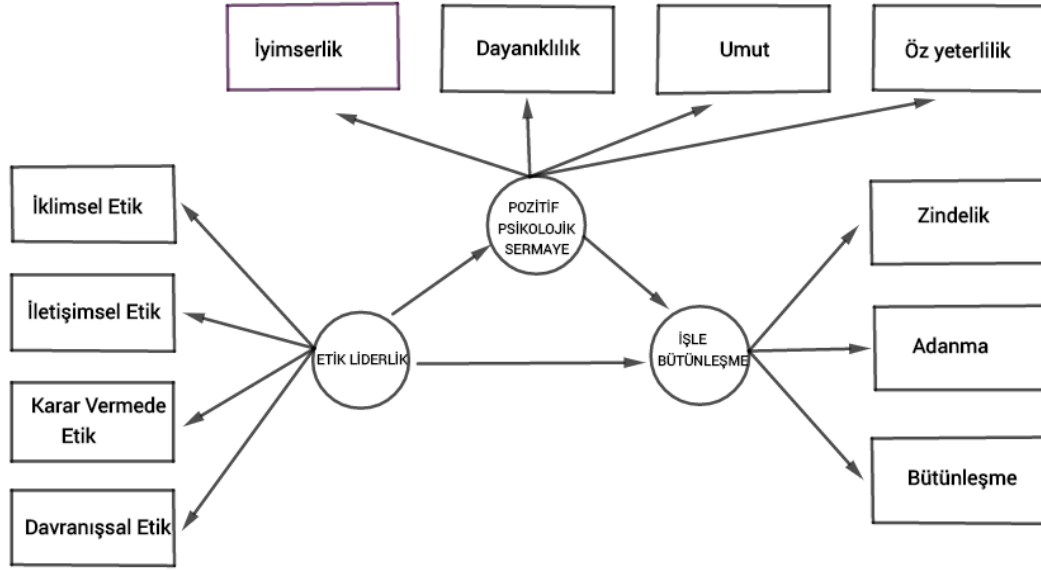
Modeli belirleme aşamasında gözlemlenmiş olan değişkenler hangi örtük değişkene etki etmiş olduğu kadar, gözlemlenmiş olan değişkenin sayısının belirlenmesi ile de alakalıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu aşamada araştıran, uygulayacağı modeli literatürde geçen bilgilerin ışığında oluşturur. Bu çalışmamızda üç örtük ve on bir gözlenmiş değişken belirlenmiş ve modelde ki örtük ve gözlenmiş olan değişkenler Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4. 17. Modelde Yer Alan Örtük Değişkenler ve Gözlenen Değişkenler

Örtük Değişken	Gözlenen Değişken
Etik Liderlik Algıları (4)	İletişimsel Etik İklimsel Etik Karar Vermede Etik Davranışsal Etik
Pozitif Psikolojik Sermaye (4)	İyimserlik Dayanıklılık Umut Özyeterlik
İşle Bütünleşme (3)	Zindelik Adanma Bütünleşme

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere üç değişken ve on bir boyuttan oluşan bir yapı modellenmiştir. Etik liderlik örtük değişkeni; “İletişimsel Etik, İklimsel Etik, Karar Vermede Etik ve Davranışsal Etik” olmak üzere toplam 4 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örtük değişkeni; “iyimserlik, dayanıklılık, umut ve özyeterlik” olmak üzere toplam 4 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. İşle bütünleşme örtük değişkeninin, “zindelik, adanma ve bütünleşme” olmak üzere toplam 3 gözlenen değişkeninin bulunduğu görülmektedir.

Oluşturulan modelde etik liderlik, çalışmanın bağımsız değişkeni; pozitif psikolojik sermaye aracı değişkeni, işle bütünleşme bağımlı değişkeni ifade etmektedir.



Şekil 4. 1. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli

Uygulanan ölçüm modeli Şekil 4.1’de verilmiştir. Örtük(gizil) olan değişkenler daire, gözlenen değişkenler dikdörtgenle gösterilmiştir. Araştırma modelinde görüldüğü üzere;

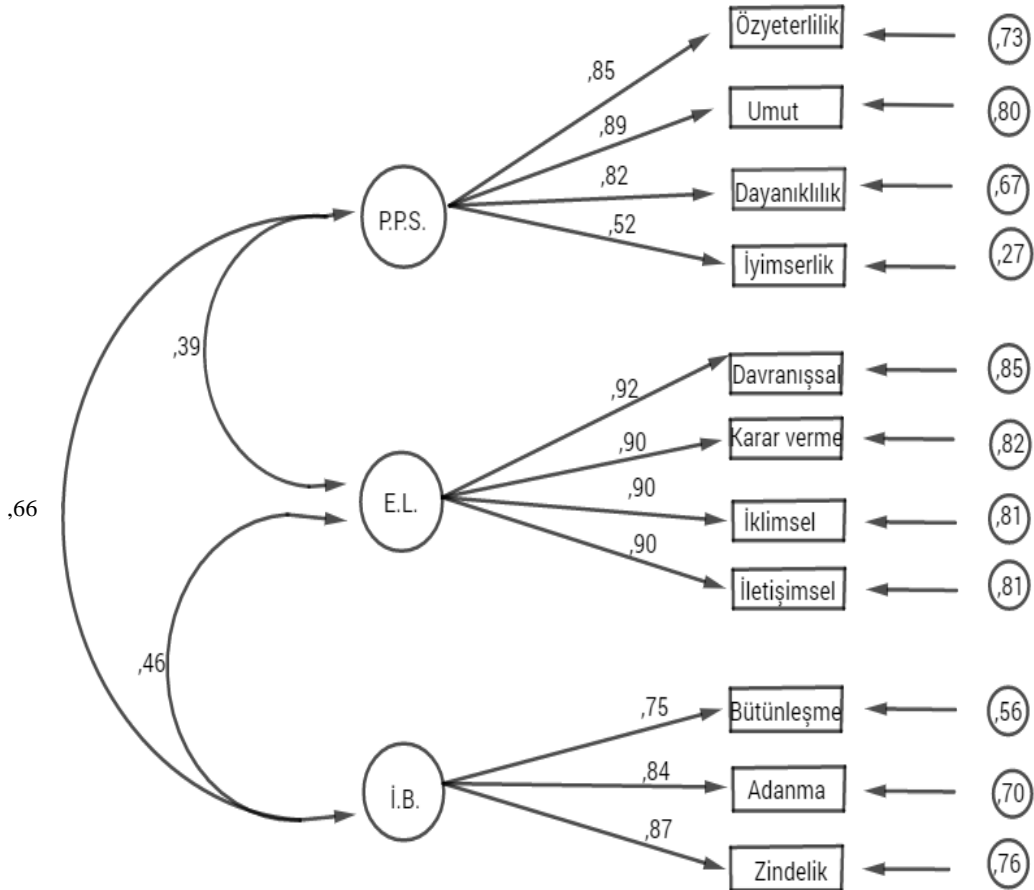
- 1- Etik liderliğin işle bütünleşmeyi doğrudan etkilemesi,
- 2- Pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeyi doğrudan etkilemesi,
- 3- Etik liderliğin pozitif psikolojik sermayeyi etkilemesi
- 4- Pozitif psikolojik sermaye aracılığı ile etik liderliğin işle bütünleşmeyi etkilemesi beklenmektedir.

Model tanımlama aşamasında elde edilen “örtük değişkenlerin” toplam puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile ikili korelasyonları Tablo 4.18’de gösterilmektedir.

Tablo 4.18 incelendiğinde, bütün gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir.

Yapısal eşitlik modeli; “tam tanımlanmış, aşırı tanımlanmış veya eksik tanımlanmış “olarak ifade edilmektedir. Bayram'a (2010) göre; “modelin serbestlik derecesi model tanımlamayı anlamak için temel oluşturur”. Modelin serbestlik derecesi pozitif olduğu durumlarda, model aşırı tanımlanmış olarak bulunmaktadır (Byrne, 2013). Bu çalışmanın, ölçüm modelinde serbestlik derecesi 36 olarak bulunmuştur. Model aşırı tanımlanmış şeklinde açıklanmaktadır.

Bayram'a göre (2010) modelin belirlenmesi aşamasında mümkün olabilecek değişkenler, daha önceki çalışmalar da oluşmuş ve tahmin edilen ilişkiye sahip değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin şekli çizilir. Bu çalışmamızda oluşturulmuş olan modele ait yol diyagramı (yol diyagramı) standardize edilmiş değerlerle birlikte Şekil 4.2’de verilmiştir.



Şekil 4. 2. Ölçüm Modeline Ait Yol Diyagramı

Model tahmin aşamasında; AMOS programı maksimum olabilirlik yöntemi ve öğretmenlerin etik liderlik algılarıyla pozitif psikolojik sermaye ve işle bütünleşme

düzeyleri arasında ki ilişkilere ait oluşturulmuş olan “yapısal eşitlik modeli” test edilmiştir. Modelde etik liderlik bağımsız, işle bütünleşme ise bağımlı değişkendir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye de aracı değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Yapısal eşitlik modelinde “maksimum olabilirlik” tekniği en fazla kullanılan teknikler arasındadır. “Maksimum olabilirlik” tahmincisinin üç temel varsayımı söz konusudur.

1) Örneklemin büyük olmasıdır. Örneklembüyükliğini belirlemek için geliştirilmiş olan formülde örneklem hatası (.03) olarak hesaplanmıştır. Çalışmamızda gerekli öğretmen sayısı 994’dür. Bu çalışmamızda örneklem sayısı 982 öğretmenden oluşmaktadır ki bu sayının örneklem için yeterli olduğu söylenebilir.

2) Gösterge değişkenleri eşit aralıkta olmalıdır.

3) “Maksimum olabilirlik” tahmini ve “normallik” varsayımı sağlanmalı ölçüğe ait maddeler çok değişkenli normallik göstermelidir. Modelden elde edilmiş olan sonuca göre sonuçların çoklu olarak dağılmadığı anlaşılmaktadır. Örneklem sayısı yüksek olan araştırmalarda “basıklık ve çarpıklık” katsayılarına bakarak bu şartın yerine getirildiği söylenmektedir.

Tablo 4.19’da her maddenin “basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ve +1” aralığında olduğu görülmektedir ki Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett (2004), çoğunlukla +1 ve -1 arası çarpıklık katsayısı değerlerini “normal dağılım ölçüsü” olarak kabul etmeyi önerir.

Tablo 4. 19. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik	-.483	-.241
Dayanıklık	-.605	.615
Umut	-.845	1.534
Özyeterlik	-.555	.111
İletişimsel Etik	-.526	-.165
İklimsel Etik	-.470	-.217
Karar Vermede Etik	-.589	.215
Davranışsal Etik	-.616	.130
Zindelik	-.426	.199
Adanma	-.591	.238
Bütünleşme	-.352	.036
Çok değişkenli		28.365

“Model testi ve uyum ölçütleri” aşamasında yapısal eşitlik modellemesinde model uyumunun değerlendirilmesi gereklidir. Şimşek, (2007) ölçüm modelinin kabul edilebilir bir model olması için elde edilmiş olan uyum iyiliği kriterlerinin kabul

edilebilir bir düzeyde olması gerektiğini söylemiştir. Şekil 4,3'te görüldüğü üzere etik liderlik ile pozitif psikolojik sermaye ve işle bütünleşme arasında doğrudan bir ilişki kurulmuştur. Modele, etik liderlik algısı ile işle bütünleşme arasında pozitif psikolojik sermaye etkileşiminin “aracılık etkisini” gösteren dolaylı bir ilişkide eklenmiştir.

Öğretmenlerin algısına göre; etik liderlik ile pozitif psikolojik sermaye ve işle bütünleşme düzeylerine ilişkin model, DFA ile test edilmiş ve model için uygulanan DFA' dan elde edilen “uyum iyiliği” sonuçları tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4. 20. Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Ölçüleri ile Ölçme Modeli Sonuçlarının Karşılaştırılması

Ki-Kare (χ^2)	Kabul Edilebilir Düzey Uyum İndeksi	
	Düşük (χ^2) Değeri	135.968
Serbestlik Derecesi (df)	-----	40
Anlamlılık Düzeyi (P)	>.05	.000
Düzeltilmiş Ki-Kare (χ^2) / (df)	1-5	3.399
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	\geq .90	.976
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	\geq .90	.960
Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA)	<.08	.049
Tucker Levis İndeks (TLI)	\geq .95	.983
Artan Uyum İndeksi (IFI)	\geq .95	.988
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	\geq .95	.988

Tablo 4.20’de model değerlerinin kabul edilebilir bir düzeyde olduğu verilmiştir ki “uyum indeksi” sonuçları, test edilen modele göre “model-veri” uyumunun sağlandığını göstermektedir. Ayrıca, ölçüm modelinin gözlenen değişkenler tarafından ne düzeyde temsil edildiğinin de incelenmesi gerekmektedir. Bunun için modeli oluşturan ve gözlemlenen değişkenlerin standardize edilmiş olan değerleri, T değeri ve R^2 değeri Tablo 4.21’de verilmektedir.

Tablo 4. 21. Ölçüm Modeli Değerleri

Faktör	Standardize edilmiş değerler	t- değeri	R^2
Pozitif Psikolojik Sermaye			
Özyeterlik	.85		.728
İyimserlik	.52	16.485	.266
Dayanıklılık	.82	30.464	.666
Umut	.90	35.004	.800
Etik Liderlik			
Davranışsal Etik	.92		.850
İletişimsel Etik	.90	46.993	.815
İklimsel Etik	.90	46.112	.813
Karar Vermede Etik	.90	47.198	.819
İşle Bütünleşme			
Zindelik	.87		.762
Adanma	.84	25.638	.698
Bütünleşme	.75	26.135	.562

Ölçüm modelinin gözlemlenen değişkenler ile yeteri kadar temsil edilip edilmediği, “çoklu korelasyon katsayılarının kareleri” (R^2 değerleri) incelenmiştir.

Sonuçta gizil değişkenler üzerinde gözlemlenen değişkenler standardize edilmiştir ve çözümleme değerlerinin tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır. T değerleri ($p < .01$) anlamlıdır. Bu durumda ölçüm modelinin geçerliliği sağlanmıştır denilebilir. Açıklanmış olan varyans için .50değeri alt sınır olarak kabul edilir (Albayrak, 2006). Bu çalışmamız da elde edilmiş olan sonuçlara bakılırsa ölçüm modelinin güvenilir olduğu söylenebilir. Yapısal modele ilişkin “uyum iyiliği indeksleri” Tablo 4.20’de verilmiştir. Ölçme modeli değerlerinin, kabul edilebilir düzey ve uyum indeks düzeylerini karşılaştırdığımızda, kabul edilebilir bir uyum düzeyinde olduğu söylenebilir ki bu durum oluşturulmuş olan teorik modeli doğrulamaktadır.

“Model modifikasyon” aşamasında modifikasyon indekslerine bakılmıştır ki bu indeksler gösterge ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak araştırmacıya modele ilişkin ayrıntılı modifikasyonlar önermektedir. Bu modifikasyonlar çoğunlukla hata matrisleri temelinde oluşmuştur ve modelde orijinal olarak öngörülmemiş, ancak eklenmesi veya çıkarılması halinde modelde kazanılacak χ^2 değerini göstermektedir (Çokluk ve diğ., 2012).

Bu çalışmada; gözlemlenen ve gizil değişkenler arasında oluşturulması gerekli olan yeni bağlantı işlemi, modelden çıkarılması gerekli değişkenlerin çıkarılması ayrıca değişkenler arasında eklenmesi uygun görülen hata kovaryansların eklenmesi gerçekleştirilmiştir.

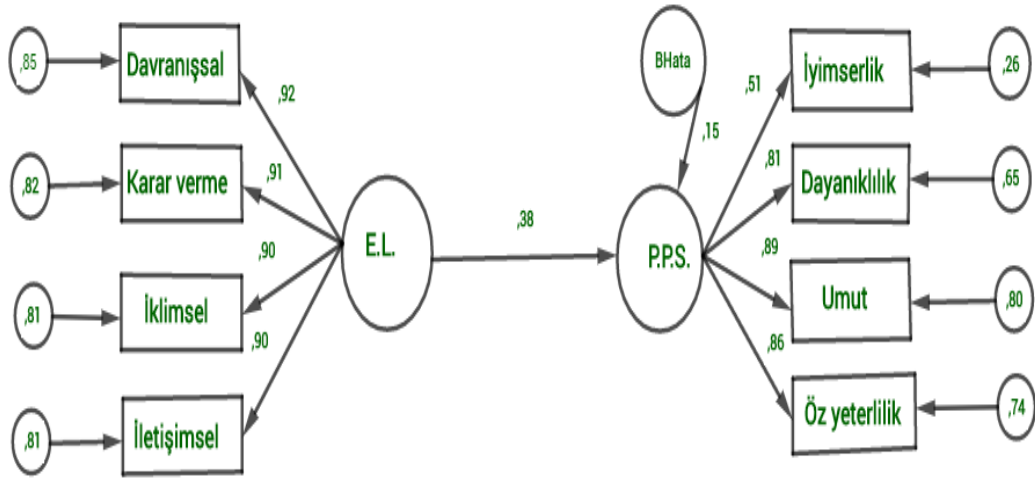
4.3.2. Aracılık etkisi test bulguları

Değişkenler arasındaki aracılık etkisi “yapısal eşitlik modellemesi” ile açıklanmaktadır. Bunun içinde bazı şartların kabul edilebilir bir düzeyde olması gereklidir. Baron ve Kenny’ ye (1986) göre gerekli olan durumlar;

- 1- “Bağımsız değişkenin anlamlı şekilde aracı değişkeni yordaması”
- 2- “Bağımsız değişkenin anlamlı şekilde bağımlı değişkeni yordaması”
- 3- “Aracı değişken ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri regresyon eşitliğine dâhil edildiğinde, eğer bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisinden veya daha az anlamlı bir ilişki gerçekleşmiş ise kısmi aracılık etkisinden bahsetmek gerektiği şeklindedir”(Akt: Şimşek, 2007).

Öğretmenlerin etik liderlik algıları ve işle bütünleşmeleri arasında pozitif psikolojik sermayenin aracılık ilişkisinin istatistiksel olarak ne düzeyde olduğunu bulmak için AMOS 20.0 yazılımı kullanılmıştır.

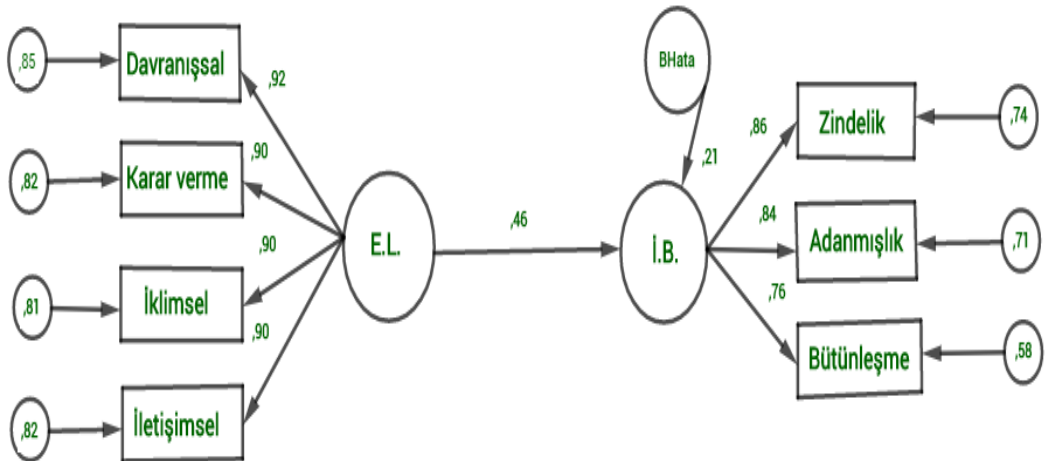
(1) Bağımsız değişken olan etik liderlik ile aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye arasında “yapısal eşitlik modeli” analizi yapılmıştır. Analiz sonucu yol diyagramı Şekil4.3’te verilmiştir



Şekil 4. 3. Etik Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.3 incelendiğinde bağımsız değişken olan öğretmenlerin etik liderlik algılarıyla aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin (Yol Katsayısı = .38, Sh=.027, t= 9.433, p<.001) olduğu görülmektedir.

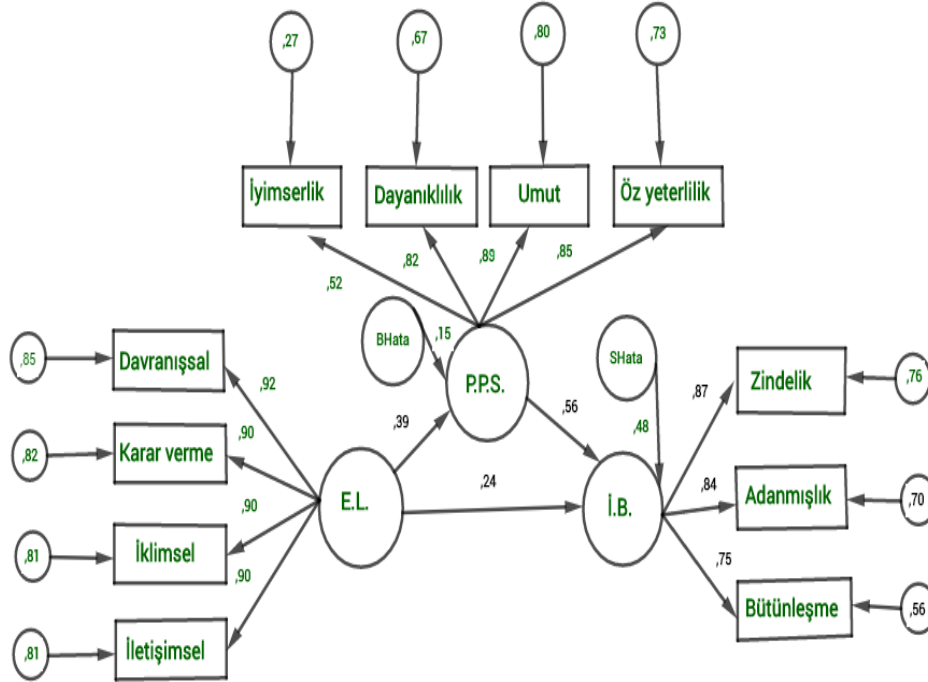
İkinci olarak, bağımsız değişken olan etik liderlik ile bağımlı değişken olan işle bütünleşme arasında AMOS 20.0 yazılımı ile “yapısal eşitlik modeli” analizi yapılmıştır.



Şekil 4. 4. Etik Liderlik ve İşle Bütünleşme Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.4'te görüldüğü gibi etik liderlik ile işle bütünleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki (Yol Katsayısı= .46, sh=.029, t=13.639, p<.001) vardır.

Son olarak, bağımsız değişken olan etik liderlikle bağımlı değişken olan işle bütünleşme arasına aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye dahil edilmiştir. AMOS 20.0 yazılım programı kullanılarak “yapısal eşitlik modeli” test edilmiştir.



Şekil 4. 5. Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları

Tablo 4.22’de Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşle Bütünleşme doğrudan etki sonuçları verilmektedir.

Tablo 4. 22. Doğrudan Etki Analiz Sonuçları

Doğrudan Etki: Arabulucu Olmadan Yol Katsayıları		Yol Katsayısı	Standart Hata	t	p	
Etik Liderlik	--->	Pozitif Psikolojik Sermaye	.38	.027	9.433	.000
Etik Liderlik	--->	İşle Bütünleşme	.46	.029	13.639	.000

Tablo 4.22’de gösterildiği gibi öğretmenlerin etik liderlik algısının pozitif psikolojik sermaye ile (t=9.433, p<.001) pozitif; işle bütünleşme ile (t=13.639, p<.001) pozitif ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 4.23’de bağımsız değişken olan etik liderliğin bağımlı değişken olan işle bütünleşme ile etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisini gösteren değerler verilmektedir.

Tablo 4. 23. Aracılık Etkisi Analizi

Dolaylı Etki: Arabulucu ile Yol Katsayıları	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	VAF	Sobel Testi	
					Z İstatistik	p
Etik Liderlik -> İşle Bütünleşme	.24	.22	.46	.48 Kısmi Aracı	765.808	.000

Bir değişkenin aracı etkisi varlığının kabul edilmesi bazı şartlara bağlıdır. Ayrıca, aracı olan değişken ile bağımsız olan değişkenin, bağımlı olan değişkene dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekir ki bunun gerçekleştirilmesinin bir yolu “Sobel testidir”(Sobel, 1982). Buna göre tablo 4.23’de görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermaye değişkeninin aracılık etkisinin istatistiksel anlamlılığını ortaya koymak için yapılan Sobel testinin ($Z=765.808$, $p<.001$) anlamlı olduğu görülmüştür. Tablo 4.23’de görüldüğü gibi öğretmenlerin etik liderlik algılarının pozitif psikolojik sermaye ($t=9.433$, $p<.001$) ve işle bütünleşme ile ($t=13.639$, $p<.001$) pozitif ilişkili olduğu görülmektedir.

Aracılık etkisinin var olup olmadığının hesaplanmasında kullanılan yöntemlerden biri Variance Account For (VAF) yöntemidir ki bu değer, dolaylı etki-toplam etki formülü ile hesaplanır. Elde edilen sonucun; 0,80 ve üzerinde olması “tam aracı” etki olduğunu, 0,20-0,80 arasında olması “kısmi aracı” etki olduğunu, VAF değerinin 0,20’nin altında bir değer alması ise aracılık etkisinin olmadığını gösterir (Hadi, Naziruddin ve Ilham, 2016). Çalışmamızda VAF değeri .48 olarak bulunmuştur.

“Yapısal eşitlik modelinin” uygulanabilirliği açısından, değişkenler arasındaki doğrudan etkilerin analiz edilmesinden sonra pozitif psikolojik sermaye değişkeninin modele dahil edilmesiyle, öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşme düzeyleri üzerindeki etkisinin (.46)’dan (.24)’e düştüğü gözlenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye değişkeninin modele eklenmesinden sonra işle bütünleşme etkisinin azalması ancak hala bu etkinin anlamlı olması, pozitif psikolojik sermaye düzeyinin bu ilişkide kısmi aracı (partial mediator) bir değişken olduğunun göstergesidir. Yani, “öğretmenlerin etik liderlik algıları hem doğrudan hem de pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla işle bütünleşme üzerinde etkilidir” denilebilir.

4.4. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular:

“Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik görüşleri ne tür farklılıklar getiriyor?”

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik görüşlerine ilişkin puan ortalamaları ve ortalamaların karşılık geldiği algı düzeyleri ile standart sapma puanları Tablo 4.24’de verilmiştir.

Tablo 4. 24. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama Değere, Algı Düzeyine ve Standart Sapmalara İlişkin Bulgular

	Ortalama Değer	Algı Düzeyi	SS
Pozitif Psikolojik Sermaye	4.71	Katılıyorum	.63
İyimserlik	4.33	Katılıyorum	.87
Dayanıklık	4.75	Katılıyorum	.73
Umut	4.78	Katılıyorum	.72
Özyeterlik	4.87	Katılıyorum	.75

Tablo 4.24’de görüldüğü gibi, öğretmenler, iyimserlik ($\bar{X}=4.33$), dayanıklık ($\bar{X}=4.75$), umut ($\bar{X}=4.78$) ve özyeterlik ($\bar{X}=4.87$) “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayelerine ait genel ortalamaya ($\bar{X}=4.71$) karşılık gelen algı düzeyi de “Katılıyorum” olmuştur.

Bu bulgulara göre istatistiksel olarak bakıldığında, pozitif psikolojik sermayeye ait en yüksek ortalamaya sahip olan boyutun “özyeterlik”; en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “iyimserlik” olduğu görülmektedir. Öğretmenlerle pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına yönelik görüşleri hakkında daha derin bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerle, “iyimserlik” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derin bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin görüşleri, pozitif psikolojik sermayeleri alt boyut temasında kodlanmış ve yapılmış olan “tematik ve kavramsal” kodlamalar tablolar şeklinde verilmiştir.

Tablo 4. 25. İyimserlik Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	f
Pozitif psikolojik Sermaye	İyimserlik	İşimi seviyorum.	7
		İşimin geleceği ile ilgili olarak iyimserim.	6
		İşimle ilgili zaman zaman kaygılar duyuyorum.	6
		İşimin hak ettiği saygı ve desteği gördüğünü düşünmüyorum.	6
		Mesleğimin yıpratıcı ve zor yönü olduğunu düşünüyorum.	5
		Heyecan ve hevesle okula giderim.	2
		Özveri, sabır ve vicdani yönü ağır basan bir meslek	2
		Okul ve mesleğim benim en sevdiğim ve mutlu olduğum yerlerden biridir.	2
		Mesleğimin kutsal bir iş olduğunu düşünüyorum.	1

Tablo 4.25’de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından “iyimserlik” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Bazı katılımcılar; “işimi seviyorum, işimin geleceği ile ilgili olarak iyimserim, heyecan ve hevesle okula giderim, özveri, sabır ve vicdani yönü ağır basan bir meslek, okul ve mesleğim benim en sevdiğim ve mutlu olduğum yerlerden biridir, mesleğimin kutsal bir iş olduğunu düşünüyorum.” şeklinde olumlu görüş bildirirken; bazıları da” işimle ilgili zaman zaman kaygılar duyuyorum, işimin hak ettiği saygı ve desteği gördüğünü düşünmüyorum, mesleğimin yıpratıcı ve zor yönü olduğunu düşünüyorum.” şeklinde olumsuz görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “iyimserlik” alt boyutuna yönelik olarak sorulara verilen cevapların genel ortalaması ($\bar{X}=4.33$) “katılıyorum” düzeyindedir. Buna yönelik olarak katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmektedir:

“İşimi severim. Öğrencilerimi ve branşımı severim” (K1). “Her şeye rağmen işimi seviyorum” (K14). “İşimin geleceği ile ilgili olarak iyimserim” (K5). “Okul ve mesleğim benim en sevdiğim ve mutlu olduğum yerlerden biridir. Heyecan ve hevesle okula giderim” (K11).

Katılımcılardan gelen bu görüşlere göre öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu genel olarak mesleklerini severek yaptıklarını, mesleklerine karşı iyimser bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

“Dışarıdan görüldüğü gibi rahat bir meslek olduğunu düşünmüyorum. Özveri, sabır ve vicdani yönü ağır basan bir meslek” (K10). “Mesleğimin kutsal bir iş olduğunu, insan yetiştirme açısından önemli bir yeri olduğunu düşünüyorum” (K17).

Katılımcıların bir kısmı meslekleri ile ilgili olarak bakış açılarını vicdani ve dini duygularıyla ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken sergiledikleri vicdani ve dini hassasiyet işlerine iyimser bir bakış açısı kazandırdıklarının göstergesi olarak görülebilir.

“İşimi sevsem de zaman zaman kaygılar duyuyorum” (K5). “İşimin hak ettiği saygı ve desteği gördüğünü düşünmüyorum” (K7). “Daha verimli olmak istiyorum ama mesleğimin yıpratıcı ve zor yönü olduğunu düşünüyorum” (K8).

Bu ifadelerden de anlaşılacağı gibi bazı öğretmenlerin mesleğe ilişkin düşüncelerinde kaygılar yaşadığı, mesleklerinin yeteri kadar değer ve destek görmediği ayrıca mesleklerinin yıpratıcı ve zor yönlerinin olduğu düşüncesiyle iyimser bakış açılarını kaybettikleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerle, “dayanıklık” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derinlemesine ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 26. Dayanıklık Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	f
Pozitif psikolojik Sermaye	Dayanıklık	Zorlukların üstesinden gelmeye çalışırım	7
		Sorunlara çözüm üretirim.	6
		Zorluklara karşı çaba sarf ederim	5
		Zorluklara karşı sabır gösteririm	5
		Tartışmalara girmem.	5
		Olayları kontrol etmeye çalışırım	3
		Zorluklarla baş etmekte zorlanmam	2
		Önceden önlem alırım	1

Tablo 4.26’da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından “dayanıklık” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Bazı katılımcılar; “zorlukların üstesinden gelmeye çalışırım, zorluklarla baş etmekte zorlanmam, sorunlara çözüm üretirim, zorluklara karşı sabır gösteririm, zorluklara karşı çaba sarf ederim, tartışmalara girmem, olayları kontrol etmeye çalışırım, önceden önlem alırım.” şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “dayanıklık” alt boyutuna yönelik sorulara verilmiş olan cevapların genel ortalaması ($\bar{X}=4.75$) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna yönelik katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmektedir:

“Karşıma çıkan zorlukların üstesinden gelmeye çalışırım” (K3). “Karşıma çıkan zorluklara karşı sakin olmaya ve zorlukların üstesinden gelmeye, çözüm üretmeye çalışırım” (K8). “Karşıma çıkan zorluklara karşı zorlukların üstesinden gelmek için gayret sarf ederim” (K17). “Başarısızlık ve bahaneleri çok kabul edilebilir bulmam, çaba sarf ederim” (K5).

Katılımcılardan gelen bu görüşlere göre, katılımcıların büyük çoğunluğu karşılaştıkları zorluklara karşı çaba harcama, çözüm üretme, gayret sarf etme gibi özellikler göstermektedirler.

“İşimin stresi ve zorluklarına karşı sabır gösteririm” (K5). “Karşıma çıkan zorluklara karşı sabırlı olmaya çalışırım” (K7). “Karşımdakini anlayabilecek durumdaysa anlamaya çalışırım. Diğer durumlarda beklemeyi tercih eder, sabır gösteririm” (K4). “Öğrencilerle ilgili sıkıntı olduğunda her bireyin ailesi için özel olduğunu kendime hatırlatarak sabırlı olmaya çalışırım” (K20).

Genel olarak katılımcıların, karşılarına çıkan zorluklarla mücadele ederken geri planda kalıp sabırlı bir şekilde beklemeyi ve böylelikle sıkıntıların geçmesini beklemeyi tercih ettikleri söylenebilir.

“İşimi yaparken hiçbir kimsenin itirazına uğramamak için önceden önlem alırım” (K1).
 “Tartışmalara girmem bu nedenle karşıma çıkan zorluklar asgari seviyede olur. Bundan dolayı zorluklarla baş etmekte zorlanmam” (K1). “Zorluklar karşısında diyalogu güçlendirerek özellikle çalışma arkadaşlarım ve idarenin desteğini alırım” (K11).

Bazı katılımcıların karşılarına çıkan zorluklarla baş ederken önceden önlem almak, tartışmalara girmemek, çalışma arkadaşları ve idarenin desteğini almak gibi yöntemleri kullandıkları söylenebilir.

Öğretmenlerle, “umut” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 27. Umut Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema Kavramlar	f	
Pozitif psikolojik Sermaye	Umut	Hedeflere ulaşma doğrultusunda çaba sarf edilmeli	10
		Hedefler belirlenmeli ve gayret gösterilmeli	8
		İnsan elinden gelenin en iyisini yapmalı	5
		Yaptığımız işten keyif alabilmeli	6
		Esas unsur öğrencileri ve mesleği sevmek, önemsemektir.	5
		İnsan mesleğini sevdiği sürece hedeflere ulaşmada başarılı olabilir.	
		Hedeflere ulaşmada önemli ölçüde başarılı olduğumu düşünüyorum	1
		İş hedeflerine ulaşmada en ufak bir zafiyet göstermem	1
		İş hedeflerime ulaşma konusunda çoğunlukla umutluyumdur.	1
		Disiplin ve öz verili çalışma hedeflere ulaşmada önemlidir.	1
		İş hedeflerine ulaşmada mesleki gelişim seminerleri gerçekleştirilmelidir.	1

Tablo 4.27’de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından “umut” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Bazı katılımcılar; “hedeflere ulaşma doğrultusunda çaba sarf edilmeli, hedefler belirlenmeli ve gayret gösterilmeli, insan elinden gelenin en iyisini yapmalı, yaptığımız işten keyif alabilmeli, esas unsur öğrencileri ve mesleği sevmek, önemsemektir. insan mesleğini sevdiği sürece hedeflere ulaşmada başarılı olabilir, hedeflere ulaşmada önemli ölçüde başarılı olduğumu düşünüyorum, iş hedeflerine ulaşmada en ufak bir zafiyet göstermem, iş hedeflerime ulaşma konusunda çoğunlukla umutluyumdur”. Şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “umut” alt boyutuna yönelik sorulara verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{X}=4.78$) “katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Buna yönelik katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmektedir:

“Hedeflere ulaşmada birçok yol olsa da en önemli husus çaba harcamaktır” (K3). “İş hedeflerime ulaşma konusunda çoğunlukla umutluyumdur. Bunun için çaba sarf ederim” (K15). “Çaba harcamak ve gayret hedeflere ulaşmayı sağlar” (K19). “İnsan elinden gelenin en iyisini yapmalı” (K4). “Hedefler belirlenmeli ve bu hedeflere ulaşma doğrultusunda gayret sarf etmek gerekir” (K11).

Katılımcıların çoğuna göre iş hedeflerine ulaşmak için birçok yol olsa da hedefler belirlendikten sonra gayret göstermek çaba harcamak en önemli husus olarak gösterilmiştir.

“Hedeflere ulaşmada en önemli husus yaptığı işten keyif almaktır” (K2). “İş hedeflerine ulaşmada esas unsur öğrencileri ve mesleği sevmektir. Seviyorum ve önemsiyorum” (K6). “İnsan mesleğini sevdiği sürece hedeflere ulaşmada başarılı olabilir” (K17).

Katılımcılar genel olarak hedeflere ulaşmak için önemli olan unsurun yapılan işten keyif almak, mesleğini, okulunu ve öğrencilerini sevmek olduğunu ifade etmişlerdir.

“Hedeflerime ulaşma noktasında en ufak bir zafiyet göstermem. Önemli ölçüde başarılı olduğumu düşünüyorum” (K1). “Disiplin ve özverili çalışmayla başarıya ulaşılabilir” (K21). “İş hedeflerine ulaşmada meslek yetiştirme ve geliştirme seminerlerinin çoğaltılıp, etkin hale getirilmesidir” (K8).

Katılımcıların bir kısmı hedefleri gerçekleştirmede ki kararlılığını ortaya koyarken, bir kısmı disiplin ve özveriyi ön plana almıştır. Katılımcılardan bir kişi ise meslek yetiştirme ve geliştirme seminerlerinin önemine vurgu yapmıştır.

Öğretmenlerle, “özyeterlik” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 28. Özyeterlik Boyutuna Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	f
Pozitif psikolojik Sermaye	Özyeterlik	Mesleki yeterliliğimin yüksek olduğunu düşünüyorum	8
		Branşıma hakimim	8
		Elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum	7
		Mesleki yeterlilik noktasında öğrencilerime yetiyorum	7
		Mesleki tecrübe ve kendini geliştirme mesleki yeterliliği sağlayan önemli unsurdur	6
		Yenilik ve gelişmelere açık olmak	5
		Kendimi geliştirmeye çalışırım	3
		Belirlediğim hedeflere ulaşıyorum	1

Tablo 4.28’de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından “özyeterlik” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Katılımcılar mesleki

yeterliliğe ilişkin olarak; “mesleki yeterliliğimin yüksek olduğunu düşünüyorum, branşıma hakimim, elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum, mesleki yeterlilik noktasında öğrencilerime yetiyorum, mesleki tecrübe ve kendini geliştirme mesleki yeterliliği sağlayan önemli unsurdur, yenilik ve gelişmelere açık olmak, kendimi geliştirmeye çalışırım, belirlediğim hedeflere ulaşıyorum, mesleğimde yeterliyim diyemem” şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “özyeterlik” alt boyutuna yönelik sorulara verilmiş olan yanıtların genel ortalaması ($\bar{X}=4.87$) “katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Buna yönelik katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmiştir:

“Mesleki yeterliliğimin, bu alandaki becerilerimin yüksek olduğunu düşünüyorum” (K1). “Branşıma hakimim, alanımla ilgili olarak gelişmeleri takip ederim” (K7). “Elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum” (K4). “Elimden gelenin her zaman fazlasını yapmaya çalışırım. Mesleki yeterliliğimin olduğunu düşünüyorum” (K6). “Mesleki yeterlilik noktasında öğrencilerime yetiyorum.” (K11). “Belirlediğim hedeflere ulaşıyorum. Branşıma hakimim” (K21).

“Özyeterlik” alt boyutuna yönelik öğretmenlerin görüşlerinin büyük bir çoğunluğu, genel olarak, mesleki yeterlilik noktasında kendilerini yeterli görmekte, alanlarına hakim olduklarını düşünmektedirler. Bir kısım katılımcılar ise öğrencilerine yetebilecek mesleki yeterliliğe sahip olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir kişi ise branşına hakim olduğunu ve belirlenen hedeflere ulaştığını ifade etmiştir.

“Tecrübe ve kendini geliştirme mesleki yeterliliği sağlayan en önemli unsurlardan biridir” (K7). “Yenilik ve gelişmelere açık olduğumuz sürece mesleki yeterliliğimizi sağlayabiliriz” (K9). “Mesleki alanda yeterli olduğumu düşünüyorum. Kendimi geliştirmeye çalışırım” (K15). “Öğretmenlik gelişime ve yeniliğe açık bir meslek doyasıyla hiçbir zaman mesleğimde yeterliyim diyemem” (K12).

Katılımcılar, mesleki alanda kendilerinin yeterli olduğunu düşünmekle beraber kendilerini geliştirmenin mesleki yeterlilik noktasındaki en önemli unsur olduğunu ifade etmektedirler.

4.5. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular:

“Öğretmenlerin etik liderlik algılarına yönelik görüşleri ne tür farklılıklar getiriyor?”

Öğretmenlerin etik liderlik algıları ve alt boyutlarına yönelik görüşlerine ilişkin puan ortalamaları ve ortalamaların karşılık geldiği algı düzeyleri ile standart sapmalar Tablo 4.29’da verilmiştir.

Tablo 4. 29. Etik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalara İlişkin Bulgular

	Ortalama Değer	Algı Düzeyi	SS
Etik Liderlik	3.89	Katılıyorum	.65
İletişimsel Etik	3.84	Katılıyorum	.72
İklimsel Etik	3.84	Katılıyorum	.69
Karar Vermede Etik	3.94	Katılıyorum	.68
Davranışsal Etik	4.00	Katılıyorum	.69

Tablo 4.29’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin iletişimsel etik algılarının (\bar{X} =3.84) “Katılıyorum” düzeyinde, “iklimsel etik” (\bar{X} =3.84), “karar vermede etik” (3.94) ve “davranışsal etik” (\bar{X} =4.00) algılarının ise “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik liderlik algısına ait genel ortalamaya (\bar{X} =3.89) karşılık gelen algı “Katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Yani öğretmenlerin, etik liderlik algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Elde edilen bu bulgulara göre istatistiksel olarak bakıldığında, etik liderlik algılarına ait en yüksek ortalamaya sahip olan boyutun “davranışsal etik”; en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “iklimsel ve iletişimsel etik” olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin etik liderlik algılarının alt boyutlarına yönelik görüşleri hakkında daha derin bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin etik liderlik algılarına ilişkin görüşlerin daha derin ve ayrıntılı incelenmesi amacıyla öğretmenlerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara ait olan görüşler etik liderlik algılarına ilişkin tematik ve kavramsal kodlamalar Tablo4.30’da verilmiştir.

Tablo 4. 30. Etik Liderlik İletişimsel Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	F
Etik Liderlik	İletişimsel etik	Adaletli olmalı	9
		İletişim kurmaya açık olmalı	8
		Çalışanların fikirlerine önem vermeli	7
		Güven vermeli	6
		Hoşgörülü olmalı	6
		Çalışanlarına saygı göstermeli	6
		Çalışanlara karşı samimi olmalı	5
		Empati yapabilmeli	4
		Çözüm odaklı olmalı	2
		Doğru eleştirilerde bulunmalı	1

Tablo 4.30’da öğretmenlerin etik liderlik algılarının alt boyutlarından “iletişimsel etik” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Katılımcılar iletişimsel etik alt boyutuna ilişkin olarak; “adaletli olması, iletişim kurmaya açık olmalı, çalışanların fikirlerine önem vermeli, güven vermeli, hoşgörülü olmalı, çalışanlarına saygı göstermeli, çalışanlara karşı samimi olmalı, empati yapabilmeli, çözüm odaklı olmalı, doğru eleştirilerde bulunmalı” şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “iletişimsel etik” alt boyutuna yönelik sorulara verilen cevapların genel ortalaması ($\bar{X}=3.84$) “katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Buna yönelik katılımcılara ait olan ifadelerden alıntılar aşağıda verilmiştir:

“Hakkaniyetli davranmasını; ifadelerinde küçümseyici ve tehditkâr ifadeler kullanmamasını, çalışan ve çalışmayan öğretmenlere aynı söylemlerde bulunmamasını bekliyorum. Bir sıkıntı varsa o işle ilgili olanlarla açık bir şekilde durumu konuşmasını bekliyorum” (K1). “Rol dağılımını yaparak, eşit davranarak herkesi okulda olup bitenden haberdar etmesini isterim” (K8). “Eşit davranma, adaletli yaklaşmasını hakkaniyeti gözetmesini isterim” (K11).

“İletişimsel etik” alt boyutuna yönelik öğretmenlerin görüşlerinin büyük bir çoğunluğu; idarecilerinin adil ve tarafsız olmasını, hakkaniyetle hakaret etmelerini iletişimsel etik açısından önemli bulduklarını ifade etmektedirler.

“Okul yöneticileri iletişim kurmaya açık olmalı” (K2). “İdareciler iyi bir dinleyici olmalı, konuşurlarken göz teması kurabilmeli ve ön yargılı olmamalı” (K9). “Öncelikle selamlaşabilmeliyiz. Gerçekleşecek aksi bir durumda kendimizi ifade edebileceğimiz içtenliği göremeyebiliriz” (K10). “Çalışanların fikirlerine önem vermeli ve çalışanlar etkin bir şekilde dinlenmeli” (K3).

Katılımcılar genel olarak yöneticilerin kendileriyle iletişime açık olmalarının gerekliliğini ifade ederek, selam alıp veren, yöneticilerin bu konuda iyi bir dinleyen olan, selam alıp veren, göz teması kurabilen ve ön yargılardan uzak özellikler göstermelerini beklemektedirler. Ayrıca çalışanlar idarecilerinden fikirlerine değer verilmesini önemli bulduklarını ifade etmektedirler.

“Daha güvenilir samimi bir tavır sergilemesini ve çözüm odaklı olmasını beklerim” (K5). “Yöneticiler ne kadar hoşgörülü ve saygılı olurlarsa iletişim o kadar güçlü olur” (K19) “Genelleme yapmadan doğru eleştirilerde bulunmak iletişimi koruyan önemli unsurlardandır” (K11). “Yöneticiler her durumda empati yapabilmeli ve hoşgörüyü elden bırakmamalı” (K21).

Bazı katılımcılar iletişimsel etik alt boyutunu değerlendirirken; yöneticilerinin güvenilir, samimi, saygılı ve hoşgörülü özellikler göstermelerini beklemektedirler. Ayrıca empati yapabilen, doğru eleştiri yapabilen, çözüm odaklı yöneticilerin iletişim noktasında daha başarılı olduklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerle, “iklimsel etik” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 31. Etik Liderlik İletişimsel Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	F
Etik Liderlik	İklimsel Etik	Motive edici bir ortam oluşturulmalı	8
		Değer verilen bir ortam	8
		Birlikteliğin sağlandığı bir ortam	6
		Güven veren bir ortam	6
		Samimi bir ortam	5
		Kararların çalışanlarla alındığı bir ortam	5
		Görev bilincinin bilindiği bir ortam	3
		İdarenin etkin olduğu	3

Tablo 4.31’de öğretmenlerin etik liderlik algılarının alt boyutlarından “iklimsel etik” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Katılımcılar iklimsel etik alt boyutuna ilişkin olarak; “motive edici bir ortam oluşturulmalı, değer verilen bir ortam, birlikteliğin sağlandığı bir ortam, güven veren bir ortam, samimi bir ortam, kararların çalışanlarla alındığı bir ortam, görev bilincinin bilindiği bir ortam, idarenin etkin olduğu” şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “iklimsel etik” alt boyutuna yönelik sorulara verilen cevapların genel ortalaması ($\bar{X}=3.84$) “katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Buna yönelik olarak katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmektedir:

“Öğretmenler en başta kendi idaresi tarafında saygı görmeli, öğretmenleri motive edebilecek tüm etkenler dikkate alınmalı” (K1). “Okul her yönüyle çalışanların işlerini en iyi şekilde yapabilecekleri şekilde oluşturulmalı ki çalışanların motivasyonu sağlanmış olsun. Motivasyon aşk ve şevk ile çalışmayı sağlayan en önemli husustur” (K15).

“İklimsel etik” alt boyutuna yönelik öğretmenlerin görüşlerine göre; idarecilerin çalışanlarını motive etmelerini önemli olarak görmektedir. Öğretmenler; idareciler tarafından çalışanları motive edebilecek bütün unsurların en iyi şekilde kullanılmasının önemini vurgulamaktadırlar.

“Ekip ruhuyla hareket edebileceğimiz, karşılıklı saygı içinde fikirlerimizin dikkate alındığı bir ortam” (K2). “Karşılıklı saygının olduğu, idare tarafından değer gördüğümüz

bir ortam olmasını beklerim” (K3). “Öğretmenler kendi gayretleri ile baş başa bırakılmamalı, güven veren bir ortam olmalı” (K1). “Okul müdürü sevgi dolu bir ortam oluşturmalı fakat disiplin elden bırakılmamalı” (K6) idarecilerin etkin olduğu güven veren bir ortam” (K4)

Katılımcılar iklimsel etik alt boyutunu değerlendirirken; ekip ruhunun önemine değinmişler, karşılıklı saygı ve sevgi içerisinde fikirlerinin dikkate alındığı, değer gördükleri ortamın önemini vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar güven ortamını önemli gördüklerini çalışanların kendi gayretleri ile yalnız bırakılmadan, idarecilerin etkin olduğu ve birlikteliğin sağlandığı ortamın önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

“Çok yönlü ve öğretmenlerinde içinde bulunduğu fikren destek olduğu kararlar alınabilir” (K5). “Sevecen, ılımlı, öğretmenlerle iletişimi iyi, eşit olmalı. Her konuda öğretmeni ile içten ve samimi olabileceği bir ortam oluşturmalı. Sınırını ve sorumluluklarını bilmeli, görev bilinci olmuş olmalı ve bunu uygulayarak göstermeli” (K11) “

Katılımcıların bir kısmı öğretmenlerin alınacak kararlarda etkin olmasının gerekliliğini vurgularken, bir kısmı da sevecen, ılımlı, iletişimin iyi olduğu, eşit davranıldığı samimi bir ortamın önemini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenler; sınır ve sorumluluklarını bilen, görev bilinci oluşmuş idarecilerin istenilen ortamı oluşturabileceklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerle, “karar vermede etik” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 32. Etik Liderlik Karar Vermede Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	F
Etik Liderlik	Karar Vermede Etik	Ortak karar alma mekanizması oluşturulmalı	8
		Karar alınırken çalışanların çıkarları korunmalı	6
		Yasalara göre hareket edilmeli	6
		Kararlar alınırken hakkaniyetli davranılmalı	5
		Kararlarda ortak amaç olmalı	5
		Kararlar alınırken sorumluluk tüm paydaşlara dağıtılmalı	3

Tablo 4.32’de öğretmenlerin etik liderlik algılarının alt boyutlarından “karar vermede etik” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Katılımcılar iletişimsel etik alt boyutuna ilişkin olarak; “ortak karar alma mekanizması oluşturulmalı, karar alınırken çalışanların çıkarları korunmalı, yasalara göre hareket edilmeli, kararlar alınırken hakkaniyetli davranılmalı, kararlarda ortak amaç olmalı, kararlar alınırken sorumluluk tüm paydaşlara dağıtılmalı” şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “karar vermede etik” alt boyutuna yönelik olarak sorulara verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{X}=3.94$) “katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Buna yönelik katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmektedir:

“Ortak karar alma mekanizması çalıştırılmalı, sadece okulun çıkarlarını değil öğretmenlerinde çıkarları, beklenti ve istekleri göz önünde bulundurulmalı” (K1). “Kararlar alınırken tüm paydaşlar alınan karara katılmalı ve kararlar alınırken okulun, çalışanların, öğrencilerin çıkarları ön plana alınarak hareket edilmeli” (K4). “Kararlar alınırken yasalar göz önünde bulundurulmalı ve çalışanların fikirleri dikkate alınmalı” (K3) “Öğretmen, öğrenci ve okulun mutlu olabileceği kanuna uygun kararlar alınmalı. Çıkarlar doğrultusunda hareket edilmemeli. Çalışanları, öğretmenleri de karar verme ortamına katmalı, fikir almalı. Verilen yanlış kararların veya yaşanan olumsuzlukların faturası öğretmene kesilmemeli, sorumluluk paylaşılmalı” (K11)

Katılımcıların geneli “karar vermede etik” alt boyutunu değerlendirirken; ortak karar alma mekanizmasının çalıştırılmasının önemini vurgulamışlardır. Ortak kararlar alınırken ortak amaçlar çerçevesinde tüm paydaşların çıkarları ve isteklerinin dikkate alınmasının önemi belirtilmiş ve yasalara uygun herkesin mutlu olabileceği, hakkaniyetli kararların alınmasının gerekliliği ifade edilmiştir. Ayrıca kararlar alınırken ve kararlar alındıktan sonra sorumluluğun tüm paydaşlar tarafından paylaşılmasının önemi vurgulanmıştır.

Öğretmenlerle, “davranışsal etik” alt boyutuna yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak nedeniyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 33. Etik Liderlik Davranışsal Etik Algısına Yönelik Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Tema	Alt Tema	Kavramlar	F
Etik Liderlik	Davranışsal Etik	Saygılı ve anlayışlı olmasını isterim	9
		Tarafsız ve adil olmasını isterim	9
		Çalışanlara değer veren davranışlar göstermesini	7
		Kurallara uygun davranmasını	5
		Açık sözlü ve net davranışlar göstermesini	5
		Mütevazi olmasını	4
		Dürüst olmasını	4
		Takdir etmesi	4
		Güvenilir olması	3
		Risk alabilmesi	3
		Esnek olması	1

Tablo 4.33’de öğretmenlerin etik liderlik algılarının alt boyutlarından “davranışsal etik” ile ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Katılımcılar davranışsal etik alt boyutuna ilişkin olarak; “saygılı ve anlayışlı olmasını isterim,

tarafsız ve adil olmasını isterim, çalışanlara değer veren davranışlar göstermesini, kurallara uygun davranmasını, açık sözlü ve net davranışlar göstermesini, mütevazı olmasını, dürüst olmasını, takdir etmesi, güvenilir olması, risk alabilmesi, esnek olması” şeklinde görüşler bildirmişlerdir.

Nicel araştırma sonucunda “davranışsal etik” alt boyutuna yönelik sorulara verilmiş olan yanıtların genel ortalaması ($\bar{X}=4.00$) “katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Buna yönelik katılımcılara ait ifadelerden alıntılar aşağıda verilmektedir:

“Saygılı, anlayışlı, danışan özellikler taşımasını beklerim” (K1). “Kurallara uygun ve adil davranış göstermesini beklerim” (K3). “Yönetmelikleri bilen ve uygulayan. Adaletli ve saygılı olan davranışlar göstermesini beklerim” (K11). “Tarafsız, iletişime açık, çözüm odaklı, öğretmenlerine değer verdiğini hissettiren davranışlar göstermeli bence” (K22).

Katılımcıların geneli “davranışsal etik” alt boyutunu değerlendirirken; yöneticilerinin tarafsız ve adil olmasını, kurallara uygun davranmasını, çalışanlarına değer gösteren davranışlar göstermesini beklemektedirler.

“Yöneticimin dozu aşmadan esnek davranışlar göstermesini beklerim” (K5). “Açık sözlü ve net olan, ne söylemek istediğini açıkça belirten davranışlar sergilemesini beklerim” (K7). “Yöneticimin öncelikle mütevazı, dürüst, güler yüzlü ve samimi davranışlar göstermesini beklerim” (K16). “Dürüst ve güvenilir. Risk alabilecek ve öğretmene sahip çıkabilecek özellik ve ilkelere sahip olmasını isterim” (K11).

Katılımcılara göre öğretmenler yöneticilerinden göstermelerini bekledikleri davranışları; esnek olmaları, açık sözlü ve net olmaları, çalışanlara değer verdiklerini göstermeleri, mütevazı, dürüst olmaları şeklinde ifade etmişlerdir. Ayrıca güven veren, takdir eden ve risk alabilen davranışları da önemli bulduklarını söylemişlerdir.

4.6. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular:

“Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine olan etkisine yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?”

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının, işle bütünleşmenin yordayıcısı olarak tespit edilmesinden dolayı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine nasıl katkıda bulunduğu ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bir başka deyişle öğretmenlerin işle olan bütünleşmelerinin artmasında pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının nasıl katkı da bulunduğu araştırılmıştır.

Öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısı ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerle yapılmış olan görüşmeler neticesinde elde edilmiş olan bulgular “pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeye ve etik liderlik algısının işle bütünleşmeye olan katkıları” temasında kodlanmış ve yapılan “tematik ve kavramsal” kodlamalar Tablo 4.34’de verilmiştir.

Tablo 4. 34. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Katkılarına İlişkin Tematik ve Kavramsal Kodlamalar

Temalar	Kavramlar	f
Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmeye Olan Katkısı	PPS olumsuz durumlarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlar	9
	PPS hedeflere ulaşmada bana güç verir.	8
	PPS nin işle olan bütünleşmemi olumlu etkileyeceğini düşünüyorum	7
	PPS nin yüksek olması daha verimli olmamı sağlar	6
	PPS si yüksek olan bireyler işi kendi doyumunu için yapar	6
	PPS si yüksek olan bireyler olaylara iyi yönden bakarlar.	6
	PPS si yüksek olan okulda olumlu hava olur buda severek ve isteyerek çalışmayı sağlar	5
	PPS si yüksek olanlar zorluklarla daha rahat baş edebilirler	5
	PPS si yüksek olanlar daha umutlu ve kararlı olurlar	5
	PPS si yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleri de yüksek olur.	4
Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Olan Katkısı	PPS si yüksek olan kişiler daha rahat iletişim kurabilirler ve karar mekanizmasına katılabilirler	4
	Zorunluluk başarıyı olumsuz etkiler.	4
	Kesinlikle etkiler çünkü okuldaki atmosfer işimi severek yapmamı ve sürdürmemi sağlar	9
	Müdürün etik ilkelere göre yönettiği ortam motivasyonumu olumlu yönde etkiler	8
	Baskı ortamı motivasyonumuzu etkiliyor ve çalışmalarımızı değersizleştiriyor	7
	Olumsuz çalışma ortamı mesleğimize olan tutumuzu etkilemese de enerjimizi ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor	7
	Müdürün okuldaki adaletli yönetimi işle bütünleşmemi etkiler	7
	İdarenin davranışları bıkkınlık oluşturuyor.	6
	Desteklenmek çalışmayı artırır	5
	Müdürün davranışları ve tavırları değersiz ve yetersiz hissetmemize neden oluyor.	5
Bütünleşmeye Olan Katkısı	Müdürün davranışları okulumdan ve ortamdan soğumamı sağlar	5
	Hayır etkilenmem. Ben işimi yaparım	5
	Bazen evet ama mümkün mertebe işime yansıtılmaya çalışıyorum	3
	Müdürün söylemleri suçluluk psikolojisine girmemize neden oluyor.	1

Tablo 4.34’de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının işle bütünleşmeye katkılarına ilişkin görüş ve düşüncelere yer verilmiştir. Nicel araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin işle olan bütünleşmelerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ($R^2=.312$, $\beta=.558$, $p<.001$). Katılımcılar pozitif psikolojik sermayenin işle olan bütünleşmelerine olan katkısına yönelik; “pozitif psikolojik sermaye olumsuz durumlarda dahi elimden gelenin en

iyisini yapmamı sağlar, pozitif psikolojik sermaye hedeflere ulaşmada bana güç verir, pozitif psikolojik sermayenin işle olan bütünleşmemi olumlu etkileyeceğini düşünüyorum, pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması daha verimli olmamı sağlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler işi kendi doyumunu için yapar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler olaylara iyi yönden bakarlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan okulda olumlu hava olur buda severek ve isteyerek çalışmayı sağlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar zorluklarla daha rahat baş edebilirler, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar daha umutlu ve kararlı olurlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleri de yüksek olur, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler daha rahat iletişim kurabilirler ve karar mekanizmasına katılabilirler, zorunluluk başarıyı olumsuz etkiler.” ifadelerini kullanmışlardır.

Bu doğrultuda katılımcılara ait olan ifadelerden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Pozitif psikolojik sermayem olumsuz durumlarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlayarak mesleki doyum için çabalamamı sağlar” (K2). “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmemi doğrudan etkileyen bir unsurdur. Hedeflerime ulaşmada bana büyük bir güç verir” (K5). “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmemi olumlu etkiler. Kendine güvenen, saygı duyulan, iletişim kurabilen ve karar mekanizmasına katılabilen, kendisine hedefler koyabilen, mesleki yeterliliğe sahip olan ve hayata bağlı olan kişiler işleriyle bütünleşir, işini sahiplenir” (K11). “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmeyi etkiler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar daha umutlu ve kararlı olurlar” (K10). “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmeyi kesinlikle etkiler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler olaylara iyi yönden bakarlar ve olumsuz durumların geçici olduğunu düşünür. Bu da işine olan bağlılığı, tutumunu olumlu etkiler” (K8).

Katılımcıların büyük çoğunluğu pozitif psikolojik sermayenin işle olan bütünleşmeyi olumlu yönde etkileyeceğini kesin ve açık bir şekilde ifade etmişlerdir. Katılımcılar Pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmede doğrudan bir etki olduğunu, hedeflere ulaşmada kişiye güç verdiği, mesleki yeterliliğe sahip, hayata bağlı kişilerin işleriyle daha fazla bütünleştiklerini ifade etmektedirler. Ayrıca katılımcılar; pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanların daha umutlu ve kararlı olduklarını, olaylara iyi yönden baktıklarını, olumsuz durumlara karşı alternatif yollar kullanabildiklerini söylemişlerdir.

“Kesinlikle etkiler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler olaylara iyi yönden bakarlar ve olumsuz durumun geçici olduğunu düşünür. Bu da işine olan bağlılığını

olumlu etkiler” (K8). “Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin çalıştığı okullarda olumlu hava olur buda severek ve isteyerek çalışmayı sağlar” (K1).

Bazı katılımcılar pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin olaylara iyi ve olumlu baktıklarını belirsizlik durumlarında dahi iyimser bir tavır sergileyerek işlerine olan bağlılıklarını sürdürdüklerini ifade etmektedirler. Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı da pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin yoğun olarak çalıştığı okul ortamında da olumlu bir havanın oluştuğunu, bunun da işle bütünleşmede önemli bir unsur olduğunu ifade etmektedirler.

“Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar zorluklarla daha rahat baş edebilirler. Buda kişilerin yaşadığı olumsuz durumlarda iş azmini korumasını sağlamaktadır” (K22).

“Zorunluluk başarıyı olumsuz etkiler. Fakat kişini pozitif psikolojik sermayesi yüksek ise işi kendisi için yapar. O zaman da işinde başarılı olur” (K7).

Katılımcılardan bazıları zorluklarla karşılaştıkları durumlarda dahi pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olmasından dolayı işlerine olan bağlılıklarını devam ettirdiklerini söylemektedirler. Ayrıca bazı katılımcılar mesleklerini zorunluluktan dolayı yapanların mesleklerinde başarısız olduklarını ifade etmekle beraber pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması durumunda işinde başarılı olabileceklerini savunmuşlardır.

“Olumsuz koşullarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlayarak, mesleki doyum için çabalamamı sağlar” (K2). “Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleri de yüksek olur. Bu da meslekteki başarıyı etkilemektedir” (K20). “Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler daha rahat iletişim kurabilirler ve karar mekanizmasına katılabilirler. Bu durum işlerinde başarılı olunmasını sağlar” (K13).

Katılımcılardan bir kısmı mesleki doyumda pozitif psikolojik sermayenin yüksek olmasının önemli olduğunu ifade ederek olumsuz durumlarda dahi elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar karar mekanizmasına katılabilen, sağlıklı iletişim kurabilen ve kendine güvenen bireylerin işlerine daha fazla bağlanacaklarını söylemektedirler.

Genel olarak katılımcıların ifadelerinden; pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan bireylerin hayata karşı olumlu bir bakış açısına sahip oldukları, yaşama umutla baktıkları, zorluklara karşı mücadele ettikleri, iyimser bir bakış açısına sahip oldukları ayrıca kendilerine güvenen bireyler olarak mesleklerine tutku ile sarıldıkları anlaşılmaktadır.

Nicel araştırma sonucunda öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle olan bütünleşmelerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ($R^2=.167$, $\beta=.410$, $p<.001$). Katılımcılar etik liderlik algısının işle bütünleşmelerine olan katkısına yönelik; “kesinlikle etkiler çünkü okuldaki atmosfer işimi severek yapmamı ve sürdürmemi sağlar, müdürün etik ilkelere göre yönettiği ortam motivasyonumu olumlu yönde etkiler, baskı ortamı motivasyonumuzu etkiliyor ve çalışmalarımızı değersizleştiriyor, olumsuz çalışma ortamı mesleğimize olan tutumuzu etkilemese de, enerjimizi ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor, müdürün okuldaki adaletli yönetimi işle bütünleşmemi etkiler, idarenin davranışları bıkkınlık oluşturuyor, desteklenmek çalışmayı artırır, müdürün davranışları ve tavırları değersiz ve yetersiz hissetmemize neden oluyor, müdürün davranışları okulumdan ve ortamdan soğumamı sağlar, hayır etkilenmem, ben işimi yaparım, bazen evet ama mümkün mertebe işime yansıtılmaya çalışıyorum, müdürün söylemleri suçluluk psikolojisine girmemize neden oluyor.” ifadelerini kullanmışlardır.

Bu doğrultuda katılımcılara ait ifadelerden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Kesinlikle etkiler çünkü okuldaki atmosfer işimi severek yapmamı ve sürdürmemi sağlar. Bu atmosferin oluşmasında temel faktör idarenin yönetim anlayışıdır. İşini severek yapan ve başarı duygusunu tadan insanlar olumlu bakış açısına sahip olurlar” (K5). “Müdürün etik ilkelere göre yönettiği ortam motivasyonumu olumlu yönde etkiler” (K18). “Evet etkiliyor. Müdürün öğretmenlere bakış açısı işimizi zorlaştırıyor. Baskı ortamı motivasyonumuzu etkiliyor ve çalışmalarımızı değersizleştiriyor” (K1). “Evet etkiliyor. Olumsuz çalışma ortamı mesleğimize olan tutumuzu etkilemese de enerjimizi ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor” (K2). “Müdür çalışanlarına karşı adaletli olursa okuldaki işlerini adaletle yürütürse işle bütünleşmemi olumlu etkiler” (K21).

Katılımcıların büyük çoğunluğu okul yöneticilerinin sergiledikleri davranışların, okulun atmosferine olumlu katkı yaptığını bu durumda işle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediğini, aynı şekilde müdürün oluşturduğu baskı ortamının yapılan çalışmaları değersizleştirdiği için bu durumun işle olan bütünleşmelerini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedirler. Ayrıca öğretmenler yöneticilerinin okulda adaletli bir yönetim sürdürmelerinin işleriyle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

“Okul müdürümüzün gösterdiği olumsuz davranışlar bıkkınlık oluşturuyor” (K4). “Müdürün davranışları ve tavırları değersiz ve yetersiz hissetmemize neden oluyor. Bu durum işle bütünleşmemi olumsuz etkiliyor” (K8). “Müdürün davranışları okulumdan ve ortamdan soğumamı sağlar” (K7).

Katılımcıların bir kısmı okul yöneticilerinin göstermiş olduğu olumsuz davranışların kendilerinde bıkkınlık oluşturduğunu, kendilerini değersiz ve yetersiz hissettirdiklerini, okuldan ve ortamdaki soğumalarına neden olduğunu söylerken bu durumun işleri ile olan bütünleşmelerini olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler.

“İdare tarafından desteklenmek çalışmayı artırır. Motivasyonumuz olumlu yönde etkilenir. Buda işle bütünleşmemizi sağlar” (K10). “Kesinlikle etkiliyor. Müdürün söylemleri suçluluk psikolojisine girmemize neden oluyor. İşle bütünleşmemi olumsuz etkiliyor” (K11). “Hayır etkilenmem. Ben işimi yaparım” (K6). “Bazen evet ama mümkün mertebe işime yansıtılmaya çalışıyorum. Bazen bıkkınlık hissi yapabiliyor” (K24).

Katılımcıların bir kısmı idare tarafından desteklenmenin işle bütünleşmeyi olumlu yönde etkilediğini belirtirken, müdürün olumsuz söylemlerinin işle bütünleşmeyi olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı da bazen olumsuz etkilense de işime yansıtılmaya çalışıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Ayrıca katılımcılardan bazıları ise idarenin hiçbir şekilde işle olan bütünleşmelerinde etkili olmadığını söylemişlerdir.

Sonuç olarak katılımcıların çoğunluğunun görüşlerinden yola çıkarak bir değerlendirme yapılacak olursa; çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arttıkça işle olan bütünleşmeleri de artmaktadır. Aynı şekilde öğretmenlerin etik liderlik algılarının da işle olan bütünleşmelerini etkilediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin etik liderlik algısı yükseldikçe işle olan bütünleşmesi de artmaktadır. Etik liderlik algısı düştükçe işle olan bütünleşmede olumsuz etkilenmektedir. Araştırmanın ikinci ve üçüncü alt problemlerinden elde edilen istatistiksel sonuçlar bu sonuçları destekler niteliktedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Tartışma

Bu bölümde, elde edilmiş olan bulgular daha önce yapılan benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Elde edilmiş bulgular doğrultusunda öğretmenlerin işle olan bütünleşmelerinde, pozitif psikolojik sermayelerinin ve etik liderlik algısının etkili olduğu görülmüştür. Bu etki işle bütünleşmenin bütün alt boyutlarında kendini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algıları onların işle olan bütünleşmelerinin “genel ortalaması ve alt boyutları düzeylerini” pozitif yönde etkilemektedir. Bu durumda, çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algıları arttıkça işle olan bütünleşmelerinin alt boyutları ile birlikte arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki

Çalışmanın ana problemi olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin işle bütünleşmelerine etkisini belirlemek için yapılan nicel ve nitel analizler sonucunda; Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından; umut, özyeterlik ile iyimserliğin işle bütünleşmenin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı görülmektedir. Bu açıdan pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Farklı bir ifadeyle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin önemi arttıkça hem genel işle bütünleşme düzeyleri hem de işle bütünleşmenin alt boyutları olan zindelik, adanma ve bütünleşme düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri hem genel anlamda hem de alt boyutlar açısından öğretmenlerin işle bütünleşmelerini

pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Kısaca pozitif psikolojik sermayeleri yüksek öğretmenlerin işle bütünleşmeleri de artmaktadır. Alan yazın incelendiğinde; Çakmak ve Arabacı (2017), yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin “psikolojik sermaye” algılarının yüksek düzeyde, “iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının” ise orta düzeyde olduğunu bulmuş, yapılan yapısal eşitlik modellemesi analiz sonuçlarına göre de öğretmenlerin “psikolojik sermaye algılarının”, “iş doyumunu ve örgütsel bağlılık” düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ocak, Güler ve Basım, (2016)’ da yapmış oldukları çalışmada “örgütsel psikolojik sermayenin” sadece “iyimserlik” alt boyutunun “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel mutluluk vb. performans türleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Özkalp (2009), yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından “dayanıklık ve iyimserlik ile iş tatmini” arasında pozitif ve anlamlı olan ilişki tespit etmiş ve benzer şekilde “dayanıklık ve iyimserliğin”, “iş tatminini” pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Çınar (2011), pozitif psikolojik sermayenin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı ilişkiler ortaya koymuştur. Paterson, Luthans ve Jeung (2014) yaptıkları araştırmanın sonucunda psikolojik sermaye ve yönetici desteğinin işte çaba göstermeyle ilişkili olduğunu ve işte çaba göstermenin de öz-gelişime neden olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan birçok çalışma bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte olup; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi, performans göstergesi olan işle bütünleşmeyi ve alt boyutlarını etkilemektedir. Kutanis ve Oruç (2014) “pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık” arasında ilişki olduğunu ve bu kavramlara pozitif bir etki yaptığını belirtmişlerdir. Luthans ve diğerleri (2005) “psikolojik sermaye” ile “iş performansı” arasında pozitif ve anlamlı olan bir ilişki olduğu ve çalışanların “psikolojik sermayelerinin” yüksek olmasının performanslarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Larson ve Luthans(2006) “psikolojik sermaye” ile “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Luthans ve diğerleri (2008) tarafından yapılan diğer bir çalışmada “psikolojik sermaye” ile “performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

Alan yazında pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeye ve performansa yönelik olumlu ve pozitif etkisinin olduğunu ortaya koyan birçok çalışma olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra pozitif psikolojik sermayenin işe olan bağlılığı arttırdığı, işten ayrılmaları, iş stresini, işe yönelik kaygıları ve sinizmi azalttığı yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda Erkuş ve Fındıklı (2013) yapmış oldukları araştırmada “psikolojik sermaye” ile “iş tatmini ve iş performansı” arasında pozitif, “işten ayrılma niyeti” arasında da negatif ve anlamlı olan bir ilişki tespit etmişlerdir. Tüzün,Çetin ve Basım(2014) psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatifbir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca Avey, Luthans ve Youssef (2010) yaptıkları çalışmada “psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranışlarla” da negatif ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Yine Avey ve diğerleri (2011) “psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş, örgütsel vatandaşlık, performans, öz-değerlendirme, yönetici değerlendirmeleri ve objektif değerlendirme” gibi değişkenler ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Öte yandan “psikolojik sermaye ile sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve endişesi, sapma” davranışlarıyla negatif bir ilişki saptanmışlardır. Walumbwa ve diğerleri ise (2011) “performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Elde edilen bulgular ile alan yazında incelenen bulguların örtüştüğü söylenebilir.

Diğer taraftan araştırmanın bulguları alan yazında farklı örneklerde yürütülen çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir.Yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin işleriyle bütünleştikleri, kendilerini işlerine daha fazla kaptırdıkları, iş performanslarını arttırdıkları, iletişim sorunlarını en aza indirdikleri, örgütsel amaçlara ulaşmada daha fazla katkıda buldukları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri, iş çevrelerinde olumlu etki oluşturdukları görülmektedir(Gill, 2007; Öner, 2008; Schaufeli ve Salanova, 2008; Yaldıran, 2010; Ouweneel, Le Blanc ve Schuafeli, 2013, Kalman, 2017). Yine ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik yapılan 8 haftalık bir uygulama çalışmasının sonucunda katılımcıların pozitif psikolojik sermaye değerlerinde artış olduğu gözlenmiş, süreç sonunda daha olumlu tutum geliştirdikleri rapor edilmiştir (Kalman ve Summak, 2017).

Alan yazında yapılan birçok çalışma bu çalışmada elde edile bulgular doğrultusunda sonuçlar ortaya koymaktadır. Keleş (2011), yaptığı çalışmada pozitif

psikolojik sermayenin is yerinde “destekleyici bir örgüt iklimi” algılanması halinde, çalışanların performansları olumlu yönde etkilendiği sonucuna ulaşırken, Büyükgöze (2014), öğretmenlerin, “algılanan örgütsel destek düzeyleri” ile “genel psikolojik sermaye” düzeyleri arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin düşük olduğu okullarda öğretmenlerin performanslarının olumsuz etkilendiği birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Bu tür okullarda ve çalışan öğretmenlerde bazı sorunlarla karşılaşılacağı, okulların hedeflenen amaçlara ulaşmada sorunlar yaşayacağı söylenebilir. Bu açıdan öğretmenlerin işle bütünleşmelerini sağlamanın, olumlu psikolojilerine destek olmanın bir gereklilik olduğu görülmektedir (Bıyıkbeyi,2015; Topçu ve Ocak,2012; Avey, Wernsing ve Luthans,2008).

Yıldız (2015), yaptığı çalışmanın çalışmanın sonucunda “pozitif psikolojik sermaye”nin, “örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık” davranışlarıyla pozitif ilişkili olduğunu ve “pozitif psikolojik sermaye” ile “örgütsel vatandaşlık” davranışı ilişkisinde “örgütsel güvenin” aracılık rolünü bulgulamıştır. Yine Akçay(2011) çalışmasında “pozitif psikolojik sermayenin” örgütlerin rekabet üstünlüğünü elde etmesi açısından önemli bir rol üstlendiğini ve çalışanların “psikolojik sermaye düzeylerinin” ölçülmesi ve geliştirilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir.

Görüldüğü üzere bu araştırmada ortaya çıkan *öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işle bütünleşme davranışı arasında olumlu ilişkinin olduğu* bulgusu diğer araştırma sonuçlarında, özellikle performans türlerinde ortaya çıktığı görülmekte olup, bu bulgunun ilgili olan diğer araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki

Çalışmanın diğer bir problemi olan öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda; etik liderlik algılarının alt boyutlarından; iklimsel etik ile davranışsal etiğin işle bütünleşmenin genel ortalaması ve alt boyutlarını anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı, iletişimsel etiğin ise işle bütünleşmenin bütünleşme boyutunu yordadığı görülmektedir. Bu açıdan etik liderlik algıları yüksek olan öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Farklı bir ifadeyle öğretmenlerin etik liderlik algılarının önemi arttıkça, hem genel işle bütünleşme düzeyleri artmakta hem de işle bütünleşmenin alt boyutları olan zindelik, adanma ve bütünleşme düzeyleri

artmaktadır. Öğretmenlerin etik liderlik algıları hem genel anlamda hem de alt boyutlar açısından öğretmenlerin işle bütünleşmelerini pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Kısaca etik liderlik algıları yüksek öğretmenlerin işle bütünleşmeleri de artmaktadır.

İlgili alan yazın tarandığında; Karagöz(2008) yapmış olduğu çalışmada, “örgütsel adanmışlığın bütün boyutları ile etik liderliğin” bütün boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Çetin’in (2004) aktardığı bir araştırma da ilköğretim birinci ve ikinci kademe okullarında ki öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı hoşgörülü ve adaletli davranmaları ve yönetici olmanın sorumluluklarını etik ilkelere bağlı olarak yerine getirmeleriyle öğretmenlerin iş doyumu arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Işık (2009), tarafından yapılan çalışmada; araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğunlukla tutarlı bir şekilde etik liderlik davranışları ortaya koydukları, araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütlerine bağlı oldukları, yöneticilerin “etik liderlik” davranışlarının öğretmenlerin “örgütsel bağlılıklarını” çeşitli düzeylerde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenler yöneticilerinin adalet duygusuna sahip olmalarını işle bütünleşmelerinde önemli bir etken olarak görmektedirler. Aynı şekilde, Uğurlu (2009), tarafından yapılan çalışma sonucunda; öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik düzeylerini algılama düzeyi oldukça yüksek çıkarken yöneticilerin “etik liderlik” davranışları ile “örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık” davranışları arasında olumlu olan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Acar(2011), tarafından yapılan çalışmada da; öğretmenlerin, okul yöneticileri için “etik liderlik” davranışlarının yüksek düzeyde olduğunu belirttikleri ve okullarına ilişkin adalet algılarına ve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Alan yazında yapılan birçok çalışma bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar ortaya koymaktadır. Öner (2008) tarafından yapılan araştırmada “hizmetkar yöneticilik” özellikleri gösteren yöneticilerin, “örgütsel adalet” algısına yaptığı etki üzerinden çalışanların işle bütünleşmeleri üzerine olan etkisini incelemiş ve analizlerin sonucunda, “algılanan örgütsel adalet algısı ve işle bütünleşme” arasında anlamlı pozitif doğrusal ilişki bulmuştur. Yine, Saks (2006) tarafından çeşitli işlerde çalışan 102 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada ise örgütsel desteği yüksek olarak algılayan, örgütte adaletin yüksek düzeyde bulunduğunu

düşünen çalışanların yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgularda, etik liderliğin alt boyutlarından iklimsel etik işle bütünleşmenin en büyük yordayıcısıdır. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili olarak yapılan farklı araştırmalara bakıldığında; Elçi (2003) yaptığı araştırmasında, etik iklimin örgütte algılanışı yüksekse, “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arttığını, “işten ayrılma niyetinin” ise azaldığını, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif; iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yine, Yaldıran (2010) “işe gönülden adanma” değişkeni ile “etik iklim” değişkeni arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Köse (2015), yaptığı çalışmada öğretmenlerin “işle bütünleşme” davranışları ile “örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde Bilgen (2014), “etik liderlik ve etik iklim” algılarının “örgütsel bağlılığı” artırırken, “etik liderlik” algılarının da “etik iklimi” olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Neubert ve diğerleri (2009) ise, etik iklim oluşturulması şartıyla etik liderlik davranışının kişilerin iş tatmini ve kuruma adanmışlığa doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Yönetici adil olduğuna dair davranışlar sergilediğinde etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi artmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Arifin ve diğerleri (2014), yapmış oldukları araştırmanın sonucunda örgütsel kültürün doğrudan işle bütünleşme ile ilgili olduğu ve örgütsel kültürün işle bütünleşmenin bir öngörücüsü olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Ayrıca örgütsel kültürün öğretmen performansı ile ilgili olduğu, dönüşümcü liderliğin olumlu olarak işle bütünleşme ve öğretmen performansı ile ilgili olduğu, işle bütünleşmenin olumlu olarak öğretmen performansı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Aikman (2003), “etik liderlik ile kurum kültürü” arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Kurum için önemli faktörün “etik liderlik” olduğu ve “etik liderlik” davranışlarıyla kurumun etik yönelimi arasında ilişki olduğu bulgusudur. Yeşiltaş (2012), kişilerin kurumlarıyla kendilerini özdeşleştirmelerinde etik liderliğin ve örgütün genel etik ikliminin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aksoy (2012) yapmış olduğu çalışmada örgütsel performans üzerinde en fazla etik liderliğin etkide bulunduğunu belirtmiştir. Hatun (2013) ve Altun (2013) ise

benzer şekilde, etik liderlik tarzının, çalışanların örgüte olan bağlılığını kuvvetle etkilediğini belirtmektedirler.

Bu araştırmada ortaya çıkan “*öğretmenlerin etik liderlik algısı ile işle bütünleşme davranışı arasında olumlu ilişkinin olduğu*” bulgusunun diğer araştırma sonuçlarıyla da benzer şekilde ortaya çıktığı görülmekte, bu bulgunun diğer ilgili araştırmaların sonuçlarıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisi

Teorik modelde pozitif psikolojik sermayenin, etik liderlik ve işle bütünleşme gizil değişkenleri arasında “aracılık etkisinin” olduğu iddia edilmiştir. Çalışmadan elde edilmiş olan bulgular; etik liderlik ile işle bütünleşme arasında doğrudan bir ilişki olduğu ve bu ilişkiye pozitif psikolojik sermaye dahil edildiğinde, pozitif psikolojik sermaye etkileşiminin, etik liderlik davranışı ile işle bütünleşme arasında “kısmi aracı değişken” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özetle, öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmeleri üzerinde pozitif psikolojik sermaye etkileşimi aracılığı ile de etkisi vardır. Başka bir ifadeyle etik liderlik davranışı ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin, pozitif psikolojik sermaye etkileşiminin modele eklenmesi ile değer kaybetmiş olması, başka aracı değişkenlerin de varlığını ortaya koymaktadır. Aynı şekilde; Walumbwa ve diğerleri (2011) kolektif psikolojik sermaye ve güvenin, otantik liderlik ve grupların olumlu çıktılar arasında olan ilişkideki rolünü grup seviyesinde incelemiştir. Yapılan araştırmanın sonuçları psikolojik sermaye ve güvenin grup seviyesinde gösterilen “performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ve güven; otantik liderlikle grupların olumlu çıktılar arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

Luthans ve diğerleri(2008), tarafından yapılan çalışmada “psikolojik sermaye” ile “performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirtilirken, Luthans araştırmada destekleyici örgütsel iklim ile belirtilen bu örgütsel çıktılar arasında pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne sahip olduğunu bulgulamıştır. Roche, Haar ve Luthans (2014) yöneticilerden oluşan 4 farklı örneklemin kullanıldığı çalışmada, yöneticilerin farkındalık seviyelerinin mental iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü araştırmışlardır. Bütün örneklemlerde farkındalık düzeylerinin endişe, depresyon gibi fonksiyonel olmayan çıktılar, yöneticilerin olumsuz etkileri ve girişimcilerin tükenmişlikleriyle olumsuz ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bütün örneklemlerde farkındalık düzeylerinin

bu fonksiyonel olmayan çıktılar üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu gösterilmiştir.

Vogelgesang, Clapp-Smith ve Osland (2014) yaptıkları çalışmada pozitifliğin küresel lider yeterliliğindeki rolünü test etmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlar pozitif psikolojik sermayenin, küresel zihniyetle üç küresel lider yeterlilikleri (peşin hüküm vermeme, sorgulama ve performans) arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Cole, Daly ve Mak (2009) çalışanların kıdem yılı ile öznel iyi oluşları arasında yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin aracılık rolüne vurgu yapmaktadırlar.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008) 132 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada “psikolojik sermayenin pozitif duygularla” ilişkisini belirtirken “pozitif duyguların da işe katılım, sinizm, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma” gibi değişkenler ile de ilişkili olduğu ve olumlu olan duyguların, psikolojik sermaye ile bahsedilmiş olan tutumlar ve davranışlar arasında da aracılık etkisine sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmada ortaya çıkan “*öğretmenlerin etik liderlik algısı ile işle bütünleşme davranışı arasında pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisi*” bulgusunun diğer yapılmış olan araştırma sonuçlarında da benzer bir şekilde ortaya çıktığı görülmüş olup, elde edilen bu bulgunun araştırmaların diğer ilgili sonuçlarıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye özellikle son yıllarda ülkemizde ve dünyada akademik makalelerde ve tez çalışmalarında çalışma konusu olarak sıklıkla ele alınmaya başlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin çeşitli liderlik türleri ve performans çeşitleriyle ilişkisine yönelik çalışmaların bulguları bu çalışmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Ancak ulusal ve uluslararası alan yazında pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme değişkenlerini içeren bütüncül bir modele rastlanılmamış olması ve özellikle etik liderlik algısı ile işle bütünleşme arasında pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisinin belirlenmesi araştırmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu başlık altında araştırmada elde edilmiş olan bulgular doğrultusunda ulaşılmış olan sonuçlar verilmiş ve bunlara dayalı olarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Bu tez kapsamında; son yıllarda eğitim örgütlerindeki çalışanların ölçülebilir ve geliştirilebilir “pozitif örgütsel davranış” özelliklerine odaklanan, pozitif psikolojik sermaye ile öğretmenlerin etik liderlik algısı ve işle bütünleşmeyle olan ilişki ve etkileşimlerine dikkat çekilmektedir. Bu çerçevede ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisini belirlemek üzere ilişkisel araştırma yapılmıştır.

Bu çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının öğretmenlerin işle bütünleşmesine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin etik liderlik algısı ve pozitif psikolojik sermayelerinin işle bütünleşmeyi etkilediği şeklinde kurulmuş olan teorik modelin yapısal eşitlik modeli kapsamında test edilmesi sonucunda, kurulmuş olan modelin iyi ve kabul edilebilir bir model olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm değişkenler arası doğrudan etkiler incelendikten sonra çıkan ilişkiler üzerinden pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisi araştırılmıştır. Aracılık etkileriyle ilgili analizlerin sonucunda; öğretmenlerin etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin “kısmi ara yordayıcı” (partialmediator) olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işle bütünleşme arasındaki ilişki incelendiğinde; öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermayeleri onların işleriyle olan bütünleşmelerinin genel ortalaması ve alt boyutlar; zindelik, adanma ve bütünleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması öğretmenlerin işlerine tutkuyla sarılmalarında, işlerine bağlanmalarında, işlerine istekle gitmelerinde kısaca işle bütünleşmelerinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye bir bütün olarak da işle bütünleşmeyi olumlu olarak yordamakta ve anılan tüm bulgular konu hakkında daha önce yapılan araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut boyutu işle bütünleşmenin en önemli yordayıcısıdır. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin, özellikle hedeflere ulaşmada, olumsuz durumlarda dahi birçok yol bulabilme inancına sahip olmalarında ve onların beklenenin üzerinde bir iş performansı sergilemelerinde öğretmenlerin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkileyen önemli bir etken olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin diğer alt boyutlarından iyimserlik ve özyeterlik işle bütünleşmeyi pozitif olarak yordamaktadır. Öz yeterliğinin yüksek olduğuna dair inanca sahip çalışanlar ve işine karşı pozitif bakış açısına sahip çalışanlar işleri ile daha fazla bütünleşmektedirler.

Öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerini yordadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin; etik liderlik algıları öğretmenlerin işleriyle olan bütünleşmelerinin genel ortalaması ve alt boyutlar; zindelik, adanma ve bütünleşmeyi de olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Etik liderliğin alt boyutlarından iklimsel etik boyutu işle bütünleşmenin alt boyutlarından zindelik ve adanmanın en önemli yordayıcısıdır. Etik liderliğin alt boyutlarından iletişimsel etik ise işle bütünleşmenin alt boyutu olan bütünleşmenin yordayıcısıdır. Öğretmenlerin etik liderlik algılarının yüksek olması, işlerine tutkuyla sarılmalarında, işlerine bağlanmalarında, işlerine istekle gitmelerinde kısaca işle bütünleşmelerinde önemli bir değişken olarak görülmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeye olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bulgular neticesinde, öğretmenlerin hedeflere ulaşabilme doğrultusunda harekete

geçme güdöleri ve hedeflere ulaşmak için farklı yollar bulabilme konusundaki düşünce sürecini tanımlayan umutları ile çalışanların belirlenmiş olan bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak ifade edilen özyeterliklerinin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediği görölmektedir. Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde ise etik liderlik algısının işle bütünleşmeye olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik özelliklerine sahip (güven, saygı, adalet, dürüstlük, ilkelı olma vb.) eğitim yöneticilerinin çalışma ortamındaki atmosferi olumlu etkilediği ve bu durumun öğretmenlerin işle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediği görölmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmede dikkate değer bir yordayıcı olduğu, ayrıca öğretmenlerin etik liderliğin işle bütünleşmeye etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi olduğu yargısına ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

6.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Bu araştırma Gaziantep Şahinbey ve Şehitkamil ilçe merkezlerindeki resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde yapılmıştır. Özel okullarda dahil edilerek başka il ve ilçelerde benzer çalışmalar yapılabilir.
2. Sadece öğretmenler değil aynı zamanda eğitim yöneticileri, öğrenci ve velilerden elde edilen nicel ve nitel veriler analiz edilerek daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.
3. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arttırmaya yönelik özellikle nitel ve deneysel araştırmaların sayısının arttırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
4. Örgütsel psikolojik sermaye oluşturmak için okullarda yapılması gereken çalışmaların neler olabileceği araştırılabilir.
5. Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranış düzeylerini arttırabilecek etkenlerin neler olduğu konusunda daha kapsamlı özellikle nitel araştırmalar yapılabilir.

6. Pozitif psikolojik sermayenin farklı liderlik türleriyle ilişkisine yönelik çalışmaların yapılması önem önerilir.
7. Bu araştırma da pozitif psikolojik sermayenin ve etik liderlik algısının işle olan bütünleşmeyi etkilediği ortaya çıkmıştır. İşle bütünleşmeyi etkileyen başka değişkenler ortaya konarak çalışanların işle olan bütünleşmelerini arttıracak etkenleri belirlemeye yönelik yeni çalışmalar yapılmalıdır.

6.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Çalışanların işleriyle bütünleşmelerinde pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının etken unsurlar oldukları yöneticiler tarafından bilinmeli, gerekli önem verilmeli ve uygulamada da bu hususlar dikkate alınmalıdır.
2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik projeler ve eğitimlere katılmalarına fırsat verilmelidir.
3. Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin uygulamalı eğitimler ülkemizde çok fazla yaygın değildir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik uygulamalı eğitimlere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu hususta seminerler, eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir.
4. Eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeylerini artıracak seminerler, eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir.
5. Eğitim yöneticileri ve öğretmenler için pozitif psikolojik sermayenin gelişimine katkı sağlayan stratejiler (stres yönetme teknikleri, iletişim, motivasyon vb.) belirlenmelidir.
6. İklimsel etiğin çalışanların işle bütünleşmede önemli bir etken olduğu bütün okul yöneticileri tarafından fark edilmesi sağlanmalıdır. İklimsel etiğin önündeki yönetici, çalışan, öğrenci, veli ve çevre kaynaklı sorunlar ortaya konarak bu sorunları giderici tedbirler alınması önerilebilir.
7. Çalışanların işle bütünleşmesinde, idarenin desteğinin önemli bir etken olduğu yöneticilerce bilinmelidir. Bununla ilgili bilgilendirme ve eğitim seminerleri düzenlenebilir.
8. Okul yöneticileri; öğretmenlerine değer verdiğini göstermeli, yaptıkları çalışmalarını takdir etmeli ve desteklediğini, çalışanlarına karşı adil davrandığını göstermeli, çalışanlarla etkili ve olumlu iletişime geçmeli,

çalışanlarına güven vermeli ve onlara güvendiğini uygulamalarıyla göstermeli, kurumda sevginin, saygının ve dayanışmanın olduğu birlikteliği tesis etmeli, çalışanlarıyla sosyal etkinlikler düzenlemelidirler.

9. Öğretmenler mesleklerine yeteri kadar değer verilmediğini, mesleklerinin çok kutsal olduğunu düşünmekle beraber mesleklerinin saygınlığının her geçen gün azaldığını düşünmekte ve meslekleri ile ilgili iyimserliklerini kaybetmektedirler. Öğretmenlerin bu bakış açısının nedenleri ilgili tüm birimlerce araştırılarak mesleğin saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
10. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeye ve yöneticilerin etik liderlik özelliklerini kazanmalarına yönelik çalışmalarda sadece okul idaresi ve çalışanların değil okul çevresinin, Milli Eğitim Müdürlüklerinin ve Milli Eğitim Bakanlığının da etkisinin olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle üst düzey yönetim kademelerinin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesini yükseltmek ve eğitim yöneticilerinin etik liderlik yönlerini güçlendirmek için çalışmalar hazırlamasına öncülük etmeleri önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, G. (2011). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi*. Doktora Tezi, (298511). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Agin, Ö. (2010). *İş Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, (264694). Kocaeli Üniversitesi. Kocaeli.
- Aikman, P.A. (2003). *“Towards Ethical Leadership in Health Care”, A Major Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Master of Arts in Leadership and Training*, Royal Roads University.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Doktora Tezi, (303686). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, S. (2012). *Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, (314768). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Altun, Y. (2013). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (345391). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 82, Ocak-Haziran 2009, 21-46.

- Arifin, F., Afnan, A., Djumahir, T. Ve Rahayu, M. (2014). Organizational culture, transformational leadership, work engagement and teacher's performance : test of a model. *International Journal of Education and Research* 2(1), 1-14.
- Arı, S. (2011). *Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi*, (303751). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Aronson, E. (2003). "*Ethics and Leader Integrity in the Health Sector*", Submitted to The Faculty to the Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy.
- Arslan, H. ve Beytekin F. (2004). İlköğretim Okul Müdürleri İçin Eğitim Liderliği Standartlarının Araştırılması. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda Sunulan Bildiri*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008) Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1).
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 41-67.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve 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., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youseef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. ve Pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership And Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Patara, J. L. ve West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F. ve Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

- Avey, J.B., Wernsing T.S., Palanski, M.E. (2012). Exploring the Process of Ethical Leadership: The Mediating Role of Employee Voice and Psychological Ownership. *Journal of Business Ethics*. 107(1),21-34.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aykanat, Z. ve Gül, H. (2012). Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16 (1), 17-36.
- Bakker, A. (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology". *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B. & Demerouti, R. (2007). "The Job Demands – Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, 309-328.
- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, Contextual Factors and Well-being: The Impact of Work Engagement*. Doktora Tezi, (221379). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The Exercise of Control. *New York: W.H. Freeman*.
- Bandura, A. (2004). Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream. *Behavior Research and Therapy*, 42.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baron, R. A., Franklin, R. J. ve Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*,42(3),742-768.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yönetimin Sanatı*. İstanbul: Kariyer Developer Yayınları.
- Basikin, B. (2007). Vigor, Dedication and Absorption: Work Engagement Among Secondary School English Teachers in Indonesia. *AARE Annual Conference Fremantle 2007, full conference paper*. Fremantle, Australia. AARE 2007-BAS 07349
- Başaran, E. İ. (1998). *Yönetimde İnsan ilişkileri*, Gül Yayınevi. Ankara.
- Baştuğ, İ. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, (249810). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Battal, F. (2013). *Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, (344594). Gümüşhane Üniversitesi. Gümüşhane.
- Batuk, S. (2011). *The Relationships Between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and the Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment*. Yüksek Lisans Tezi, (290768). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Beceren, E. ve Çetin, N. G. (2007). Lider Kişilik Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Benard, B. (1993). Fostering resiliency in kids. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Özyeterlik İnancı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 31(161), 172-180.
- Bıyıkbeyi, T. (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, (393652). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, (370814). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Boniwell, Ilona, (2006). *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*, Second Edition, Pwbc, London 2006, p.3.
- Bosman, J. & Rothmann, S. & Buitendach, J. H. (2005). "Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48-56.
- Bostancı, A. B. ve Yolcu, H. (2011). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Performansını Değerlendirmede Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, (1),922-940.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., and Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20 (4), 583-616.
- Brown, M., E. L, Trevino ve A. D., Harrison (2005). "Ethical Leadership": A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.(97),117-134.
- Brown, S. P. (1996). "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement" *Psychological Bulletin*, 120(2),235-255.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (385524). Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Büyükoztürk, Ş. K. Çakmak, E. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. Demirel, F.(2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*(19.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Callero, P. L. (1992). "The Meaning of Self-in-Role: A modified measure of role identity", *Social Forces*, Vol.71(2), 485-501.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 231-243). Oxford: *Oxford University Press*.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Anı Yayınları.

- Chen, D. J. Q. ve Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
- Christian, M. S. & Slaughter, J. E. (2007). "Work Engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area", *Solomon, G. T., Proceedings of the Sixty-Sixth Annual Meeting of the Academy of Management*, pp.,1-6.
- Ciulla, J. B., Hoyt, C. L., Goethals, G. R. & Forsyth, D. R. (Eds.). (2008). *Leadership at the Crossroads*, Westport: Praeger Publishers.
- Cole, K., Daly, A. ve Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal Of Socio-Economics*, 38(11), 464-474.
- Colff, J. J. V. D. & Rothmann, S. (2009). "Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa" *SA Journal of Industrial Psychology*, 35, No 1.
- Compton, William, C (2005). *Introduction to Positive Psychology*, Wadsworth Publishing, USA 2005, p. 5.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works, *Harvard Business Review*, 80/5 (May), 46-50.
- Creswell, J.W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2008). Educational research planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. *International Pearson Merrill Prentice Hall*
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W. (2006). *Understanding Mixed Methods Research*, (Chapter 1). Available at: http://www.sagepub.com/upm-data/10981_Chapter_1.pdf
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage.
- Creswell, J. W., & Clark, V. P. (2014). *Karma Yöntem Araştırmaları (Çev. Yüksel Dede ve Selçuk Beşir Demir)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W., ve Clark, V. L. P. (2015). *Karma Yöntem Araştırmaları (Çev.) Dede ve Demir*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 297-334.
- Cropanzano, R. & Wright, T. A. (2001). When a 'happy' worker is really a 'productive' worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199.

- Çağlar, E. S. (2011). *The Impact Of Empowerment On Work Engagement Mediated Through Psychological Empowerment: Moderating Roles Of Leadership Styles and Work Goals*. Doktora Tezi, (291566). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire Ve Asistanlarda Mobbingin İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (322204). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. Zonguldak.
- Çakmak, M.S. ve Arabacı İ.B., (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.esosder.org Electronic Journal of Social Sciences ISSN:1304-0278 Yaz -2017 Cilt:16 Sayı:62 (890-909) Summer-2017 Volume:16 Issue:62*
- Çelik, C. ve Önder, S. (2008). Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması. *SDÜ İİBF Dergisi, 13(3), 49-66*.
- Çelik, N. (2013). *Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Etik Liderlik Anlayışları ile Örgüt Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bursa Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, (381246). Okan Üniversitesi. İstanbul.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çengelci, E. (2014). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, (372443). Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyonkarahisar.
- Çetin, F. ve Basım H.N., (2012) Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137*.
- Çetin, F., Hazır K. ve Basım H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1), 31-52*.
- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu University Journal Of Social Sciences, 13(3), 95-108*.
- Çetin M., Özdemir A.N. ve Akpolat T. (2017). Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Değerleri Ve Etik Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki *NESJOURNAL Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science Yıl: Aralık 2017, Sayı: 13(4), 247-267*.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlemelerinin Işığında, Okul Müdürlüğü ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (23), 74-84*.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (298113). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*: Ankara: Pegem Akademi.
- Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.

- Dağlı, A. ve Akyıldız, S. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlköğretim Denetmenlerinin Etik Davranışları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 27-38.
- Dalay, G. (2007). *The relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement* (Master thesis). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 209238).
- Davis, D. L, (2004). "*A Correlative Study Of African-American Adolescent Identity Development and Levels Of Cultural Mistrust:Implications For Ethical Education Leadership*, A dissertation Submitted to the Graduate College of Bowling Gren State University In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy.
- DeGraffenreid, J. G. (2004). *The Relationship Between Character Education Implementation and the Middle Level Administrators Perceptions of Character Education*, A Project Presented to The Faculty of the Graduate School of Saint Lois University In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Education.
- Demir, A. (2011). *Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri ve Amire Duyulan Güvenle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (291631). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Demirbaş, H. T. (2008). *İş Özellikleri Algısının İş Bütünleşmesi Üzerindeki Etkisi (İDO A.Ş.'de Bir Uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, (261682). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, (188149). Gebze Yüksek Teknolojileri Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Doğan, E. (2002). *Çalışanın İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının, Lidere Olan Güvenin, Güçlenmenin ve Negatif/Pozitif Duygulanımın Etkileri*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Doğan, S. (2007). *Vizyona Dayalı Liderlik*, Kare Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneklemine İncelenmesi*. Doktora Tezi, (355868). Mersin Üniversitesi. Mersin.
- Drake, T. L. and Roe, W. H. (1994). *The Principalship* (4th ed.). *Englewood Cliff: Prentice Hall*.
- Emeksiz, E. (2015). *İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme: İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. (414604). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Eren E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*(13.Baskı). Beta Yayınları.
- Ergüden, Y. (2003). *Kamu Yönetimi ve Etik Değerler*. *Dünya Gazetesi*.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). *Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. *Journal of Economics &*

Administrative Sciences / Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 55-72.

- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2012). İş yaşamında mutluluk: Psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.*
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. (Turkish). *Istanbul University Journal Of The School Of Business Administration, 42(2), 302-318.*
- Ertemli, H. B. (2011). *İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, (285862). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ertürk, H. (2012). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi (Uşak İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi, (327798). Uşak Üniversitesi. Uşak.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri, 15, 49-55.*
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: XXX, Sayı:1, 377-390.*
- Evgülü, S.İ. (2009). *Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de İlköğretim Okul Yöneticileri İçin Geçerli Olan Etik İlkelerinin Karşılaştırılması.* Yüksek Lisans Tezi, (239415). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review, 31(2), 270-291.*
- Freaney, Y., & Tiernan, J. (2006). Employee engagement: An overview of the literature on the proposed antithesis to burnout. *The Irish Journal of Psychology, 27(3-4), 130-141.*
- Freudenberger, H. J. (1974), Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30(1), 159-165.*
- Garcia, V. C. (2003). *A Case Study of a Holistic Model For The Professional Development of School Administration.* A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment of the Requirements For The Degree of Doctor of Education, The University of New Mexico.
- Gill, D. S. (2007). *Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement?.* Doktora Tezi, Kansas State University.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life,* New York, Doubleday Anchor.
- Goldsmith, A. H. ve Darity, W. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy, 26(2), 9-21.*
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç. ve Çepni, O. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(1), 123-142.*
- Güler, B.K. ve Sarıipek, D. B. (2014). Psikolojik Sermayenin Çalışma Hayatındaki Etkileri. *Türk Metal Dergisi. Ocak 2014 Sayı: 174.*

- Gültekin, M. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. (219218). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneşer, A. B. (2007). *The Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person Supervisor Fit*. Doktora Tezi, (208825). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güney, S. (2006). Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 135-148.
- Gürsel, M. (1997). *Okul Yönetimi*. Konya: Mikro Yayınları.
- Güvenç, H. (2010). Ders Çalışma Özyeterlik Algısı Ölçeği'nin Geliştirme Çalışması *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 59-69.
- Hadi N. U., Naziruddin, A. ve Ilham S. (2016), Making sense of mediating analysis: a marketing perspective. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 5(2), 62-76.
- Hakanen J.J., Bakker, A.B., (2005). Demereouti, E., How Dentists cope with their job demands and stayed engaged: the moderating role of job resources *European Journal of Oral Science*, 113, 479-487.
- Hall, Calvin, S., *Psychology an Introductory Textbook*, Howard Allen Inc. Publishers Cleveland, USA 1960, p. 1.
- Hallberg, U. E. & Johansson, G. & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., ve Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Harvey, E. (2004). Liderlik ve Etik. *Executive Excellence*, 8(87), 13-27.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken Der Türken Journal of World of Turks*. 2(1), 391-410.
- Heres, L. (2009). *What Makes the Difference? Ethical Leadership Across the Public Private Continuum*. Published Master Thesis, Virije University, Amsterdam.
- Hoff, D. L. and others. (2006). Preparing Educational Leaders to Embrace the "Public" in Public Schools. *Journal of Educational Administration*. 44(3), 239-249.
- Huang, L. ve Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal Orientation–Creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.
- Işık, M. (2009). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Beylikdüzü Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- İğdelipınar, N. (2013). *Çalışanların İş Tatmin Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (353300). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.

- İnceler, S. (2005). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, (188069). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- İskele, A. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Yararıcı İklim Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi, (250558). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Jensen, S. M., ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18, 254-273.
- Jick, T. D. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. *Administrative Science Quarterly*, 24, 602-611.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2004). Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches (2nd ed.). *Needham Heights, MA: Allyn ve Bacon*.
- Johnson, R., & Onwuegbuzie, A. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Jones J.R. ve Harter, J. K. (2005). Race effects on the employee engagement-turnover intention relationship. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 78-88.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-evaluations Traits - Self-esteem, Generalized Self-efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. ve DePater, I. (2004). Emotional Stability, Coreevaluations, and Job Outcomes. *Human Performance*, 17 (3), 325-346.
- Judy. B. L. (2003). Using Learner-Centered Education To Prepare Teachers For Ethical Leadership Education. *Chula Vista: Fall 2003. Vol.124, Iss. 1; pg. 55*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalman, M. ve Summak M.S. (2017). Revitalizing the HERO within Teachers: An Analysis of the Effects of the PsyCap Development Training. *The Qualitative Report 2017 Volume 22, Number 3, Article 1, 655-682*
- Kalman, M. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi, (470232). Gaziantep Üniversitesi. Gaziantep.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, (67).
- Kara, U. A. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, (375515). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.

- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karadaş, F. (2014). *Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Güdülenme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, (354614). Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, (226280). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kararımk, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 102-115.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaköse, T. (2007) Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği. *Çağdaş Eğitim.Sayı: 338(21)*, 78-85.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (10. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi*. Doktora Tezi, (366266). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Kaygın, E. ve Kaygın, C. Y. (2012). “Çalışanların Dönüştürücü Liderlik Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt” 4, Sayı 2, 2012 ISSN: 1309 -8039*.
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2). ISSN: 1309 -8039 (Online)
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, (327545). Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Khuntia, R. ve Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, (278226). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Kılınç, T. (1996). Liderlikte Durumsallığın Ötesi II: Karizmatik Liderlik Yaklaşımı. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 25(2), 67-108.
- Kınay, S. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimsel Etik İlkelere Bağlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, (211132). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Kızıldağ D. ve Saylı H. (2007). Yöneltil Etik ve Yöneltil Etigin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yöneltiliminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(9), 231-251.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneltiliciliği* (13.Baskı). İstanbul: Beta Yayımcılık.
- Konak, M. (2014). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlkokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çatışma Yöneltilme Stilleri Arasındaki İlişki (Batman İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, (357559). Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Van.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., Fiksenbaum, L. (2006). Work Engagement Among Woman Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences. *Equal Opportunities International*, Vol.25, 299-310.
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algisi ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki(Kahramanmaraş İli Örneği)*. Doktora Tezi, (280670). Zirve-Sütçü İmam Üniversitesi. Gaziantep.
- Kurşun, A.T. (2011). *Okulların Kurumsal İmajının Okul Yöneltilicilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, (280670). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, (306495). Genelkurmay Başkanlığı, Harp Akademileri Komutanlığı. İstanbul.
- Kutunis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 36-58.
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, (187264). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Langelaan S. and others (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3) 521-532.
- Larson, M, ve Luthans. F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2) 75-92.
- Lawler, E. E. & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, Aug 1970, 54(4), 305-312.
- Lehtinen, T. A. (2013). *Quality of Working Life and Engagement in an Evolving Hospitality Subsector: The Case of Hostels*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Instituto Universitario De Lisboa, ISCTE Business School, Lisboa.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewe´ & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being* (3), 91–134). Oxford, United Kingdom: Elsevier.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W. ve Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 191-199.

- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 386-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, (1), 249-271.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., ve Avey, J. B. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *New York: Oxford University Press*.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. And Avolio, B. J. (2015). Psychological Capital And Beyond. *Oxford University Press. New York*.
- Luthans, Fred - Avolio, Bruce J. - Avey, James B. - Norman, Steven M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, (60), 541-572.
- Luthans, Fred, (2002) The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, (23), 695-706.
- Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa and Weixing Li, (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef and Bruce J. Avolio, Psychological Capital. *Oxford University Press, New York 2007, p.20*.
- Malekiha, M. ve Abedi, M. R. (2014). The relationship between work engagement and happiness among nurses in Iran. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 809-816.
- Maslach, C. & Leiter, P. M. (1997). The truth about burnout. *San Francisco: California: Jossey-Bass*.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.

- Masten, A. ve Reed, M. J. (2002) “*Resilience in Development*”, in: Rick Synder & Shane Lopez, (Ed).*Handbook of Positive Psychology*.Oxford: Oxford University Press.
- McBain, R. (2007). The Practice of Engagement: Research into Current Employee Engagement Practice.*Strategic HR Review vol. 6(6)*.
- McCabe, N. and McCarthy, M. (2005). Educating School Leaders for Social Justice. *Educational Policy, 19(1) 223-249*.
- McCann, J, ve Holt, R. (2008). Ethical Leadership and Organizations: An Analysis of Leadership in the Manufacturing Industry Based on the Perceived Leadership Integrity Scale. *Journal of Business Ethics, 87(2), 211-220*.
- Merriam, S. (2013) *Nitel Araştırma; Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Mertler, Z. B. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, (417626). Okan Üniversitesi. İstanbul.
- Metin, Ü. B. (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. Yüksek Lisans Tezi, (263019). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Den Ouden, M. (2003). Work-home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship With Burnout and Engagement.*Anxiety, Stress, and Coping, 16(2), 195-211*.
- Moorhouse, J. R.(2002). *Desired Characteristics Of Ethical Leaders In Business Educational, Political and Religious Organization From East Tennessee*. A Submitted to the Faculty to the Departman of Educational Leadership and Policy Analysis East Tennessee State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Educaiton in Educational Leadership.
- Morgan, L. M. (2002). *The Moral Ethos of Managing in an Engineering Culture*, A Dissertation Submitted to the University of San Francisco in Partial Fulfillment of The Requiments for The Degree of Doctor of Education.
- Nelson, Debra and Cary L. Cooper. (2007). Positive Organizational Behavior, *Sage Publication, London 2007, 9-10*.
- Neubert, M.J. ve diğerleri. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence From the Field. *Journal of Business Ethics. (90), 150-170*.
- Ocak, M., Güler, M. & Basım, H.N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 113-130*.
- Ogunfowora, B. (2009). *The consequences of ethical leadership: Comparisons with transformational leadership and abusive supervision*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Calgary, Alberta.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 403-427*.

- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, (393688). Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. ve Schaufeli, W.B. (2013). Do-it-yourself: An Online Positive Psychology Intervention to Promote Positive Emotions, Self-Efficacy, and Engagement at Work. *Career Development International*, (18), 173-195.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, (211897). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Öner, Z. H. (2008). *The Mediating Effect of Organizational Justice: Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on The Relationship Between Servant Leadership and Work Engagement*. Doktora Tezi, (221819). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Öngel, E. (2014). *Bilgi Ekonomisinde İşle Bütünleşme ve Örgütsel Bağlılık: İstanbul İli Vakıf Üniversitesinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, (365792). Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Öngöre, Ö. (2015). *Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. Doktora Tezi, (399715). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Özdemir, M. (2009). *Lise Öğretmenlerinin Etik Liderlik ve Sosyal Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, (249056). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Özer, P.S., Topaloğlu, T. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Academic Review*, 13(4), 437-447.
- Özgür, E. (2011). *The Intervening Role Of Work Values Between the Personal Values and Work Engagement (Cross-Cultural Research: Abkhazia - Turkey)*. Doktora Tezi, (317359). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Özkeskin, E. (2013). *Okul Liderliğinde Etik Liderlik Yaklaşımı*. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 25-46.
- Öztop, İ. (2008). *Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Nitel Performans Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, (220171). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Paşa, S. F. (2000). *Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara : Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Paterson, T. A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.

- Peterson, C. ve Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues. *Oxford: Oxford University Press.*
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü.* Doktora Tezi, (286064). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Punamaki, R. L.; Qouta, S. ve El-Sarraj, E. (2001). Resiliency factors predicting psychological adjustment after political violence among Palestinian children. *International Journal of Behavioral Development, (25), 463-475.*
- Ramlall, S. J. (2008). Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 38(6), 1580-1600.*
- Reichard, R. J., Dollwet, M. ve Louw-Potgieter, J. (2014). Development of crosscultural psychological capital and its relationship with cultural intelligence and ethnocentrism. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 21(2), 150-164.*
- Rich, B. L. & Lepine, J. A. & Crawford E. R. (2010). Job Engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53(3), 617-635.*
- Rich, B. L. (2006). *Job Engagement: Construct Validation and Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation.* Florida University.
- Roberts D. R., Davenport, T. O. (2002). Job Engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today, 29(3), 21-29.*
- Roche, M., Haar, J. ve Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology, 19(4), 476-489.*
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İşletme Etiği.* 1. Baskı. Beta Basım. İstanbul.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.*
- Salanova, M., Peiro J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, (90), 1217-1227.*
- Salminen, S. R., Mäkikangas, A. ve Feldt, T. (2014). Job resources and work engagement: optimism as moderator among finnish managers. *Journal of European Psychology Students, 5(1), 69-77.*
- Sancak, Y. M. (2014). *Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, (357816). Haliç Üniversitesi. İstanbul.
- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Uğurlu, Ö.Y. (2009). Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Fakültesi Dergisi, 14(2), 171-180.*
- Schaufeli W.B. ve Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study. *Journal of Organizational Behavior, (25), 293-315.*

- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., Bakker, A., et al. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, (55), 5-14.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, (363444). Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Sheldon, K. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217 .
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C.R. and Lopez, S.J. (2005). *Hand book of positive psychology*. Oxford University Press.
- Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. Sage Publication, USA 2007, p.4.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. ve Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals Orin direct effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13(1982), 290-312.
- Starratt, R. J. (2003). *Grounding Moral Educational Leadership in the Intrinsically Moral Enterprise of Learning, Educational Leadership: A Problem Based Approach*. Pearson Education Inc, Boston.
- Steers, R. M. (2001). Call For Papers: The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Su, A. (2015). *Başarı Belgesi Almış Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Uygulamalarının İncelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, (384057). Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyonkarahisar.
- Summak, M. S. ve Özgan, H. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetim Süreçlerini Kullanma Etkinlikleri ile Bazı Duygusal Sosyal ve Ruhsal Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Bahar 5(2)*, 261-288.
- Şahin, Z. (2014). *Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, (375755). Harran Üniversitesi. Şanlıurfa.
- Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2010). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 10(1)*, 29-47.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

- Şimşek, Y. ve Altinkurt Y. (2009). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. *I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildirisi*.
- Taneri, A. (2011). *İlköğretim Kurumlarında Etik Liderlik İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Aksaray İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, (290736). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Taymaz, H.(2000). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Thoms, J.C. (2008). Ethical Integrity in Leadership and Organizational Moral Culture. *University of Sydney, Australia, 4 (4), 419-442*.
- Tokmak, C. ve Yavuz E. (2009). İş Görenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1(2), 17-34*.
- Toksoy, H. (2011). *Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, (296634). Maltepe Üniversitesi. İstanbul.
- Tombak, N. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, (317715). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Toor, S. and Ofori, G. (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. *J. Constr. Eng. Manage., 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000135, 341-352*.
- Topçu, M. K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Topuzoğlu, A.P. (2009). *Demografik Özellikler Açısından Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi, (250364). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toytok, E.H. (2014). *Öğretmen Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi (Düzce İli Örneği)*. Doktora Tezi, (357739). Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Töremen, F. ve Ersözlü A. (2010). *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi*. İdeal Kültür Yayıncılık. İstanbul.
- Tösten, R., Arslantaş, İ.H. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty), 2017; 14(1): 726-744ISSN:1305-020*
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algularının İncelenmesi*. Doktora Tezi, (398387). Gaziantep Üniversitesi. Gaziantep.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi, 18(59), 429-442*.
- Tuna, B. (2009). *Understanding the Relationship Between Transformational, Transactional Leadership and Affective Commitment, Work Engagement*. Yüksek Lisans Tezi, (235920). Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.

- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2),143-155.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, (204758). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Turner, Nick - Barling, Julian - Zaharatos, Anthea (2002), "Positive Psychology at Work", C. RirkSnyder - Lopez, Shane(Ed.), Handbook of positivepsychology, Oxford. UK: Oxford University Pres, 715-728.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development*, 41(2), 85-103.
- Ugwu, F. O. (2013). Work engagement in Nigeria: adaptation of the utrecht work engagement scale for Nigerian samples. *International Journal of Multidisciplinary Academic Research Vol. 1(3)*, 16-26.
- Uğurlu, T. C. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. Doktora Tezi, (240524). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uslu, T., Özel, S. P., Gündoğdu Ş. Z. ve Arat M. (2011). Psikolojik Sermaye İş Tatminini ve Performansını Artırır mı? Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uyumunun Şarh Değişken Olarak Rolü.19. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Orion Kitabevi - 100, ISBN: 978-9944-769- 67-9, ss. 495-500.*
- Uzun, V. (2013). *Etik, Ahlak ve Liderlik Kavramları ve Etik Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, (350197). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Vanno, V., Kaemkate, W. ve Wongwanich, S. (2015). Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of thai students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171.
- Vogelgesang, G., Clapp-Smith, R. ve Osland, J. (2014). The Relationship Between Positive Psychological Capital and Global Mindset In the Context Of Global Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 227-240.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. ve Oke, A. (2011). Authentically Leading Groups: The Mediating Role Of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Warshawski, N. E. (2011). *The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior*. Unpublished doctoral dissertation. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Werner, İ. (1993). *Liderlik ve Yönetim*. Rota Yayınları, İstanbul.
- Whittington, J. L. and Galphin, T. J. (2010). The Engagement Factor: Building a High Commitment Organization in a Low-Commitment World.*Journal of Business Strategy vol. 31(5)*.

- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 443-442.
- Xanthopoulou, D. et.al., (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.
- Yaldıran, M. (2010). *The Effect Of Ethical Climate on Work Engagement*. Yüksek Lisans Tezi, (273590). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Yayla, H. E., ve Cengiz, E. (2006). Muhasebe bürolarında algılanan hizmet kalitesi ve mükelleflerin tatmin düzeylerine yönelik yapısal bir model önerisi II. *MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (31), 175-184.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi, (317126). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, (389823). Balıkesir Üniversitesi. Balıkesir.
- Yılmaz(2005). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Pamukkale Üniversitesi, Denizli*, ss.808-814
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, (189460). Selçuk Üniversitesi, Konya.

EKLER**Ek-1 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İzni**

İsmail Eser <isfize@gmail.com>

12.09.2015

Alıcı: fatih_cetin

Sayın Hocam; Ben İsmail Eser, Sütçü Imam- GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ EYTPE Doktora öğrencisiyim. Yapacağımız tez çalışmamızda Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinizi kullanmak için izninizi talep etmekteyim. Desteklerinizi bekler, Saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

fatih cetin <fatih_cetin@ymail.com>

12.09.2015

Sevgili İsmail,

Ölçeği biz geliştirmedığımız için bizden değil de Prof. Luthans'a yazman daha doğru olur,mindgarden.com'dan elde edilecek bilgilerle kendisine mail atabilirsin, belki cevap alamayabilirsin ama üzerine düşeni yapmış olursun, ölçeği kullanma konusunda bizi de referanslarına eklersen yeterlidir,

iyi çalışmalar dilerim, başarılar.....

Doç.Dr. Fatih Çetin,

İşletme, Nigde Üniversitesi,

Merkez Yerleske, 51240, Nigde/Türkiye

Assoc.Prof. in Management

Nigde University,

Business Administration,

Central Campus, 51240, Nigde/Turkey

Your Research Permission for the Psychological Capital Questionnaire summary report is ready on Transform.

MindGarden, Inc. <invite@mindgarden.com>

22.10.2015

Dear Ismail Eser,

Mind Garden, Inc. has made available your Research Permission for the Psychological Capital Questionnaire summary report for you. You can go to your login page on Transform

<http://transform.mindgarden.com/login/388226/382928>

to view your summary report.

Your login email address is: isfize@gmail.com

Sincerely,

The Mind Garden Team

Ek-2 Etik Liderlik Ölçeği İzni

İsmail Eser <isfize@gmail.com>

27.10.2015

Alıcı: ercanyilmaz70

Sayın Hocam (Doç. Dr. Ercan YILMAZ); Ben İsmail Eser, Sütçü İmam- GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ EYTPE Doktora öğrencisiyim yapacağımız tez çalışmamızda Etik Liderlik Ölçeğinizi kullanmak için izninizi talep etmekteyim. Desteğinizi bekler saygılar sunarım.

Ercan Yilmaz <ercanyilmaz70@gmail.com>

27.10.2015

Alıcı: bana

Geliştirmiş olduğum Etik Liderlik Ölçeğini kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileği ile

27 Ekim 2015 Salı tarihinde, İsmail Eser <isfize@gmail.com> yazdı:

Ek-3 İşle Bütünleşme Ölçeği İzni

Permit of Work Engagement Scale

İsmail Eser <isfize@gmail.com>

21.10.2015

Alici: w.schaufeli

Dear Mr. Schaufeli, I am a PhD candidate at Educational Administration and Supervision Department at Gaziantep University in Turkey. I am trying to write my doctoral thesis. If you give permission, I want to translate your Work Engagement Scale (UWES) into Turkish and use it to gather data for my thesis. I am looking forward to your reply.

Citation for the scale: Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.

Best Regards, İsmail ESER, Gaziantep, TURKEY

Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>

27.10.2015

Alici: bana

Dear Ismael,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Social and Organizational Psychology | P.O. Box 80.140 | 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Tel: (31) 30-253 9093 | Mobile: (31) 6514 75784 | Fax: (31) 30-253 7842 | Site: www.wilmarschaufeli.nl | | |

Van: İsmail Eser [mailto:isfize@gmail.com]

Verzonden: woensdag 21 oktober 2015 14:43

Aan: Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>

Onderwerp: Permit of Work Engagement Scale

Re: Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]) Kullanım İzni

ESRA BAL <bal_esra@yahoo.com>

Yanıtla|

Bugün, 15:46

Siz

Merhaba İsmail Bey,

Ölçeği kullanmanız benim için uygundur.

Başarılar dilerim,

Esra

Atilla

Bal

[Sent from Yahoo Mail for iPhone](#)

On Cumartesi, Nisan 28, 2018, 13:51, İsmail eser <isfize@hotmail.com>wrote:

Merhaba hocam, 2009 yılında Türkçe' ye uyarlanmış olduğunuz Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğini çalışmamda kullanmak için izninizi istiyorum. Saygılarımla

İsmail ESER

Gaziantep Üniversitesi

Doktora öğrencisi

Ek-4 Kişisel Bilgi Formu

Kıymetli meslektaşım, "Pozitif Psikolojik Sermaye, Etik Liderlik Algısı, İşle Bütünleşme" ölçeklerindeki ifadelere vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacak, bunun dışında hiçbir amaçla kesinlikle kullanılmayacaktır. Cevaplama sürecinde göstereceğiniz önem ve vereceğiniz dikkat bilimsel çalışmanın sağlıklı bir şekilde sonuçlanmasına katkı sağlayacaktır. Katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla.

İsmail Eser

Zirve Üniversitesi/K.Maraş Sütçü İmam Üniversitesi

SBE Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı EYTPE Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

Not: Katılma derecenizi kutucukların içerisine (x) işareti koyarak belirtiniz.

Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

1-Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	2- Medeni Durumunuz <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Evli
3- Yaşınız <input type="checkbox"/> 25 Yaş ve Altı <input type="checkbox"/> 26-35 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 36-45 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 46-55 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 56 Yaş ve Üzeri	4-Branşınız <input type="checkbox"/> Sınıf Öğretmeni <input type="checkbox"/> Branş Öğretmeni
5-Eğitim Durumunuz <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora	6-Kıdem Durumu <input type="checkbox"/> 1-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20 Yıl <input type="checkbox"/> 21-25 Yıl <input type="checkbox"/> 26-30 Yıl <input type="checkbox"/> 31 ve üzeri
7- Okul Türünüz <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Diğer	

Ek-6 Etik Liderlik Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Yöneticiniz;					
İLETİŞİMSEL ETİK	1	Hatalarımı kabul eder.				
	2	Bencil davranışlar sergilemez.				
	3	Öğretmenlere adaletli davranır.				
	4	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.				
	5	Sabırlıdır.				
	6	Alçak gönüllüdür.				
	7	İnsanlara eşit davranır.				
	8	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.				
	9	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.				
	10	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.				
	11	Öğretmenler arasında arabozucu değildir.				
	12	Merhametlidir.				
	13	Öğretmenlere içten davranır.				
	14	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz.				
	15	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.				
İKLİMSEL ETİK	16	Öğretmenleri teşvik eder.				
	17	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan bir yaklaşımla yaymaya çalışır.				
	18	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.				
	19	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar .				
	20	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.				
	21	Öğrenme konusunda isteklidir.				
	22	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.				
	23	Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.				
	24	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.				
	25	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.				
	26	Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisinde.				
KARAR	27	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.				
	28	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.				
	29	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.				
	30	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.				
	31	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.				
	32	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.				
	33	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.				
	34	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.				
	35	Davranışlarının sınırlarını bilir.				
DAVRANIŞSAL	36	Kendi kendini değerlendirebilir.				
	37	Doğru sözlüdür.				
	38	Dürüst davranır.				
	39	Olaylar karşısında cesaretli davranır.				
	40	Tüm koşullarda gerçeği söyler.				
	41	İfadeleri gerçeğe yakındır.				
	42	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.				
	43	Bireysel hakları korur.				
	44	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.				


Ek-7 İşle Bütünleşme Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
ZİNDELİK	1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
	2	İşimde kendimi canlı ve güçlü hissedirim.					
	3	Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.					
	4	Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.					
	5	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.					
	6	İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm.					
ADANMA	7	Yaptığım işin amaç ve anlamı vardır.					
	8	İşim bana heyecan verir.					
	9	İşim bana ilham verir.					
BÜTÜNLEŞİM	1	Yaptığım işle gurur duyarım.					
	11	İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur.					
	12	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem.					
	13	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
	14	Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.					
	15	Çalışırken adeta işime gömülürüm.					
	16	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
	17	Kendimi işe çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım.					

Ek-8 Öğretmen Görüşme Formu

Görüşme Sorularının Ait Oldukları Konular	Görüşme Soruları
İletişimsel Etik	S1) Okul müdürünüzün, çalışanlarla olan iletişim becerilerini nasıl tanımlarsınız? S2) Okul müdürünüzün, çalışanlarla iletişim kurarken hangi becerileri sergilemesini beklersiniz?
İklimsel Etik	S3) Okul müdürünüz, okulda nasıl bir örgüt/çalışma iklimi oluşturmaktadır? S4) Okul müdürünüzün, okulda nasıl bir örgüt/çalışma ortamı oluşturmasını isterdiniz?
Karar Vermede Etik	S5) Okul müdürünüz, okulla ve çalışanlarla ilgili kararlar alırken sizce nasıl hareket eder? S6) Okul müdürünüz, kararlar alırken nasıl hareket etmesini istersiniz?
Davranışsal Etik	S7) Okul müdürünüzün davranışlarını yönlendiren bazı temel ilkeler var mıdır? S8) Okul müdürünüz, davranışlarını sergilerken ne tür özellikler ve ilkeler göstermesini istersiniz?
İyimserlik	S9) Çalışma ortamınız/ işiniz nasıl hissetmenizi sağlar?
Dayanıklılık	S10) İşiniz ile ilgili karşınıza karşı çıkan zorluklara karşı ne tür davranışlar sergilersiniz?
Umut	S11) İş hedeflerine ulaşma konusunda düşünceleriniz nelerdir?
Özyeterlik	S12) Mesleki yeterliliğinize ilişkin düşünceleriniz nelerdir?
Zindelik	S13) İşinizi yaparken zindeliğinizi korur musunuz?
Adanma	S14) İşiniz hayatınızın ne kadarını oluşturur?
Bütünleşme	S15) Kendinizi işinizi hayatınızın neresinde görürsünüz?
Etik Liderlik-İşle Bütünleşme	S16) Müdürünüzün çalışanlarla olan iletişimi, davranışları, karar alma biçimi ve okulda oluşturduğu hava işinize bakışınızı etkiler mi? A) Müdürünüzün çalışanlarla olan iletişimi, davranışları, karar alma biçimi ve okulda oluşturduğu hava işinize olan bakışınızı nasıl etkiler?
Pozitif Psikolojik Sermaye- İşle Bütünleşme	S17) Pozitif psikolojik sermayenizin işle bütünleşmenizi etkileyeceğini düşünüyor musunuz? A) Pozitif psikolojik sermayeniz işle bütünleşmenizi nasıl etkiler?
	S18) İşle bütünleşme düzeyinizi etkileyen etmenler nelerdir

Ek-9 Araştırma İzin Belgesi



**T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 34659092/605.01/1764400
Konu : Araştırma İzin Talebi

16/02/2016

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 02/02/2016 tarihli ve 38196035-605.01-103 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi İsmail ESER'in "Okullarda Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Etkisi" konulu bilimsel çalışma kapsamında, İlimiz Şahinbey İlçesinde bulunan Karataş İMKB ilkokul, Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İkokul, Yeditepe İkokul, Mehmetçik Ortaokul, Adnan Menderes Ortaokul, Vali Lütfullah Bilgin Ortaokul, Şehitkamil Ortaokul, Mehmet Rüşti Uzel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Abdulkadir Konukoğlu Lisesi, Emine Konukoğlu Anadolu Lisesi ve Şehitkamil İlçesinde bulunan Empati İkokul, Lions İkokul, Olcay İkokul, Nilgün-İsmet Akınal İkokul, Ali Küneülü Ortaokul, Sani Konukoğlu Ortaokul, Adana A.Ş. Ortaokul, Vedat Topçuoğlu Anadolu Lisesi, Beylerbeyi Anadolu Lisesi ve Aktoprak Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlere anket uygulama isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi İsmail ESER'in anket uygulama isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarihli ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz Şahinbey İlçesinde bulunan Karataş İMKB ilkokul, Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İkokul, Yeditepe İkokul, Mehmetçik Ortaokul, Adnan Menderes Ortaokul, Vali Lütfullah Bilgin Ortaokul, Şehitkamil Ortaokul, Mehmet Rüşti Uzel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Abdulkadir Konukoğlu Lisesi, Emine Konukoğlu Anadolu Lisesi ve Şehitkamil İlçesinde bulunan Empati İkokul, Lions İkokul, Olcay İkokul, Nilgün-İsmet Akınal İkokul, Ali Küneülü Ortaokul, Sani Konukoğlu Ortaokul, Adana A.Ş. Ortaokul, Vedat Topçuoğlu Anadolu Lisesi, Beylerbeyi Anadolu Lisesi ve Aktoprak Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlere anket uygulaması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamımızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Mustafa YANMAZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../02/2016

Mustafa Asım ALKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP Md.Yrd. M. Ali TIRYAKIOĞLU-Strateji Geliştirme Şef. E.YILDIRIM
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr
Tel: (0342) 231 10 58 -4330
Faks: (0342) 232 24 10

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 44de-542d-3cb6-bcdb-3533 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı, 1976 yılında Isparta'da doğdu. İlkokulu Bilecik Şeyh Edebali İlkokulunda, ortaokulu Bilecik Osman Gazi Ortaokulunda, lise öğrenimini Osmaniye Atatürk Lisesinde tamamladı. 2000'de Atatürk Üniversitesi KKEF Tarih Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. 2003'de Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Eğitimi Bölümünden Yüksek Lisans derecesi aldı. 2000 yılından bu yana MEB öğretmen olarak çalışmaktadır. Evli ve üç çocuk babasıdır.

VITAE

Researcher, in 1976, was born in Isparta. He graduated from Bilecik Şeyh Edebali Primary school Bilecik Osman Gazi Secondary school and Osmaniye Atatürk High School. He also graduated from Atatürk University KKEF History Teaching in 2000. In 2003, He had master degree at Ataturk University, Department of History of History of Social Sciences Institute. Since 2000, he has been working as a teacher of MEB. He is married and has three children.