



**COVID 19 SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN POZİTİF LİDERLİK
ALGILARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Ayça İnce

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Demirhan

Uşak

Haziran, 2022

**COVID 19 SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN POZİTİF LİDERLİK
ALGILARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Ayça İNCE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Demirhan

Uşak

Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Haziran, 2022

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

COVID 19 SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN POZİTİF LİDERLİK ALGILARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ayça İNCE

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Haziran 2022

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

Bu araştırma, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evreni 2020–2021 eğitim öğretim yılında Uşak ili merkez ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 4152 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Uşak ili merkezde görev yapan 405 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yolu kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin pozitif liderlik algı düzeylerini belirlemek amacıyla Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen ‘‘Pozitif Liderlik Ölçeği’’ ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemek amacıyla da Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Telef(2013) tarafından yapılan ‘‘ Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’’ kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde yüzde, aritmetik ortalama, frekans, standart sapma değerleri hesaplanmış, tek yönlü varyans analizi, t-Testi ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Pozitif liderlik ölçeği ‘‘İnsani Davranış’’ alt boyutunun ortalamalarının ise diğer boyutlara nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin pozitif liderlik algısının hiçbir alt boyutunda anlamlı bir farklılık

oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Fakat çalışılan okul türü değişkenine göre pozitif liderlik ölçeğinin yönetsel yetkinlik, geribildirim, bireysel ilgi, personel güçlendirme ve adalet alt boyutlarında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Pozitif liderlik ölçeğinin insani davranış alt boyutunda ise ilkokullarda görev alan öğretmenlerin liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür. Çalışılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin toplamında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerin pozitif liderlik algıları, ortaokullarda ve liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Yine araştırmanın diğer bir değişkeni olan psikolojik iyi oluşa ilişkin öğretmen algılarının oldukça yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin psikolojik iyi oluş algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak çalışılan okul türü değişkenine göre psikolojik iyi oluş ölçeğinin ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ilkokullarda görev alan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri, ortaokulda görev alan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik sonuçlarına bakıldığında ise, öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik İyi Oluş, Pozitif Liderlik*

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF POSITIVE LEADERSHIP AND THE LEVELS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE COVID 19 PROCESS**

Ayça İNCE

Department of Educational Sciences

Uşak University Graduate Education Institute, June 2022

Advisor: Assistant Professor Gökhan DEMİRHAN

This research aims to explain the relationship between teachers' perception of their managers as positive leaders and their psychological well-being. In the research, relational survey model was used. The research population consists of 4152 teachers working in primary, secondary and high schools in Uşak province in the 2020-2021 academic years.

The sample of the study consists of 405 teachers working in the city center of Uşak. In the study, easily accessible sampling method was used. In the research, "Positive Leadership Scale" developed by Ekşili and Alparslan (2021) to determine teachers' positive leadership perception levels, and to determine teachers' psychological well-being levels were developed by Diener et al. and Turkish validity and reliability studies were conducted by Telef (2013) "Psychological Well-Being Scale" was used. In the analysis of the data, percentage, arithmetic mean, frequency, standard deviation values were calculated; t-Test, one-way analysis of variance and Pearson ProductMoment Correlation Analysis were used.

According to the results of the research, it is seen that the teachers' perception of their managers as positive leaders is at a high level. It was concluded that the averages of the "Human Behavior" sub dimension of the positive leadership scale were higher than the other dimensions.

As a result of the research, it was concluded that the variables of gender, marital status, educational status, age and professional seniority did not make a significant difference

in any of the sub-dimensions of positive leadership perception. However, according to the school type variable, it was concluded that the teachers working in primary school had higher averages than the teachers working in secondary and high schools in the sub dimensions of managerial competence, feedback, individual attention, personnel empowerment and justice of the positive leadership scale. In the human behavior sub-dimension of the positive leadership scale, it was seen that teachers working in primary schools had higher averages than teachers working in high schools. It has been determined that there is a significant difference in the total level of teachers' perception of their managers as positive leaders according to the school type variable. Accordingly, the positive leadership perceptions of teachers working in primary schools were found to be higher than teachers working in secondary schools and high schools.

It is seen that teachers' perceptions of psychological well-being, which is another variable of the research, are at a high level. As a result of the research, it was concluded that the variables of gender, marital status, educational status, age and professional seniority did not make a significant difference on the perception of psychological well-being. However, it was determined that there was a significant difference in the averages of the psychological well-being scale according to the school type variable. Accordingly, the psychological well-being levels of the teachers working in primary schools were found to be higher than the psychological well-being levels of teachers working in secondary schools.

When the results of the study on the determination of the relationship between teachers' perceptions of their managers as positive leaders and their psychological well-being are examined, a significant and low-level relationship was found between teachers' positive leadership perceptions and their psychological well-being.

Keywords: *Psychological Well-Being, Positive Leadership*

ÖN SÖZ

Bu tezi hazırlarken emeğini, tecrübelerini, değerli zamanını ve sabrını hiçbir şekilde esirgemeyen, engin bilgilerini benimle cömertçe paylaşarak ufkumu aydınlatan, yolculuğum boyunca beni hep destekleyerek ve motive ederek yoluma devam etmemi sağlayan, bana olabilecek en kusursuz şekilde rehberlik eden saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Demirhan'a sonsuz teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde karşılaştığım zorlukları omuzlarken yanımda olan, maddi-manevi yardımlarını esirgemeyen, çalışmalarımda beni yüreklendiren sevgili anneme ve babama emekleri için teşekkür ederim.

Tezimi hazırlarken her zaman yanımda olduklarını hissettiğim, desteklerini esirgemeyen arkadaş ve dostlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Ayça İNCE

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : **Ayça İnce**
Doğum Yeri ve Tarihi :
Lisans Öğretimi : **Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü**
Yüksek Lisans Öğretimi : **Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı**
Bildiği Yabancı Diller : **İngilizce**
Bilimsel Faaliyetleri : **Bildiri, Makale, Tez**

Mesleki Deneyim

Çalıştığı Kurumlar : **TED Koleji, Gelişim Park Rehabilitasyon Merkezi**
Projeler :

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
ÖZGEÇMİŞ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii

1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1.PROBLEM DURUMU	1
1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3.ALT PROBLEMLER	3
1.4.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	5
2.1.1. Pozitif Psikoloji Yaklaşımı.....	5
2.1.2. Psikolojik İyi Oluş ve Öznel İyi Oluş	8
2.1.3. Psikolojik İyi Oluş.....	12
2.1.4. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları.....	17
2.2. POZİTİF LİDERLİK	20
2.2.1. Pozitif Örgüt Okulu.....	20
2.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış	22
2.2.3. Pozitif Örgüt Bilimi.....	28

2.2.4. Pozitif Liderlik	30
2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	36

3. BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	40
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ	40
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	40
3.4. ÖRNEKLEME İLİŞKİN DEMOGRAFİK VERİLER	41
3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	42
3.6. VERİLERİN TOPLANMASI.....	43
3.7. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	43

4. BÖLÜM: BULGU VE YORUMLAR

4.1. ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN POZİTİF LİDERLİK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	45
4.2. ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLERİNİ POZİTİF LİDER OLARAK ALGILAMA DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	47
4.2.1. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	47
4.2.2. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	48
4.2.3. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	50
4.2.4. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Yaş ve Kıdem Yılı Değişkenlerine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	51
4.2.5. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	53

4.3. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	56
4.3.1. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	56
4.3.2. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	57
4.3.3. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Yaş ve Kıdem Yılı Değişkenlerine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	57
4.3.4. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	58
4.3.5. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	59
4.4. ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLERİNİ POZİTİF LİDER OLARAK ALGILAMA DÜZEYLERİ İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	59
4.4.1. Öğretmenlerin Yöneticilerini Pozitif Lider Olarak Algılama Düzeyleri İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	60
4.5. ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLERİNİ POZİTİF LİDER OLARAK ALGILAMALARININ PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARINI YORDAMA DÜZEYİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	61

5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA	63
5.2. ÖNERİLER.....	71
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	89

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu	41
Tablo 2. Pozitif Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	43
Tablo 4. Pozitif Liderlik Ölçeğine Ait Derecelendirme Aralıkları	44
Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait Derecelendirme Aralıkları.....	44
Tablo 6. Öğretmenlerin Pozitif Liderlik Ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (N:405).....	45
Tablo 7. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405).....	47
Tablo 8. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405).....	48
Tablo 9. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405).....	50
Tablo 10. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Ve Kıdem Yılı Faktörleri İle Arasındaki İlişki (N:405)	51
Tablo 11. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşması (N:405).....	53
Tablo 12. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)	56
Tablo 13. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405).....	57
Tablo 14. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Yaş Ve Kıdem Yılı Faktörleri İle Arasındaki İlişki (N:405).....	58
Tablo 15. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşması (N:405)	58
Tablo 16. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405).....	59
Tablo 17. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Psikolojik İyi Oluş Faktörü İle Arasındaki İlişki (N:405)	60

Tablo 18. Öğretmen Algılarına Göre, Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının, Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordama Düzeyini Gösteren Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları ^(a)	61
---	----



1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Covid-19 süreci eş zamanlı olarak pek çok bireyin olağan hayatını negatif etkilemekte ve belirsizlikler içeren bir durum olduğundan kaygıyı da beraberinde getirmektedir. Bu dönem boyunca devamlı olarak stres ve kaygı içerisinde yaşamak psikolojik iyi oluşumuz bakımından da negatif etkiler doğurabilecektir (Almalı ve Çiçek, 2020). Ruh sağlığını koruma konusunda sosyal ilişkilerin ne kadar önemli olduğunu göz önünde bulunduracak olursak pandemi sürecinin ruhsal açıdan negatif etkileri yadsınamaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020). Bu dönemde birçok alanda belirsizlikler yaşandığı gibi eğitim öğretim sürecinde de belirsizlikler yaşanmaktadır. Eğitim öğretim sürecinde yaşanan belirsizliklerin okullarda görev alan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde olumsuz etkileri olabileceği düşünülebilir.

Krizlerin yaşanması, örgütlerde küçülme yoluna gidilmesi, iş görenlerin belirsizlik içerisinde kalması sonucunda güven problemleri oluşmaktadır. Dolayısıyla iş görenler kendi kendine şu soruları sormaktadır: “Neden bu işi yapıyorum?”, “Bu iş bana ne katıyor?”, “Benim ve bu örgütün var oluş nedeni var mıdır?” İş görenler işleri ve amaçları arasında içsel bir anlama ulaşmayı arzulamaktadır. Bu durum farklı niteliklerde liderlere, pozitif liderlik tarzlarına gereksinim duyulmaya başlanması ile sonuçlanmaktadır (Ayyıldız ve Kesken, 2008). Pozitif liderlik, pozitif anlamda sıra dışı bir performans elde etmeyi amaçlamaktadır. Yaşamın olumlu yanlarına yoğunlaşarak bireylerin gizil güçlerinin ve güçlü taraflarının keşfedilmesini sağlamaktadır (Alparslan, 2019). Dolayısıyla okul yöneticilerinin pozitif liderlik düzeylerinin eğitim sürecini önemli ölçüde etkilediği düşünülebilir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, eğitim öğretim süreçlerini etkilemesi son derece mümkün gözüktüğü için bu oldukça önemli bir etkidir. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bir öğretmen eğitim öğretim sürecini daha etkili sürdürebilir. Pozitif liderlik davranışları sergileyen yöneticilerin bulunduğu örgütlerin psikolojik yönleri bu durumdan olumlu etkilenebilir. Bununla birlikte pozitif liderlik davranışları sergileyen liderlerin birlikte çalıştıkları öğretmenleri de birçok açıdan olumlu etkilemeleri mümkün gözükmektedir. Dolayısıyla kurumlarda bulunan

yöneticilerin pozitif liderlik davranışlarındaki artışın öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini de artıracığı düşünülmektedir.

Bu sebeplerle, bu çalışmada öğretmenlerin Covid 19 dönemindeki psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Yüksel Şahin ve Emre (2021) tarafından yapılan araştırmaya göre, iş yerinde bulunan stres kaynaklarının; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, eş duyum yorgunluğunun; yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik, memnuniyet ve benlik saygısı stillerinin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Aslan, Ertürk, Arutay, Ardıç ve Sonkur (2021) tarafından yapılan araştırmada tükenmişlik ile mental iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Cinsiyet ile mental iyi oluş arasında anlamlı bir farklılık bulunmasının yanı sıra medeni durum, çalışılan okul kademesi ve yaş ile mental iyi oluş arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Uslu ve Şimşek (2020) tarafından yapılan araştırma da psikolojik iyi oluş ve çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Kanbur ve Mazıoğlu'nun (2021) yaptığı araştırmadan elde edilen bulgulara göre, psikolojik iyi oluş ile iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmalar dikkate alındığında çalışma hayatına dair değişkenlerin psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Ergül (2020) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir yandan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği beklentisi arasındaki ilişki incelendiğinde ise düşük düzeyde, pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Alparslan, Kıran, Aksoy ve Pehlivan'ın (2020) yaptığı çalışmada mutsuz eden yönetici davranışları karşısında en fazla beklenen liderlik tarzı otantik liderlik olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların en fazla adaletsizlik, iletişim yetersizliği ve aşırı rol yükü olumsuzları ile mutsuz oldukları görülmüş; güvenilir, pozitif iletişim kuran ve sonuç/çözüm odaklı yöneticilerin istendiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışkan (2014) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu ve tükenmişlik ve sinizm üzerinde ise negatif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu göstermiştir.

Baykal (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, literatür inceleme çalışmasının sonucunda pozitif örgüt okulu perspektifinin örgütlerde artarak yükselen olumluluk eğilimine ve örgütsel ve bireysel performans, örgütsel bağlılık, örgütsel güven vb. olumlu çıktılara sebep olduğu tespit edilmiştir. Zengin (2019) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına bakıldığında lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermayenin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve pozitif liderlik algılarının iş verimliliği, örgütsel bağlılık, performans gibi değişkenler bakımından önemli olduğu düşünölmektedir. Bahsedilen kavramların arasında ilişki bulunduğu ve pozitif liderlik davranışları sergilemenin öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyebileceği düşünölmektedir.

1.2. ARAşTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı ilkokul, ortaokul ve lise kademesindeki öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ve yöneticilerine dair pozitif liderlik algılarının sosyodemografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlanmıştır. Bu alışma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır:

1.3. ALT PROBLEMLER

- Öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş ve pozitif liderlik algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin yöneticilerinin pozitif liderlikleri konusundaki algıları cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı, çalıştığı kademe ve eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluşları; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı, çalıştığı kademe ve eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yöneticilerin pozitif liderlikleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının bireysel performansı olumlu etkileyeceği öngörülmektedir. Bu nedenle eğitimin en önemli paydaşlarından olan öğretmenlerin pandemi sürecindeki psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemek, bu süreç içerisindeki eğitim faaliyetlerinde gösterilen performans hakkında da fikir vereceğinden önem taşımaktadır. Bu çalışmanın, eğitim öğretim sürecinin önemli yapıtaşları olan öğretmenlerin zorlu Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde ülkemizde pozitif liderlik kavramına ve bu kavramın herhangi bir değişken ile ilişkisi olup olmadığına yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Pozitif liderlik bilhassa zorlayıcı şartlar altında örgütler açısından yarar sağlayabilecek bir kavram olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla Covid 19 sürecinde eğitim örgütlerinde pozitif liderlik becerilerinin işe koşulması önemli görülmektedir. Diğer yandan psikolojik iyi oluşun ise salgın sürecinde negatif yönde etkilenebilme ihtimali yüksek bir kavram olduğu öngörülmektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyinin öğretmenlerin iş kalitesi açısından da mühim olabileceği ve pozitif liderlik davranışları sergilenmesi sayesinde daha üst bir seviyeye çıkabileceği düşünülmektedir.

Pozitif liderlik ölçeğini geliştirme çalışması Ocak 2021 de yapılmıştır. Dolayısıyla bu yüksek lisans tezi literatürde Pozitif liderlik ölçeğinin kullanıldığı ilk çalışmalardandır. Diğer yandan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi ile pozitif liderlik algısı arasındaki ilişki daha önce incelenmediğinden bu çalışmanın özgün değeri yüksektir.

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

2.1.1. Pozitif Psikoloji Yaklaşımı

Antik Yunan Felsefesi zamanından beri düşünce tarihinin konularından birisi de mutluluk olmuştur. Buna rağmen psikoloji, yakın tarihlere kadar negatif duygulara yoğunlaşmıştır. Diğer taraftan yine yakın tarihlere kadar, bireyin iyi oluşu kavramının karşılığı hastalığın olmaması olarak benimsenmiştir. Günümüzde ise bunun yetersiz kaldığı ve iyi oluşun bu bahsedilenden daha öte bir anlamı ifade ettiği söylenmektedir. Bireyin iyi oluşu, hayatından tatmin sağlması, sosyal bir çevredeki işlevselliği ve pozitif duygular yaşaması ile ilişkilidir. Bakış açısındaki bu değişimlerden sonra iyi oluş kavramına daha çok ilgi gösterilmiştir (Dost, 2005).

Kişinin çağdaş hayatta maksimum performans sergileyebilmesi için bir hastalığa sahip olmaması yeterli görülmemektedir. Bireylerin gizil güçlerini bilmesi ve bunun aracılığıyla hayat doyumunu artırması ümit edilmektedir. Bundan dolayı iyi oluşun günümüzde giderek daha fazla önem kazanmaya başlayan bir kavram olduğu düşünülmektedir (Kuyumcu, 2012). Bir kişi, anksiyete, depresyon veya diğer psikolojik semptom biçimlerinden şikayetçi değilse, kabaca sağlıklı olarak görülmektedir. Bu hâkim formül asla sağlıklı yaşamın kalbine ulaşamaz; Bunu yapmak için ruh sağlığını olumlu olanın varlığı olarak tanımlamalıyız (Ryff, 1995).

Pozitif psikoloji yaklaşımı, yaşamın ve bireyin olumsuz tarafları bulunduğu kadar olumlu taraflarının da varlığının kabullenilmesinin gerekli olduğunu ve negatifi odağa almaya enerji harcamak yerine olumlu olana odaklanmanın gerekli olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanında, insanın ve yaşamın olumsuzluklarına karşılık güçlü tarafları işe koşarak olumsuz durumlar ile baş etme, iyimser ve mutlu olabilme, tatmin sağlayabilme gibi faktörler ile insanların ve toplumun güçlü olması ile ilgilenmektedir. Bu açıdan pozitif psikoloji yalnızca mutluluk kavramı ile ilgilenen bir bakış açısı olmamaktadır, mutluluk yalnızca bütün parçalardan biridir. Bununla birlikte pozitif psikoloji yaklaşımının hayatın anlamı, akış, travmadan sonraki gelişme, hayat tatmini, hayat kalitesi, kişiliğin güçlü tarafları gibi kavramları da derin bir şekilde ele aldığı dikkate alınmalıdır (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikoloji, bilhassa 2. Dünya savaşının sonrasında hayatın her kısmında ortaya çıkan yıkımları onarmaya dair yaklaşım ve taktiklerin, eksik kaldığı görüşünden

hareket edilerek 1990lı senelerde doğan bir yaklaşımdır. Bu harekete o zamanki Amerikan Psikoloji Derneği başkanı Martin Seligman'ın liderlik yaptığı kabul görmektedir (Çınar, 2011). Boniwell ve Hefferon pozitif psikolojinin ‘‘ iyi oluş, mutluluk, akış, kişisel güçlü yanlar, bilgelik, yaratıcılık, hayal gücü ile pozitif grup ve kuruluşların özelliklerine’’ odaklandığını söylemektedir. Ayrıca bunun yalnızca kişilerin mutluluklarının ne şekilde artırılacağı ile ilgilenen bencil bir bakış açısına destek olmak anlamına gelmediğini belirtmektedirler. Tam tersine, mutluluğa ve bunun grup seviyesinde geliştirilmesine odaklanmaktadır (Hefferon and Boniwell, 2011/2018).

Klasik psikoloji yaklaşımlarının, mevcut patolojiyi gidermek amacıyla çalışmalar yaparken, bu durum giderildiğinde bütün problemlerin çözüleceğini farz ettiğini belirten Seligman'ın hareketlendirdiği ‘‘Pozitif Psikoloji Hareketi’’ bu açıdan mühim bir adım olmuştur. Bu hareket psikologları bireylerin problemlerine odaklanmak yerine, kişileri mutlu eden şeylere, olumlu düşünce tarzlarına, hoşgörü ve neşeye odaklanmaya yönlendirmiştir. Çözüm bulunan problemlerin yanında bir taraftan da olumlu davranışların geliştirilmesi gerekmektedir. Bahsedilen durum da kişisel gelişim yöntemlerine bilimsel bir yaklaşım sağlayan pozitif psikoloji biliminin konusu haline gelmiştir (Akçay, 2011).

Pozitif psikoloji yaklaşımının temeli, iyi durumlar karşısında bireylerin pozitif duygular hissetmesine, kötü durumlara karşı ise pozitif bir perspektif ile yaklaşarak bu durumları fırsata dönüştürüp yine pozitif duygular hissetmesine dayanmaktadır (Şevik, 2019). Pozitif psikolojinin öncülerinden Seligman, merkeze olumlu düşünceyi almış ve eksiklikler hakkında çalışmaya son vererek iyimserlik kavramı çerçevesinde çalışmalar yapmaya başlamıştır. Seligman, psikolojide hastalık üzerinde çok fazla durulduğunu ve kişilerin olumlu niteliklerinin desteklenmesi gerektiğini belirterek iyimserlik üzerine eğilmiştir (Oymak, 2017).

Pozitif psikoloji yaklaşımı, insanları hayattaki anlam arayışına, mutlulukları odağa almaya, pozitif düşünce şekillerine, hoşgörü, neşe, mutlu bir hayat ve yaşamdaki şükranı yönlendirmektedir (Ceylan, 2013). Pozitif psikoloji yaklaşımı sıradan bireylerin mevcuttaki konumlarından daha ileri bir duruma gelmeleri için uğraş vermenin yanı sıra bireylerin hayat kalitesinin artmasını sağlayarak sorunların meydana gelmesini de engellemektedir (Demir ve Türk, 2020). Anlam, başa çıkma, öz

şefkat, cesaret, minnet, karakterin güçlü tarafları, pozitif duygular, olumlu kişiler arası süreçler ve kaliteli ilişkiler pozitif psikoloji alanının pandemi sürecinde bireyleri destekleyen konuları arasındadır (Waters vd. ,2021).

Pozitif psikoloji akımı, kişilerin pozitif ve güçlü taraflarını ortaya çıkararak mutluluk ve iyi oluşun yükseleceği, negatifliklerin yok edilebileceği inancına sahip psikoloji yaklaşımıdır (Kaya, Uçkun ve Uçkun, 2020). Pozitif psikoloji kavramı, pozitif ile negatifi bütün haline getirme uğraşında bulunmuştur. Bu yeni bilinç seviyesinin ileride gittikçe gelişim göstererek bireyin bütün açılardan sağlığını önceden kestiren, insanların, aile ve toplumların daha güçlü hale gelmesine yardım edecek bilimsel temelli bir yaklaşım olarak değişim geçirmesi beklenmektedir (Kararmak ve Siviş, 2008).

Pozitif psikolojinin bireyi ele alışının hümanist psikoloji bakış açısı ile paralel bir doğrultuda olduğu söylenebilmektedir. Bir açıdan, pozitif psikoloji yaklaşımı hümanist psikolojide bulunan kişinin kendini gerçekleştirme ile ilgili kullandığı kaynakların neler olduğuna dair çalışmalar da yapabilmekte ve bireylerin başaramadıklarının yerine başarabildiklerine vurgu yaparak bireyi olumlu bir açıdan ele almaktadır (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikoloji akımının öncüsü olan Martin Seligman, yapılan çalışmaların psikopatolojiye aşırı bir şekilde odaklanmasını eleştirmiştir. Martin Seligman, “Depresif bireyler neden depresyona girer?” ya da “Anksiyetenin tedavisinde etkili uygulamalar nelerdir?” şeklindeki sorular yerine, “Başarılı bireyin başarılı olmasını sağlayan faktörler nelerdir?” ya da “Yaşamda işlevsel olan bireylerin özellikleri nelerdir?” gibi konuların araştırılmasının gerekli olduğunu savunmaktadır. Bunun yanında başlangıçtaki soruların görmezden gelinmesinin ve önemsenmemesinin doğru olmayacağını fakat psikopatolojiden ziyade iyi olmak kavramını vurgulamayı seçtiğini söylemektedir. Seligman ve çevresinin bu söylemleri psikolojik iyi oluş kavramının gelişimine ön ayak olmuştur (Akin, 2008).

Pozitif psikoloji kavramını ortaya çıkaran kişi olarak Martin Seligman ve ortaya çıkış tarihi için de Seligman’ın Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığını yürüttüğü 1998 tarihleri ifade edilse de bu kavramın köklerinin çok daha geçmişe dayandığı söylenebilmektedir. Bahsedilen tarihi akışta araştırmacılar yaptıkları çalışmaları

pozitif psikoloji şeklinde isimlendirmeseler de bireyin pozitif niteliklerine vurgu yapan pek çok perspektif dile getirilmiştir. Pozitif psikoloji yaklaşımının, tarih boyunca bireyin olumlu yönlerini inceleyen tüm perspektifleri tek bir çatı altında birleştirdiği ve çalışılan konuları bilimsel bir biçimde irdelediği söylenebilmektedir (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikoloji akımı, insanların olumlu niteliklerinin geliştirilmesini, olumlu deneyimlere sahip olmalarını ve öznel iyi oluş düzeylerini yükselten programlar yoluyla ruh sağlıklarının korunmasını temel alan bir yaklaşımdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, aktaran Eryılmaz, 2013). Bulgular, doğuştan gelen üç adet psikolojik ihtiyaçtan söz eder. Yeterlilik, özerklik ve ilişkiler. Bu durumlar, memnun olduğunda kendiliğinden motivasyonu ve ruhsal sağlığı arttırmakta ve engellendiğinde azalan motivasyona, ruhsal sağlığa ve iyi oluşa yol açmaktadır (Deci ve Ryan, 2000).

Yapılan olumsuz değerlendirmelere bakıldığında eleştirilerin temeli pozitif psikolojinin isminde bulunan pozitifliğe ve bireylerin deneyimlemiş olduğu olumsuz durumlara odaklanmamış olmasına dayanmaktadır (Şevik, 2019).

2.1.2. Psikolojik İyi Oluş ve Öznel İyi Oluş

Pozitif psikoloji yaklaşımı ile birlikte ‘iyilik hali, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumu’ gibi birçok pozitif kavram üzerinde çalışmalar yapmaya girişilmiştir (Akdağ ve Çankaya, 2015). Bireylerin iyilik halini açıklamada birçok sözcük ve kavramın kullanıldığı bilinmektedir. Sağlığın tanımlanmasında altı çizilen iyilik hali kavramı, iyi oluş, öznel ve psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, hayat kalitesi, pozitif ve negatif duygulanım gibi aynı anlamda olmayan ancak oldukça ilişkili olan kavramları da kapsamaktadır. Çünkü bahsedilen kavramların tamamı kişinin olumlu işlevselliği ve iyi oluşunu sağlayan şartlarla alakalıdır (Özen, 2010).

İyi hissetme, sadece olumlu mutluluk ve memnuniyet kavramlarını barındırmaz beraberinde ilgi, bağlılık, güven, şefkat vb. duyguları da barındırır. Etkin işlev görme kavramı, bireylerin gizil güçlerinin geliştirilmesini, bireylerin hayatına dair bir derece kontrol sahibi olmasını, bir hedef duygusunun mevcut olmasını (örnek olarak, kıymetli amaçlara yönelik çalışmak) ve kişilerin pozitif ilişkiler deneyimlemesini içerisinde barındırmaktadır (Huppert, 2009). Pozitif psikoloji yaklaşımının önemli

kavramlarından biri olan iyi oluş, bir açıdan mutluluk ile aynı anlamda açıklanabiliyorken; çeşitli diğer iyi oluş kavramları(öznel, psikolojik gibi) farklı anlamlara gelmektedir (Topuz, 2013).

Tam bir iyilik halini, insan ve doğal topluluk içinde daha eksiksiz yaşamak için beden, zihin ve ruhun birey tarafından bütünleştirildiği optimal sağlık ve iyi oluşa yönelik bir yaşam biçimi olarak tanımlıyoruz. İdeal olarak, her bireyin ulaşabileceği optimum sağlık ve iyi oluş halidir (Myers, Sweeney ve Witmer, 2000).

İyi oluş kavramı, en uygun psikolojik işleyiş ve deneyimi ifade eder. Odak noktası sadece günlük kişilerarası sorular değildir (örneğin " Nasılsınız?") aynı zamanda yoğun bilimsel incelemeye de odaklanır. Her ne kadar nasılsınız? Sorusu yeteri kadar basit görünse de kuramcılar iyi oluş meselesini karışık ve tartışmalı bulurlar. Öznel iyi oluş üç faktörden oluşur: Yaşam memnuniyeti, pozitif ruh halinin mevcut olması ve negatif ruh halinin yokluğu birlikte genellikle mutluluk olarak özetlenmiştir. Eudaimoni terimi değerlidir çünkü iyi oluşun mutluluktan farklı olduğunu ifade eder. Eudaimonik teorilere göre, tüm arzular değil bir kişinin değer verebileceği sonuçlar elde edildiğinde iyi oluş sağlanacaktır. Zevk üretseler de, bazı sonuçlar insanlar için iyi değildir ve iyiliği teşvik etmeyecektir. Böylece, eudaimonik perspektiften, öznel mutluluk iyi oluş ile eşit olamaz (Deci ve Ryan, 2001).

Son zamanlarda, pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler sebebiyle literatürde iyi oluş için olumlu işleyen yaklaşımlar önerilmiştir. Olumlu çerçevede işleyişi, iyi oluşu, iki düşünce okulu hedonik ve eudaimonik bir yaklaşımdan tanımlamaktadır. Bunlar sırasıyla öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluştur (Belen ve Yıldırım, 2018). Ruh sağlığı çalışanları tarafından iyi olma kavramı hakkında detaylı çalışmalar yapılmıştır. İyi olma kavramının çeşitli boyutları tartışılmasına karşın; iyi olmanın genel özelliği en elverişli düzeyde psikolojik işlevsellik ve yaşantı olarak belirtilmektedir. İyi oluş kavramı hedonik ve eudaimonik olmak üzere iki kavramsal temelin içerisinde araştırılmaktadır ve bireylerin iyi oluşlarının bu farklılığı temel alarak en iyi biçimde kavranabileceği iddia edilmektedir (Tekin, 2014).

İyi oluş, optimum deneyimle ve işlevsellik ile alakalı karışık bir kavramdır. İyi oluş ile ilgili mevcut çalışmalar iki ana perspektiften türetilmiştir: mutluluğa odaklanan ve iyi oluşu zevk elde etmek ve acıdan kaçmak olarak tanımlayan hedonik

yaklaşım; ödomanik yaklaşım ise anlam ve kendini gerçekleştirilmeye odaklanır ve bir kişinin potansiyelini tam kullanma derecesi bakımından iyi oluşu tanımlamaktadır(Deci ve Ryan, 2001). Eudamonik, iyi oluş ve yaşamın olumlu yanlarına dikkat çekmektedir bununla birlikte iyimser olma, karar verilmiş hedeflere dair bir hayat gibi yapıları ele almaktadır. Hedonik iyi oluş, hayat memnuniyetinin bilişsel ve duygusal boyutları ve pozitif duygu bileşenlerini ele almaktadır (Akdemir, 2016).

Psikolojik iyi olma modelinin bahsettiği iyi oluşa sahip birey, hazcılıktan uzak olma, acılarıyla yüzleşebilme, muhtemel gerginlikler ile baş edebilme özellikleri ile öznel iyi olmadaki iyi oluşa sahip kişilerden farklılaşmaktadır. Örnek vermek gerekirse hazcı bakış açısından ortaya çıkan öznel iyi olma genellikle mutluluk, rahat hissetme ve sorunların görelî olarak olmayışı anlamını içermektedir. Psikolojik işlevselcilik bakış açısından ortaya çıkan psikolojik iyi olma ise, gayret etme, kişisel gelişim ve büyüme gayreti, anlam arayışı, hayatın varoluşsal güçlükleri ile savaşmak olarak ifade edilmektedir. Ancak genel anlamda ele alındığında, iyi olma ile ilgili modellerin yöntem ve açıklamaları birbirlerine göre farklılık göstermesine rağmen kişilerin mutluluk ve sağlıklılıklarına fayda sağlamak amaçları olduğu görülmektedir. Pozitif psikoloji temelli çalışmalar incelendiğinde iki yaklaşımda kullanılmaktadır ancak yapısı açısından psikolojik işlevselciliği işlemesi, kişisel gelişim ve yaşamın anlamı alt ölçeklerini barındırması gibi sebeplerle psikolojik iyi olma daha çok kullanılmaktadır(Göcen, 2013).

Psikolojik iyi oluş kavramı bireyin mutlu hissetmek amacıyla kişisel gelişimi için yaptığı şeylerin oluşmasını anlatmaktadır. Bu açıdan psikolojik iyi oluş da, kişiye acı hissettirse de gerekli olduğunda savaşmayı başarabilmelidir. Öznel iyi oluş kavramı ise bundan farklı olarak zevk için acı verecek durumları öteleme veya bu şeylerden vazgeçilmesi olarak açıklanabilmektedir (Çardak, 2012).

Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramları arasında ayırım yapmak gerekmektedir. Öznel iyi oluş kavramı mutluluk kavramının hedonik diğer adıyla hazcı tarafını simgeleyebilmekteyken, psikolojik iyi oluş kavramı ödomanik diğer bir deyişle birçok etkeni kapsamında bulduran, daha derin ve anlam içeren bir tarafı belirtebilmektedir (Demir ve Türk, 2020). Hedonistik geleneğin odak noktası mutluluktur, genellikle olumlu etkinin varlığı ve olumsuzun yokluğu olarak

tanımlanır. Eudemonik gelenek, tam ve derinden tatmin edici bir hayat yaşamaya odaklanmaktadır. İdeal psikolojik deneyimi ifade eden iyi oluş ve işleyişi, son çeyrek yüzyıl da psikolojide güçlü bir şekilde çalışılmıştır(Deci ve Ryan, 2008).

Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş paradigmalarının bilimsel kavramsallaştırılması sırasıyla oluşmuştur. Öznel iyi oluş, hedonik bakış açısı ile eşdeğerdir. Psikolojik iyi oluş, eudemonik perspektife eşittir. Yani, psikolojik iyi oluş bireyin mutlu hissedebilmesi, düzenli olarak kendi gelişimi için kavramlar inşa etmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda birey acısını geciktirebilmeli ve psikolojik iyi olma hali acıtsa da mücadele etmelidir (Çardak, 2013).

Antik Yunanlıların zamanından bu yana ve hatta ondan önce bile insanlar “iyi yaşamın” doğası hakkında merak etmişlerdir. Hayatı arzu edilir kılan ne? Üst düzey hayat kalitesini ne belirler? Bu soruların cevaplarından biri, bir kişinin, başkalarının nasıl gördüğünden bağımsız olarak, yaşamının arzu edilir olduğunu hissetmesi ve düşünmesidir. Bu fenomen, kişinin öznel olarak yaşamının arzu edilir, hoş ve iyi olduğuna inandığı gerçeğine atıfta bulunan öznel iyi oluş olarak adlandırılmıştır (Diener, 1984). Öznel iyi oluş ile daha çok kişinin hayatına dair sübjektif yargılar ve duygular vurgulanmaktadır. İyilik halinin ise kişilerin iyi hissetmesi için gereken hayat şekli ve standardı ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Dost, 2005).

Öznel iyi olma kavramı, genel hayat tatmini ve hedonik mutluluk ile ilişkili görülmekteyken, psikolojik iyi olma kavramı bireyin kendini gerçekleştirebilmesi ve potansiyelini tam olarak kullanabilmesi ile ilişkili görülmektedir (Temiz, 2020). Öznel iyi oluş kavramı hepsinden önce öznel bir kavramdır. Dolayısıyla kişilik, yorum ve ifade çeşitleri öznel iyi oluşu etkileyebilmektedir (Akbaş ve Cenkseven, 2007). Pozitif psikoloji yaklaşımının ana fonksiyonlarından biri de insanların karakterlerini güçlendirmek ve bunun aracılığıyla kişinin bireysel gelişimine fayda sağlamaktır. Dolayısıyla, öz saygının güçlendirilmesi aracılığıyla öznel iyi oluşta da yükselmeler sağlanabilmektedir (Doğan ve Eryılmaz, 2013).

Öznel iyi oluş, kişinin hayatını bilişsel olarak değerlendirmesiyle pozitif duygulanımların mevcut oluşu ve negatif duygulanımların olmayışı şeklinde açıklanmaktadır. Psikolojik iyi oluş ise içerisinde bireyin hayat hedefleri ve gizil güçlerine dair farkındalıklarını ve diğer bireylerle kaliteli bir ilişkisinin olup

olmadığını barındırmaktadır. İki kavramın tanımı da bireysel sorumluluğun tanımını içermektedir. Böylece kişinin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi olma durumunun tam anlamıyla kişinin kendi sorumluluğunda olduğu söylenmektedir. İyi olma haline yaş, cinsiyet, kültür vs gibi bir hayli değişken etki etmektedir. Bu değişkenlerden hiçbirinin öncelikli etkisinin olduğu söylenemez. Dolayısıyla kişinin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi olma durumunun iyi olması ve bunu sürdürmesi ile ilgili sorumluluk bireyin kendisine aittir ve bu kişinin hayattaki en ana sorumluluğudur (Özen, 2010).

Öznel iyi oluş pozitif ve negatif etkilerin dengesi ve memnuniyet/ doyum açısından yaşamın değerlendirilmesidir. Psikolojik iyi oluş varoluşsal hayat zorlukları ile etkileşim algısı gerektirir. Öznel iyi oluş olarak adlandırılan ilki, 1950'lerde öznellik hakkında endişenin giderek arttığı bir iklimde hayat kalitesinin ölçümünü yapmaya çalışan eğilimin bilimsel çalışmalarının bir kısmı şeklinde başladı. Psikolojik iyi oluş olarak adlandırılan diğer geleneğin, ampirik çabalarına 1980'lerde başladı. Klinik ve yetişkin gelişim psikolojisindeki daha önceki teorilerden kaynaklı olarak anlamlı bir yaşam için bireyin potansiyelinin ve kendini gerçekleştirmenin altını çizdi. Her iki gelenek de insan kapasitesini yükselten hümanist değerlerin hayatı güzelleştirdiğini vurgulamaktadır (Keyes ve Ryff, 2002).

Öznel ve psikolojik iyi oluş kavramları yaklaşım açısından farklılık gösterse de iyi oluş ile ilgili yapılan tanımlamalarda ortak özellik, olumlu duygular ile iç içe geçmiş bir ilişkidir. Dolayısıyla yüksek bir mutluluk korkusundan söz etmek, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun daha düşük olmasını öngörmektedir (Çakır ve Sarı, 2016).

2.1.3. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik anlamda iyi olmak, sıkıntılardan veya diğer zihinsel sorunlardan arınmış olmaktan daha fazla şeyi ifade eder. Olumlu benlik saygısının, ustalığın, özerkliğin, diğer kişilerle olumlu ilişkilerin, hayatta bir hedef ve anlam duygusunun ve devamlı büyüme ve gelişim duygularının var olmasıdır. İnsan sağlığının bu yönlerinin bilimsel olarak incelenmesi, ayrıcalıklı yaşamların seçkin örnekleri hakkında olması muhtemel lüks bir gündem olan pastanın üzerindeki hayali süslemeler olarak görülebilir. Paradoksal olarak, ruh sağlığı yelpazesinin pozitif tarafını incelemenin en mühim nedenlerinden biri, bireylerin hayatlarında eksik olan şeyleri saptamaktır. Yani, büyük psikolojik rahatsızlıklardan mustarip kişilerle (araştırmaların

en fazla ilgi gösterdiği kategori) psikolojik iyi oluşu barındıranlar arasında belki de mühim ve göz ardı edilen bir kategorisi vardır: psikolojik işlev bozukluğundan yakınması olmayan bireyler, ama yine de hayattaki birçok olumlu psikolojik iyiliğe sahip olmayanlar. İyinin yokluğu, bu nedenle, akıl sağlığı üzerine bilimsel söylemde özellikle eksik olan, insanlık durumunun başka bir açıklayıcı karakterizasyonunu sağlar (Ryff, 1995).

1980’li yıllardan beri psikolojinin en çok rağbet gören kavramlarından biri olan psikolojik iyi oluş, bireyin kendi hayat biçimini inceleyerek nasıl daha iyi ve sağlıklı bir şekilde hayatını sürdürebileceği hakkında bir cevap bulma gayretine ilişkin bir kavram olarak ele alınabilir (İşgör, 2017). Artık kişilerde kaygı ve depresyon semptomlarının görülmemesi psikolojik bakımdan sağlıklı kabul edilmeleri için yeterli sayılmamakta ve kişisel gelişimin yanında kişilerin psikolojik iyi oluş seviyelerine de önem verilmektedir (Ateş ve Çelik, 2018).

Psikolojik iyi oluş kavramını olumsuz duygular ile başa çıkabilme ve yaşama yönelik olumlu perspektife sahip olabilme, insanlara yardımcı olabilme şeklinde açıklamak mümkün gözükmemektedir (Kocaman, 2019). Psikolojik iyi olma, kişinin hayatı boyunca gelişimi sürecinde hayattan alınan doyum ve mutluluğun sürdürülebilmesi gibi psikolojik anlamda sağlık için ana kaynaklardan biri olmaktadır (Atan ve Buluş, 2021).

Ruhsal iyilik hali üzerine yapılan son araştırmalar, birkaç nedenden dolayı ortaya çıkmıştır, bunların başlıcaları şunlardır:

1. İyiliğin, kötülüğün yokluğundan daha fazlası olduğu için, kendi içinde incelenmesi gerektiğinin kabulü;
2. Psikolojik iyi oluşu iyileştirmeye yönelik bu yaklaşımlar arasında ayırım yapma ihtiyacı:
 - (a) Bozukluğun mevcut olduğu durumlarda tedavi edilmesi;
 - (b) Düzensizliğin oluşmasını önlemek;
 - (c) İyi oluşu arttırmak (yani gelişmeyi arttırmak);

3. İyi oluşun tetikleyicilerinin çoğunun, kötü olmanın tetikleyicileri ile aynı olmadığına dair kanıt;

4. Nüfustaki gelişmeyi artırarak, yalnızca bozukluğun tedavisine ve önlenmesine odaklanmaktansa, yaygın zihinsel ve davranışsal sorunları azaltmak için daha fazlasını yapabileceğimize dair güçlü olasılık (Huppert, 2009).

Psikolojik iyi oluşun belirlenebilmesi amacıyla koyulan ölçütlerin çok fazla çeşitlilik sunduğu bilinmektedir. Araştırmalara bakıldığında olumlu olarak görülebilecek neredeyse her niteliğin mevcut olmasıyla birlikte, olumsuz olduğu varsayılabilir niteliklerle de zayıf ilişkili olmanın ya da ilişkisiz olmanın iyi oluş kavramını açıklamak amacıyla kullanıldığı gözlemlenmektedir (Doğan, 2017).

Psikolojik iyi oluş kavramı yalnızca kişinin mutluluk hali olarak açıklanmamakta bununla beraber iyi, üretken, yaşamın anlamı üzerinde duran ve insancıl yaklaşımla ilişkilendirilebilen bir kavram olarak açıklanmaktadır (Ertürk, Keskinliç ve Güneş, 2016). Psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin hayat hedeflerini, kendi potansiyelinin bilincinde olup olmadığını ve diğer bireylerle olan ilişkisinin kalitesini içerisinde barındırmaktadır (Özen, 2010).

Psikolojik iyi oluş kavramı yalnızca kişinin mutluluk halini anlatan bir kavram değildir. Bununla birlikte iyi, üretken, hayatta anlama sahip insan ve hümanist yaklaşım ile bağlantı kurulabilecek bir kavramdır (Ertürk, Keskinliç ve Zafer, 2016). Kendilerini koşulsuz kabul etmeleri, hayatta anlamlı hedeflere sahip olmaları ve çevredekiler ile kaliteli ilişkiler kurmaları psikolojik iyi oluş seviyesi yüksek olan kişilerin özellikleri arasındadır. Kişi bu yolla hayat hedeflerine ulaşmaktadır (Büyükcebeci, Deniz ve Erus, 2017).

Psikolojik iyi oluş, iyi oluşun insanın tam potansiyele ulaşması sayesinde olacağını savunmaktadır. Psikolojik iyi oluş ile ilgili araştırmalar yapan insanlar, mutluluk ve iyi yaşam kavramlarının basitçe iyi hissetme deneyimi şeklinde açıklanamayacağını ifade etmişlerdir. Psikolojik iyi oluşa göre, gerçek anlamdaki mutluluk, erdemini ifade edilmesi ve yapılmaya değer görülenlerin yapılması ile bulunabilmektedir (Hefferon and Boniwell, 2011/2018).

Psikolojik iyilik hali, hayatın iyi gitmesi ile alakalıdır. İyi hissetmek ile etkili biçimde çalışmanın karışımıdır. Sürdürülebilir iyi oluş, kişilerin daima iyi hissetmelerine ihtiyaç duymamaktadır, acı veren duyguları tecrübe etmek yaşamın olağan bir kısmıdır ve bahsedilen duyguları yönetebilmek uzun süreli bir iyi oluş açısından oldukça önemlidir. Diğer yandan negatif duygular çok fazla olduğunda ya da uzun süre devam ettiğinde ve bireyin günlük hayatında işlevsellik becerilerini etkilediğinde, psikolojik iyilik hali riske girmektedir (Huppert, 2009).

Ulusal düzeyde temsili birçok anket, öznel iyi oluştaki değişiklikleri açıklamak için gelir, eğitim, yaş, medeni ve ebeveynlik durumu gibi geniş sosyodemografik faktörleri kullanmıştır. Kombinasyon halinde, bu geniş faktörler, mutluluk veya yaşam memnuniyeti raporlarındaki varyansın %10'unu bile nadiren açıklamaktadır. Bizim bakış açımızdan, kimin yüksek bir refah profiline sahip olduğunu ve olmadığını anlamak, insanların yaşamlarının gerçek özünün, yani yaşam deneyimlerinin daha yakından incelenmesini gerektirmektedir. (Ryff, 1995).

Psikolojik iyi oluş kavramını açıklayan farklı görüşlerin ortak özelliği, bireyin geliştirilebilen niteliklerine vurgu yapılması ve ruhsal anlamda sağlığın iyi oluşunun göz önünde bulundurulması olarak görülmektedir (Ryff ve Singer, 2008, aktaran Oymak, 2017). Hayat bireylerin elinde bulunan en kıymetli şey olarak adlandırılır. Yaşam süresince mutluluğa erişmek için strese sebep olan olayların yönetilebilmesi amacıyla baş etme yollarını öğrenmek, hayata karşı umutlu olmak ve iyi oluş durumunun devamını sağlamak, bireylerin ruhsal açıdan dengesi için oldukça önemlidir. Bu açıdan, umut bireylerin iyi oluşlarını denge haline getirebilmede mühim bir içsel kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocaman, 2019).

Bütün çalışmalar ışığında şu sonuçlar çıkarılabilir;

1. Psikolojik iyi oluş, esnek ve yaratıcı düşünme, toplum yanlısı davranış ve olumlu fiziksel sağlık ile ilgili bir kavramdır.

2. Bireyin mental sermaye düzeyi ve psikolojik iyi oluşu, erken dönemdeki çevresinden, özellikle anne bakımından kuvvetli bir biçimde etkilenmektedir.

3. Negatif bir erken ortam, davranış ve nörobiyolojide hayat boyu bozulmalara sebep olabilirken, yaşamın ilerleyen süreçlerinde telafisi olabilmektedir.

4. Dış şartlar iyi oluşumuzu etki eder, fakat eylemlerimiz ve tutumlarımızın daha fazla etki gücü olabilir. Olumlu eylem ve tutumları destekleyen müdahaleler, iyi oluşu yükseltmede mühim bir role sahiptir.

5. Bir bozukluğu bulunan veya üst düzey risk altındaki kişilere dönük müdahaleleri amaçlamak, kısa süreçte ıstırabı azaltabilir, fakat evrensel bir perspektif, yalnızca patolojisi olanların değil, sıradan insanların yaşamlarını iyileştirebilir. Evrensel bir perspektif, uzun süreçte yaygın ruhsal bozuklukları olan toplam insan miktarını da düşürebilir (Huppert, 2009).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin yetenekleri ve potansiyellerinin bilincinde olması, güçlükler ile karşı karşıya kaldığında bile bu durumları sağlamlığını artıran tecrübeler olarak kabul etmesi ve bireyin var olan gizil güçlerini ortaya çıkarmak için çabalaması ile ilgilidir. Bundan dolayı da örgütsel çıktılar ile daha alakalı olduğu söylenebilmektedir (Oruç, 2019). Psikolojik iyi oluş seviyesi yüksek yöneticiler açısından; amaçlarına ulaşmak, başarı sağlamak, yenilik ve dönüşümü yürütmek daha basit olacaktır (Şahin ve Yılmaz, 2016).

Özellikle, iş hayatında fiziksel ve zihinsel açıdan güç koşullara sahip olan sektörlerde pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarından bazıları olan psikolojik açıdan dayanıklılık ve iyimser olma iş görenlere başka bir canlılık kazanma imkânı sağlayabilmektedir. Psikolojik açıdan dayanıklılığa sahip ve iyimserlik düzeyi yüksek iş görenlerin de literatürde psikolojik açıdan iyi olmaya meyilli oldukları ileri sürülmektedir. Bundan dolayı iş görenlerin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve psikolojik iyi olma seviyelerinin belirlenmesi, daha verimli hale getirilmeleri ve özellikle negatif ve istendik olmayan durumların iyileştirilmesi açısından önemli görülmektedir (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016).

Covid 19 süreci birçok kişinin olağan hayatını negatif yönde etkilediği ve çok fazla belirsizlik içerdiğinden dolayı kaygıya yol açmaktadır. Virüsün yayılma ve kişiden kişiye bulaşma hızı kişisel ilişkiler açısından da zorluklar yaşatmaktadır. Pandeminin daha ne kadar devam edeceği ve kötüleşeceğine dair yetersiz bilgilere sahip olmanın sonucundaki belirsizlik kaygıyı yükseltmektedir. Salgın sürecinde her gün stres içerisinde ve kaygılı hissetme durumu psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkilere yol açabilecektir (Almalı ve Çiçek, 2020).

2.1.4. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları

Ryff' in psikolojik iyi oluş kavramı, olumlu işlevsellik üzerine çalışan batı kuramcılarının fikirlerinin kesişen kısımlarından ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı psikolojik iyi oluş kuramı, olumlu işlevsellikte bulunan bireyin niteliklerini ele alan kuramların bir bütünleştirilmiş halindedir. İlâveten, Ryff 'e göre psikolojik açıdan iyi olan kişilerin bu durumunda, kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş seviyelerinin büyük bir rolü olduğundan bahsedilebilir (Özen, 017).

Pozitif psikolojik işleyiş altı farklı bileşeni içermektedir. Kombinasyon halinde bu boyutlar; bireyin kendi ve geçmiş hayatına dair olumlu değerlendirmeler (Kendini Kabul), bir birey olarak devamlı büyüme ve gelişme duygusu (Kişisel Gelişim), kişinin yaşamının amaca yönelik ve anlamlı olduğu inancı (Yaşamda amaç), diğer insanlarla kaliteli ilişkilerin olması (Diğerleriyle Olumlu İlişkiler), kişinin yaşamını ve etrafındaki dünyayı etkili bir biçimde yönetme kapasitesi (Çevresel Hâkimiyet) ve kendi kaderini tayin etme duygusunu (Özerklik) içeren bir sağlık genişliğini kapsar (Keyes ve Ryff, 1995).

Kendini kabul: Önceki bakış açılarında en sık tekrar edilen iyi oluş kriteri, kişinin kendini kabul etmesidir. Yaşam süresi ile ilgili teoriler kendini ve geçmiş hayatını kabul etmenin altını çizer. Bu sebeple, kendinle ilgili pozitif bir tutum sergilemek, olumlu psikolojik işleyişin merkezi bir özelliği olarak ortaya çıkar (Ryff, 1989). Kendini kabul, Maslow, Rogers, Allport ve Jahoda tarafından vurgulanan, yalnızca kendinle ilgili pozitif bir tutumun olması değil, diğer yandan Jung'un bireyselleşme açıklamasında bulunan kişinin iyi ve kötü niteliklerini kabul etmesini ve Erikson tarafından ego bütünlüğü görevinin bir parçası olarak tanımlanan kişinin geçmiş yaşamını kabul etmesini de içermektedir (Ryff, 1995).

Başkalarıyla olumlu ilişkiler: Önceki teorilerin çoğu, samimi, kişilerarası güvenilir ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Sevme becerisi, ruh sağlığı alanının ana bileşenlerinden biri olarak kabul edilir. Kendini gerçekleştirenler, tüm insanlara karşı güçlü empati ve sevgi duygularını barındırarak ve daha çok sevgi, daha derin dostluk ve diğerleri ile daha eksiksiz bir şekilde özdeşleşme becerisini bulduranlar olarak tanımlanır. Diğer insanlarla olan samimi ilişki, olgunluk kriteri olarak ortaya çıkar.

Psikolojik iyi oluş teriminde diğer bireylerle olumlu ilişkilerin ne kadar mühim olduğu tekrar tekrar belirtilir (Ryff, 1989).

Otonomi (Özerklik): Literatürde, kendi kaderini tayin etme (otonomi), bağımsızlık ve davranışın içeriden düzenlenmesi gibi özelliklere büyük önem verilmektedir. Tam olarak işlevsel bir kişi, aynı zamanda, başkalarının onayına bakmadığı, ancak kendini kişisel standartlara göre değerlendirdiği bir içsel değerlendirme odağına sahip olarak tanımlanır. Bireyleşme, kişinin artık kitlelerin kolektif korkularına, inançlarına ve yasalarına tutunmadığı sözleşmelerden kurtulmayı içerir (Ryff, 1989).

Çevresel hâkimiyet: Bireyin psişik şartlarına elverişli ortamları seçmesi veya var etme becerisi, ruh sağlığı alanının niteliklerinden biridir. Olgunluk, benlik haricinde mühim bir faaliyete katılımı gerektirmektedir. Başarılı yaşlanma konusu, kişinin çevresindeki fırsatlardan ne derece faydalandığını da vurgular. Bu perspektifler, çevreye aktif katılımın ve hâkimiyetin, psikolojik iyi oluşun önemli bileşenleri arasında olduğunu göstermektedir (Ryff, 1989).

Hayatın amacı: Ruh sağlığının, insana yaşamının bir amaç ve anlamının var olduğunu hissettiren inançları içerdiği söylenir. Yaşam boyu gelişim teorileri, üretken ve yaratıcı olmak veya daha sonraki hayatta duygusal bütünleşme sağlamak gibi yaşamda değişen çeşitli hedeflere göndermede bulunur (Ryff, 1989).

Kişisel gelişim: En üst psikolojik iyi oluş, sadece bir kişinin yukarıda bahsedilen özelliklere ulaşmasını değil, aynı zamanda bir insan olarak potansiyelini geliştirmeyi, büyümeyi ve ufkunu genişletmeyi sürdürmesini gerektirir. Kendini gerçekleştirme ve potansiyellerini gerçekleştirme gereksinimi, kişisel gelişim konusundaki klinik perspektiflerin temelinde yer almaktadır. Örneğin, deneyime açık olma, tam işlevsel bireyin ana bir niteliğidir. Böyle bir insan, bütün problemlerin çözümü ulaştığı stabil bir duruma erişmek yerine devamlı gelişir ve oluşur. Aynı zamanda bu boyut, Aristoteles'in eudaimonia kavramına en yakın olan iyi oluş boyutu da olabilir (Ryff, 1989).

Ryff'ın ortaya koyduğu psikolojik iyi oluş boyutları ele alınarak psikolojik iyi oluşun; bireyin kendisi ile ilgili pozitif bir tutumu olması ve benliğini türlü taraflarıyla kabul etmesi, empati yapabilme ve şefkat duyma ve güven temelli ilişki kurabilme

becerisinin bulunması, gelişim ve değişim içerisinde olması ve yeni deneyimlere açık olması, yaşantıların bir anlamı olması ve ulaşılabilecek amaçların olması, bireyin dışında gelişen durumlarla başa çıkması ve çevredeki imkanları verimli kullanması, tek başına karar vermesi ve hür eylemde bulunabilme kabiliyetine sahip olması durumlarını içerisinde barındırdığı söylenebilmektedir. İnsanların psikolojik iyi oluşun alt boyutlarında açıklanan nitelikleri barındırıyor olması psikolojik iyi oluş seviyelerinin de yüksek bir seviyede olduğu anlamını taşımaktadır (Güler, 2019).

Psikolojik iyi oluş kavramı hakkında geniş bir açıdan bakmak, bireylerin yaşamındaki hedeflerine, potansiyelinin bilincinde olup olmadığına, çevresindeki bireylerle kaliteli ilişki kurmasına, hayatıyla ilgili hissettiklerine kadar kapsamlı yapıları içerisinde barındırmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Psikolojik iyi oluş, esnek ve yaratıcı düşünme, prososyal davranış ve iyi fiziksel sağlık ile ilişkilidir. Diğer yandan dış koşullar da psikolojik iyi oluşumuzda etkiye sahiptir, fakat hareketlerimiz ve tutumlarımız bu kavram üzerinde daha ciddi bir etki yaratabilir. Dolayısıyla pozitif hareketleri ve tutumları destekleyen müdahaleler, psikolojik iyi oluş düzeyimizi artırmada mühim bir rol oynar (Huppert, 2009).

İnsanların kendini kabullenışı psikolojik iyi oluş ile direkt olarak ilişkili kabul edilmektedir. Birey kendisini var olan bütün özellikleriyle kabul edebiliyorsa bu bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur (Akdemir, 2016). Howell (2009) psikolojik iyi oluşun türlü faktörlerle olumlu bir ilişkisi bulunduğunu belirtmektedir. Bunlardan bazıları; akademik başarı, ileri hedef koyma, yüksek öz kontrol ve sebat etme gibi kavramlardır (Hefferon ve Boniwell, 2011/ 2018).

Genel olarak kaliteli bir hayatı olduğunu belirten kişilerin, içinde buldukları yaşam koşullarından memnuniyet duydukları, çoğu açıdan istedikleri gibi bir yaşam sürdürdükleri göz önünde bulundurulduğunda, bahsedilen kişilerin psikolojik anlamda kendilerini daha iyi hissettikleri sonucuna varılabilmektedir (Çırak vd., 2021).

Psikolojik iyi oluş kişilerin yaşamlarının iyi gitmesi ve iyi hissetmesi, bununla ilişkili olarak da verimli çalışılması ile alakalıdır. Örgütlerin iş görenlerine iyi çalışma şartları sağlaması, samimi ve güvenilir ilişkilerin bulunması kişinin kendini iyi hissetmesine imkân vererek etkili çalışmayı artırabilmektedir (Ersoy, 2019).

2.2. POZİTİF LİDERLİK

Pozitif psikoloji kavramı örgütler bakımından ele alındığında, iki temel yaklaşım ele alınmaktadır. İlki Michigan Üniversitesinde yapılan örgütsel düşünce okulu (Positive organizational scholarship) araştırmaları, ikincisi ise Nebraska Üniversitesinde yapılan Gallup Liderlik Enstitüsü pozitif örgütsel davranış (Positive Organizational Behavior) araştırmalarıdır (Kaya, Uçkun ve Uçkun, 2020).

Psikoloji biliminden yola çıkarak pozitif psikolojide insanların potansiyelini yükseltmeyi temel alan çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda ise örgütleri bu açıdan ele alan iki yaklaşım ortaya çıkmıştır; pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış. Bu ikisi konuları, teknikleri, analiz düzeyleri, odakları ve ilgilendikleri kavramlar açısından farklılıklar göstermektedir. Pozitif örgütsel davranış, diğer pozitif bakış açılarından ölçülebilmesi, geliştirilebilmesi ve araştırılabilir psikolojik yetenekleri ele alması açısından ayrılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007).

Pozitif örgüt okulu kavramını, Michigan Üniversitesi'ndeki çalışmacılar ortaya atmıştır. Bu yaklaşımda merhamet ve erdem gibi kişilik özellikleri ve daha performans ile ilişkisi kanıtlanmamış kavramlar ele alınmıştır. Pozitif örgütsel davranış kavramı ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü'nde gerçekleştirilen araştırmalar çerçevesinde oluşturulmuştur. Pozitif örgütsel davranış, şartlarla bağlantılı olarak gelişebilen ve performansla ilişkili konuları ele almıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Pozitif örgüt psikolojisi, pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu kavramları örgütlere ve iş hayatına olumlu bir perspektif yaklaşımıyla çalışmaktadır ve psikolojik sermayenin çalışan verimliliği üzerindeki etkisine önem vermektedir. Bu açıdan bazı zamanlarda bahsedilen araçsal endişeyi duymaları sebebiyle örgütlerin ve yönetimin tarafında oldukları şeklinde eleştirilmektedirler (Demir, 2011).

2.2.1. Pozitif Örgüt Okulu

Pozitif örgüt okulu/ pozitif örgütsel düşünce sistemi Cameron ve Caza öncülüğünde ortaya çıkarılmıştır. Bu sistem pozitif psikolojinin örgütlere uygulanması ile ilgilenmekte ve bu konuyu araştırmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel psikolojiyi

etkileyen diğ er alanı pozitif örgütsel davranış olarak bilinmektedir ve bu alan da Fred Luthans öncülüğünde ortaya atılmıştır (Çınar, 2011).

Pozitif psikolojinin örgütler ile ilgili araştırmalarını ele alan alt boyutu pozitif örgüt okulu, bireylerin temelindeki iyiliği ve olumlu gizil güçlerini odağa alarak bir örgütü en iyi hale getirmeyi esas almaktadır. Pozitif örgüt okulu yaklaşımı, yardımlaşma, uyum içinde olma, anlamlılık ve erdemden kaynağını alan örgütleri hedeflemektedir. Aynı zamanda hedeflenen bu örgütlerde kendilerini mutlu hisseden ve verimli iş görenler olmasını amaçlamış ve sonuç olarak bu bakış açısındaki örgütsel araştırmaların ortaya çıkmasını tetiklemiştir. Bu yaklaşım, makyavelist örgütlerin aksine işbirliği, gelişme ve anlamlılık ile sembolize edilen verimli kurumlar oluşturulmasını ve bu kurumlarda olumlu örgütsel ve kişisel sonuçların ortaya çıkması için gereken pozitif örgüt atmosferini sağlayacak çalışmaları odağına almıştır (Narcıkara, 2017).

Peterson ve Seligman (2003), pozitif örgüt kuramlarının olumsuzlukları inkâr etmediğini söylemektedir. Ancak olumlu durumları ise örgüt kuramcılarının araştırmalarında yeteri kadar ele almadığını ifade ederek bu duruma eleştiriler getirmektedir. Bu eleştiriler sebebiyle pozitif örgüt okulunun hedefleri, örgütlerde olumlu durumların açıklayıcısı olan ana nedenleri anlamak, bu olguların daha açık hale gelmesini sağlamak ve bazı yaklaşımların gözünden kaçan pozitif durumların ortaya çıkmasını sağlamaktır (Dutton, Cameron ve Quinn, 2003, aktaran Seçer, 2019). Pozitif örgüt okulu, performans kavramını ve ampirik çalışmalarını daha az vurgulayarak ikinci plana atmıştır. Bu açıdan diğ er örgütsel davranış araştırmalarından farklılaşmaktadır (Şevik, 2019).

Pozitif örgüt okulu, gündelik çalışma yaşamının sanayileşme döneminden sonrası insanlık dışı hale gelmesine tepki göstermiş ve kapitalizmin beraberinde getirmiş olduğu güç şartları başka bir açıdan ele almıştır. Bahsedilen yaklaşımın yönetim üzerinde ve liderliğ e bakış açısın da etkileri olduğu bilinmektedir. Geçmiş zamanlardaki literatüre bakıldığında pozitif psikoloji yaklaşımının, psikoloji ve yönetim üzerinde etkisinin görülmesinden önce de yani 1970'li yıllarda ve ilerisinde; örgüt ve bireylerde olumlu olan şeyleri odağına alan ve etik, ahlaki tarafları vurgulayan dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, etik liderlik gibi biçimlerin akademik açıdan göz önünde bulundurulduğu görülmektedir. Daha sonra 2000'li senelere geldikçe

bütün bu ilerlemeler ve pozitif psikolojinin öneminin artmasıyla otantik liderlik, hizmetkâr liderlik ve spiritüel liderlik gibi liderlik biçimleri ile ilgili kavramlar ortaya atılmıştır(Baykal, 2017).

Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış kavramı iki ana hatta birbirinden ayrılmaktadır. Bunlardan ilki üzerinde çalışılan konu olmaktadır. Pozitif örgüt okulu örgüt ortamlarının olumlu tarafları üzerine odaklanırken, pozitif örgütsel davranış bireysel psikolojik nitelikler ve bu niteliklerin performans artırılmasına dair rolüne odaklanmaktadır. Performansın geliştirilmesine yönelik vurgu, pozitif örgütsel davranış kavramında pozitif örgüt okulu kavramına göre daha baskın olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci noktada ise araştırmalarda kullanılan yöntemler ve analiz düzeylerinin kısmen farklı olması ele alınmaktadır. Pozitif örgüt okulu, makro düzeyde türlü nitel ve nicel çalışma yöntemlerini tercih ederken, pozitif örgütsel davranış mikro düzeyde deneysel alan çalışması yöntemlerini tercih etmektedir. Diğer yandan pozitif örgüt okulu tüm dengelim, pozitif örgütsel davranış ise tümevarım bakış açısı ile hareket etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006 aktaran Kutanis ve Oruç, 2014).

2.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

20. yüzyılın sonlarına doğru pozitif psikoloji kapsamında yapılan araştırmalar Fred Luthans'ı, sözü geçen olumlu perspektifin örgütsel davranış alanına nasıl aktarılabileceğine dair kafa yormaya yöneltmiştir. Luthans mikro seviyede bir olumlu yaklaşım ile örgütlerde iş gören performansının yükseltilebilmesi amacıyla güçlü taraflarının ve psikolojik potansiyellerinin sabit olmadığına, geliştirilebilir bir özelliğe sahip olduğuna vurgu yapmıştır (Akçay, 2011). Pozitif psikoloji yaklaşımının örgütsel davranış çalışmalarına etkileri “pozitif örgütsel davranış” şeklinde isimlendirilmektedir. Pozitif örgütsel davranış özet olarak, iş görenlerin zayıf veya eksik taraflarını ön plana çıkarmak yerine güçlü taraflarına vurgu yapmak anlamına gelmektedir. Bu kavram ile birlikte örgütsel sermaye çeşitlerine psikolojik sermaye kavramı da ilave edilmiştir (Mert, 2021).

Seligman ve bir grup psikoloğun liderliğinde ortaya koyulan ve pozitif psikolojinin bir bileşeni olan pozitif örgütsel davranış, iş görenlerin yetersiz taraflarını odağa almanın aksine güçlü yanlarını ortaya çıkarmaya dair araştırmalara

odaklanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın önemi, örgütsel davranış alanının giderek durumlara daha pozitif bakış açısı ile yaklaşmaya gerek duymasıyla artmıştır (Luthans, 2002, s. 697-698). Pozitif psikoloji alanının örgütlerdeki yansıması pozitif örgütsel davranış olarak açıklanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış örgütlerin performansını artırmak amacıyla ölçülebilen, yönetilebilen ve geliştirilebilen insan kaynakları hakkında çalışmaktadır (Kutaniş ve Yıldız, 2014).

Pozitif örgütsel davranış kavramı, iş görenlerin psikolojik açıdan güçlü olmayan taraflarının ortadan kalkmasını sağlayarak güçlü etmenlere dönüştürülmesinin yanında kişinin güçlü taraflarını daha çok vurgulayarak zayıf taraflarının bir biçimde kendi kendine ortadan kaybolmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yolla pozitif örgütsel davranış, kişinin daha güçlü hisseden bir birey olması ve kendini keşfetmesi kazanımlarını elde etmektedir. Bu sonuç iş görenlerin örgüte bağlılığını direkt etkilemektedir (Kaya, Uçkun ve Uçkun, 2020).

Psikoloji alanında baş gösteren pozitif bakış açısı, uzun süredir zihinsel hastalıkların iyileşmesi üzerine eğilen psikolojinin, “bireylerin yaşamlarını daha anlamlı ve verimli hale getirme, gizil güçlerini ortaya çıkarma” şeklinde olan unutulmuş amacını tekrar hareketlendirmiştir. Pozitif psikoloji yaklaşımının örgütsel davranışa yansımaları sonucunda meydana gelen pozitif örgütsel davranış kavramı, iş görenlerini tamamen negatif bir yaklaşımla değerlendiren idarecilerin, iş görenleri olumlu bir bakış açısıyla değerlendirmelerinin ve mevcut olan pozitif psikolojik sermayelerinin gelişimi için uğraşmalarının ne kadar gerekli olduğunu gözler önüne sermiştir (Akçay, 2011).

Diğer bir deyişle kişilerin psikolojik kapasiteden maksimum seviyede faydalanmaları, örgütsel etkinliğin sağlanmasında anahtar bir rolü olan pozitif örgütsel davranışların ortaya koyulmasını daha kolay hale getirmektedir. Bu açıdan pozitif örgütsel davranışlar, iş görenlerin mevcut psikolojik kapasitesinin örgüt ortamındaki hali şeklinde ele alınmaktadır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

Pozitif örgütsel davranış kavramı, iş görenlerin barındırdığı potansiyelin tamamını kullanabilmesi için onların psikolojik anlamda mevcut potansiyelinin ön plana çıkarılması ile ilgilidir. Bu şekilde bir iş görenin gösterebileceği olağan verimlilik seviyesinin çok daha fazlasını elde etmek mümkün olabilecektir. Literatür

incelendiğinde sık sık karşılaşılabileceği gibi pozitif örgütsel davranış ile iş görenlerin psikolojik açıdan güçlü hale getirilmesi düşünülmektedir (Kaya, Uçkun ve Uçkun, 2020). Pozitif örgütsel davranış kavramı, arzulanan özelliklerdeki iş görenleri örgütün içine katma görevi yanında örgüt içerisindeki iş görenlere dair mevcut olan özelliklerinde gelişiminin sağlanması ve performansın daha iyi bir hale getirilmesini amaçlamaktadır (Taştumur, 2018).

Pozitif örgütsel davranışın mevcut nitelikleri iş görenlerin kariyer yönetme ile ilgili süreçlerine pozitif anlamda etki edebilir, örgütlere ve iş görenlere değer katma konusunda işe yarayabilir. İş görenlerin uyumlarına ve esneklik becerilerine faydada bulunabilir; örgütler açısından da kabiliyetin örgüt içerisinde kalmasına yol açacak bir araç olarak ifade edilebilir. Kariyer yönetimi ve pozitif örgütsel davranış kavramları kendini gerçekleştirme kavramını ve bireyin potansiyelinin tamamına erişmesini odak noktasına almaktadır (Yıldız, 2017).

Pozitif psikoloji kuramını temel alan pozitif örgütsel davranış ya da pozitif temelli başka teorilerin kullandığı araştırma yöntemleri, sistematik oluşları ve ölçülebilir olma özellikleri bahsedilenlerin diğer güncel kişisel gelişim kitaplarından ya da kuramsal temelleri olmayan ortalıktaki diğer yazınlardan ayrı değerlendirilmesini sağlamaktadır (Bozkurt, 2017).

Proaktif, güçsüz taraflara değil de güçlü taraflara odaklanan, özgün, ilerlemeye açık bir düşünceyi kabul eden pozitif örgütsel davranış, örgütsel araştırmalara klasik sermaye çeşitlerine ilaveten “Psikolojik Sermaye” terimini kazandırmıştır. Psikolojik sermaye kavramı “ben kimim?” sorusunu cevaplamaya çalışırken, insan sermayesi teknik seviyede kişinin ne bildiği, yeterlilikleri ve tecrübelerini odağa almaktadır. Sosyal sermaye kavramı ise sosyal bağlantılarımızı açıklamakta ve tanıdığımız kişileri ele almaktadır. Psikolojik sermaye kavramı kişinin kendini, değerleri, inançlarını sorgulaması ve tanınmasına, bir bilinç seviyesine gelmesini sağlamaktadır. Böylece kendini denetleyebilme, eylemleri ile fikirlerini aynı doğrultuda tutabilme konusunda rehberlik etmektedir (Ayyıldız ve Kesken, 2008).

Örgütlerdeki çalışmaların temel taşı oluşturanlar iş görenlerdir. Örgütlerde devamlılık sağlanabilmesi için en mühim gücün, iş görenlerinde var olan psikolojik

potansiyel olduğu bilinmektedir. Bu olgunun idrak edilmesi psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Seçer, 2019).

2.2.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış akımından ortaya çıkmış, bu akımın niteliklerini en iyi anlatan ve bu akımın kapsamında olan parçaların tamamından daha anlamlı üst seviye bir yapıyı işaret etmektedir. Bu farklı bileşenlerin birlikte ele alınmasının sebebi ortak birtakım sorumluluk ve hedefleri başarma konusunda motivasyonel bir eğilime fayda sağlamalarıdır. Kısaca pozitif psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış yaklaşımının araştırmalar yapılmış ve kanıtlar ile performans üzerindeki etkisi belirlenmiş somut uygulaması olarak açıklanmaktadır (Kutunis, Oruç, 2014).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımına has umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik olmak üzere dört kavram bulunmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmaların sonucunda bu dört kavram ile ilgili “pozitif psikolojik sermaye” isimli bir üst yapıyı işaret eden kavram ortaya atılmıştır (Çetin, 2011). Bahsedilen dört bileşenin de ölçülebilmesi, eğitimler yoluyla kişilere kazandırılabilir olması ve geliştirilebilir yapılar olması pozitif psikolojik sermayenin önemli bir özelliğidir. Bundan dolayı örgütlerinde pozitif bir iklim oluşturarak iş görenlerinden maksimum verim görmeyi isteyen yöneticiler, iş görenlerinin güçlü ve güçsüz taraflarını, kişiliklerine bağlı olarak davranışlarını etkileyen olumlu ve olumsuz faktörleri, bu faktörlerin çalışmalarına etkisini saptayarak daha çok bilgi için yapılabilecek şeyleri göz önüne almak durumundadır. Diğer bir ifadeyle örgütünde çalışan bireylerin “psikolojik sermayelerine” yatırım yapması gerekmektedir (Keleş, 2011).

Bu 4 bileşen aşağıda açıklanmaktadır;

1. Öz yeterlilik: Albert Bandura'nın kapsamlı araştırmalarından ortaya çıkmıştır ve kişinin belirli bir eylem planını, buna dair gereksinim duyulan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem tarzlarını hareketlendirme becerisine olan güveni şeklinde açıklanır. Kendine güvenen insanlar, zorlu görevleri ve çabaları seçmektedir, amaçlarına başarılı biçimde erişmek amacıyla motivasyon ve çabayı artırmakta ve karşılarına engeller çıktığında sebat etmektedirler (Luthans ve Youssef, 2004). Öz yeterlilik kavramının temeli, kişilerin kendi yeterliliklerine dair görüşlerine ve bu

görüşlerin davranışlar üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar gerçekleştiren A. Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayanmaktadır. A. Bandura kişinin bir davranışı yapması amacıyla gereken motive edici etkenlere (beklenen sonuca ve buna atfedilen değere) öz yeterlilik kavramını da ilave etmiştir (Akçay, 2011).

2. Umut: Pozitif psikolog C. Rick Snyder'in çalışmasından, üç faktör arasındaki etkileşime dayanan bir motivasyon durumu olarak açıklanmaktadır: hedefler, eylemlilik ve yollar. İnsanlar, hedeflerine ulaşmak amacıyla gerekli enerjiyi kullanmak için içselleştirilmiş bir kararlılık ve irade sağlayan eylemlilik duygusuyla harekete geçmektedir. Yüksek umut barındıran kişiler, istekli oldukları şeyleri elde etme yöntemlerini geliştirme becerisine sahip olmalarıyla da motive olmaktadır, bu durum onlara amaçlarına ulaşmak için mevcut yöntemler engellendiyse alternatif yollar üretme yeteneği sağlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

3. İyimserlik: Seligman ve diğerleri tarafından pozitif psikoloji hareketinde araştırılmıştır. İyimserlik, pozitif durumları içsel, kalıcı ve genel sebeplere, negatif durumları ise dışsal, geçici ve duruma özgü olanlara atfeden olumlu bir açıklayıcı tarz barındırmaktadır. Bu, kişilerin benlik saygısını ve morallerini artırmalarını sağlar. Diğer yandan kendilerini negatif hayat olaylarından uzak tutmalarına, depresyon, suçluluk, kendini suçlama ve umutsuzluktan korumalarına yardım etmektedir. Umuttan farklı olarak, iyimserlik sadece klinik değil, aynı zamanda örgütsel ortamlarda da uygulanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004). İyimserlik, umut bileşenine benzer olarak günlük yaşamda sık sık kullanılmaktadır. Ancak pozitif psikolojik sermayede söz edilen iyimserlik kavramı yalnızca ileride iyi şeyler gerçekleşeceğini içeren bir varsayım değildir; iyimserlik kavramıyla yaşanmış durumların türlü nedenlere dayandırılması söz edilmektedir (Akçay, 2011).

4. Esneklik/ Dayanıklılık: sıkıntı, belirsizlik, başarısızlık ve hatta artan sorumluluk gibi görünüşte olumlu ama ezici değişikliklerden geri dönme yeteneğidir. Dahası, örgüt araştırmacılarının yaptığı son analizler, esnek bireylerin aksilikler ve güçlükler aracılığıyla gelişim ve büyüme sağlayabileceğini göstermektedir. Yalnız oldukları hallerine değil, aynı zamanda daha üst performans düzeylerine de ulaşırlar ve bu süreçte yaşamlarında anlam ve değer bulurlar. Esnekliğin bilinen üç bileşeni şunlardır: gerçekliğin sağlam bir biçimde kabul edilmesi; genelde güçlü değerlerle güçlendirilmiş, hayatın anlamlı olduğuna ilişkin bir inanç ve değişime uyum sağlamak

için esrarengiz bir yetenek (Luthans ve Youssef, 2004). Örgütler açısından ele alındığında psikolojik dayanıklılık yani rezilyans, örgütün güçlüklerle karşılaştığı zamanlarda toparlanabilme kuvveti şeklinde açıklanmaktadır (Baykal, 2017).

Pozitif psikolojik sermaye, kendisinin bahsedilen dört alt boyutunun ayrı ayrı ve bu dört boyutun tamamının bütün olarak meydana getirdiği sinerji ile, örgüt açısından önemli bir entelektüel sermaye faktörü anlamına gelen iş görenlerin var olan durumuna odaklanmayıp, olumlu gelişmelerinin aracılığıyla ileride ne olabileceğinin altını çizerek, örgütün çıktılara etki etmektedir (İşcan ve Uygungil, 2018). Psikolojik sermaye kavramının dört alt bileşeni olarak ifade edilen bu kavramlar pozitif psikoloji yaklaşımının temel perspektifi olan pozitif düşünce ilkesini de gözler önüne sermektedir (Bozkurt, 2017).

Mutluluk, şefkat ve hatta duygusal zekâ gibi başka unsurlarda var. Bununla birlikte, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esnekliğin şu anda Pozitif Örgütsel Davranış kriterlerini en iyi şekilde karşıladığı düşünülmektedir. Psikolojik sermaye açısından en önemlisi, rekabet avantajı için kolay bir şekilde yönetilebilecekleri düşünülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermaye, belirli unsurların oluşturduğu ve bu unsurların kişilerdeki seviyesi yüksek olduğunda olumlu açıdan performansı etkileyecek olan, kişilerin potansiyellerinin farkında olmasını sağlayarak bireye kişisel gelişim imkânı doğuran sistemli bir bakış açısı ortaya koymaktadır (Keser ve Kocabaş, 2014).

Psikoloji alanında unutulmuş olan insanların geliştirilmesi ve potansiyelinin yükseltilmesi durumlarının hatırlatılmasını sağlayan pozitif psikoloji alanının terimi olan psikolojik sermaye; iş görenlerin mevcut durum şartlarına göre değişkenlik gösterebilen, kişilerin güçlü taraflarında vurgu yapan ve güçlü yönlerini geliştirmeyi hedef alan bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların gelişime yönelik taraflarını içeren psikolojik sermayenin; değiştirilemez varsayılabilir özellikler kişilik özelliklerinin performanslara dair etki gücüne aracı bir rol oynayıp oynayamayacağı, çalışmalar bakımından önemli bir problemi meydana getirmektedir (Taştumur, 2018).

Yapılan araştırmalar, pozitif psikolojik sermaye kavramının ve alt unsurlarının performans, iş doyumunu, iş gören mutluluğu, örgüte bağlılık gibi alanlarla bağlantısının bulunduğunu ve bu alanlara olumlu açıdan etki sağladığını göstermiştir. Bu kavramın

ölçülebilen ve eğitimler aracılığıyla geliştirilebilen bir özelliğe sahip olması öğrenme, gelişim ve değişimi teşvik edici bir etkidir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı irdelenirken kültür unsurunu önemsememek yanlış olur. Öz yeterlilik ve umut alt boyutları bireyin kendisine ilişkin kavramlar olarak ele alınırken, iyimserlik ve esneklik alt boyutları çevre şartları ile ilişkilidir. Bu sebeple psikolojik sermaye kavramının gelişim süreci bireyselci ve toplulukçu kültürlerde birbirinden farklı seyredebilmektedir (Kutunis ve Oruç, 2014).

Örgütlerin rekabetlerde üstünlüğünü sürdürülebilir olarak devam ettirebilmesinde kilit bir rolü olması sebebiyle pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesinin sağlanması çok önemli görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi demek ise bahsedilen dört alt boyutunun geliştirilmesinin sağlanması anlamına gelmektedir (Akçay, 2011).

2.2.3. Pozitif Örgüt Bilimi

Eğitim yönetiminin dayandığı alanlardan birisi de psikolojidir. Psikoloji alanında son dönemlerde giderek daha çok önem kazanan pozitif psikoloji ise eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalar açısından önemli bulgular ortaya koymaktadır (Aydın, Altinkurt ve Yılmaz, 2013). Pozitif örgüt çalışmalarının, olumsuz olgular üzerinde çalışılmasına dair bir karşı çıkışı yoktur, karşı çıktıkları kısım olumsuzluğa dair bakış açılarının, olumlu bakış açılarına karşı dengesiz bir şekilde altının çizilmesi ile ilgilidir (Demir, 2011).

Pozitif örgütler, olumlu kişisel niteliklerin gelişimi amacıyla lazım olan ortamı oluşturarak örgüt politikasının çalışanlarda olumlu algılanmasına sebep olmaktadır. Bu yolla idarecilerin çalışanlarda olumlu duyguları ortaya çıkaran etkinlikleri oluşmakta; örgüt ve yöneticinin pozitif algılar oluşturmaya ve bu algılara dair daha da olumlu tavırlara sahip olmasına ortam sağlamaktadır (Töremen, 2017).

Örgüt biliminin hedefi örgütlerin yaşamını tam anlamıyla kavramak ise hem olumlu hem de olumsuz göz önünde bulundurulmalıdır. Bu değerlendirmenin sonucunda pozitif örgüt bilimi çalışmaları örgütlerde bulunan pozitif dinamiklerin önemini ortaya koymaya başlamıştır. Pozitif örgüt bilimi, hedeflerini ve önyargılarını metotlarında titizce ele alarak ve tanıyarak alternatif yorumlar ve çoklu anlamlar ile örgüt bilimine önemli bir fayda sağlamak amacıyla kritik bir teori işlevi görmektedir

(Caza ve Caza, 2008). Pozitif örgüt bilimi öncelikli olarak örgütlerin ve örgüt üyelerinin özellikle pozitif sonuçlarını, süreçlerini ve özelliklerini incelemek ile ilgilenmektedir. Pozitif örgüt bilimi, sadece bir teorinin sembolü değildir fakat genel anlamda mükemmellik, büyüme, gelişme, bolluk, dayanıklılık ve erdemlilik gibi sözcüklerle açıklanan dinamikler odak noktasındadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003).

Pozitif örgüt bilimi, geleneksel yaklaşımların şekil zeminini tersine çevirerek olumlu ve olumsuz arasındaki ilişkiyi ele almasıyla örgütlü davranışın tam anlamıyla kavranabilmesi için daha fazla olanak sağlamaktadır (Caza ve Caza,2008). Pozitif örgüt bilimi, aksi halde geleneksel perspektifler tarafından gözden kaçırılacak süreçler olan olumlu durumları ortaya koymak için olumlu durumlarla ilgili aktifleştiricilerin, motivasyon ve etkilerin incelenmesini teşvik etmektedir (Caza ve Cameron, 2008).

Pozitif örgüt bilimi, enstrümantal endişeler barındıran fakat daha çok iyilik ile ilgili görüşlere ve pozitif insan potansiyeline önem gösteren genişletilmiş bir bakış açısının sembolüdür. Pozitif fenomenlerle ilişkili olan etkinleştiricileri (örneğin süreç, kabiliyet, yapı ve yöntemler), motivasyonları (örneğin özveri, fedakârlık, çıkar gözetmeden katkı sağlama), sonuçları veya etkileri (örneğin sağlamlık, anlamlılık, keyif, kaliteli ilişkiler) vurgulamaktadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003). Pozitif örgüt bilimi, geleneksel örgüt biliminin önemli noktalarından biri olan olumsuzlukları azaltmaktan çok olumluyu artırmaya odaklanmaktadır (Caza ve Caza, 2008) .

Pozitif örgüt bilimi, örgüt biliminde insan gücünü geliştirmek, dayanıklılık ve yenilik üretmek, canlılığı teşvik etmek gibi sıra dışı bireysel ve örgüt performansına yol açan dinamiklere odaklanan yeni bir hareket olarak tanımlanmaktadır. Olumlu eğilimleri veya örgütler ve üyelerinin özellikle olumlu şekillerde gelişme ve zenginleşebilme yollarını araştırmaktadır. Pozitif örgütlerdeki yükselen dinamiklere odaklanan olumlu bir eğilimi ifade etmektedir (Cameron ve Caza, 2004).

Pozitif örgüt bilimi, organizasyonlardaki dinamiklerden üretken olanları odağına alarak örgütlerin nasıl devamlı rekabet üstünlüğü sağlayabileceğine ilişkin geniş bir perspektif sunmaktadır. Örgütler, anlam yaratma, ilişkilerin dönüşümü, pozitif duygular geliştirme ve kaliteli ilişkiler gibi öğelerin potansiyellerini ortaya çıkardığında örgütlerin gelişimine destek olan devamlı ortak yetenek kaynakları

üretebilmektedir (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003). Geleneksel eksik yaklaşıma karşı çıkan pozitif örgüt bilimi, olumlu ve olumsuzluğun zenginlikleri ve gerilimini barındıran perspektifi ile örgütsel hayatın bütün yönlerinin dinamik bir resmini gözler önüne sermektedir (Caza ve Caza, 2008).

Pozitif okullarda, okuldaki kişilerin saygılı ve sağlıklı iletişimleri olması desteklenmektedir. Pozitif okullar, toplum içerisindeki grupları okul ile iş birliği yapmaya ve öğrenciler ile ebeveynleri teşvik ederek iki taraflı bir yarar sağlamayı desteklemektedir. Bahsedilen okullarda olumlu davranışlar güçlendirilmektedir. Öğrencilere ırkçı davranışlardan, ayrımcı tutumlardan ve taciz edici hareketlerden uzak bir ilişki kurabilme fırsatı yaratılmaktadır. Bu okullar bütün öğrencilerin öğrenme ile ilgili çıktılarının gelişim göstermesinin altını çizen yüksek bir beklenti kültürüne sahiptir. Pozitif okullarda bulunan öğrenciler güven içerisinde, rahat ve onaylanmış hissetmektedirler. Bu tür okullarda öğrencilere alakalı oldukları durumlar ile ilgili yorumda bulunabilme, okuldaki etkinliklere katkı sağlayabilme ve bu etkinlikleri yürütebilme olanağı sağlanmaktadır. Karar verme durumlarında öğrencilerin her aşamaya dâhil olması için uğraşmaktadır (Töremen, 2017).

2.2.4. Pozitif Liderlik

Liderlik kavramı, zorlama yolunu kullanmadan bireyleri ortak bir amaç uğruna birlikte çalışmaya ikna etmek olarak tanımlanabilmektedir (Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017). Liderlik kavramı yalnızca görev olan şeylerin gerçekleştirilmesi olarak ele alınamaz aynı zamanda herhangi bir risk olduğu durumlarda öne çıkabilmeyi, bütün seçenekleri değerlendirmeyi, yeni seçenekler tanıtmayı ve kişileri bu seçeneklerin arkasından götürmeyi kapsamaktadır (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009).

Demir'e göre (2011) kişi ve örgütlerin yalnızca negatif davranışlarını ele almaktan ziyade "iyi olma, dayanıklılık, iyimserlik, umut, gelişme, akış ve anlamlılık" gibi kişinin ve örgütün anlamlı taraflarını geliştirmek amacıyla gereken kişi gizil gücünü irdeleyen çalışmaların giderek önemi artmaktadır. Dünya çapındaki gelişmelerin sonucunda iyimserlik, umut, esneklik, öz farkındalık özelliklerini barındıran liderler ile daha çok ilgilenilmeye başlanmıştır. Bahsedilen özellikleri bulduran liderlerin olması, örgütlerin kişisel ve örgütsel gelişimi açısından gerekli görülmektedir (Akyürek, 2020).

Pozitif psikolojinin örgütlere yansması anlamına gelen pozitif örgütsel yaklaşım, çağdaş örgütlerdeki yönetim şeklinin ve örgüt yaklaşımlarının değişmesini sağlayacak yeni liderlik tarzlarının ortaya çıkmasında rol oynamıştır. Özellikle, yarışların ve hızın birey faktörünün önemini kaybettirmesi olasılığının günden güne artması ele alındığında, pozitif liderliğin başarılı olma ile ilgili iyi olana, doğruya ve insani değerlere vurgu yapan bir yaklaşımı benimsemesinin önemi daha iyi anlaşılacaktır (Çiftçi, 2020).

Pozitif liderlik yalnızca, kişilerin mutlu olmalarına destek olmayı ve onlarda olumlu duygular uyandırmayı hedeflememektedir. Bunlar ile birlikte kurumun verimliliğini de etkili bir şekilde artırmak amaçlanmaktadır (Cameron, 2008/2013). Canlıların olumlu enerjiye ilişkin doğal bir eğilimleri olduğu ve olumsuz enerjiye dair isteksiz olduğu sosyal ve biyolojik bilimleri de kapsayan türlü disiplinlerde gözlemlenmiştir. Yapılan bazı çalışmalara göre uygulamada pozitiflik daha iyi performans düzeyleri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Caza ve Cameron, 2008).

Pozitif liderler, olumlu duygular gelişmesini sağlayıp etraflarına yayarken örgüt ortamlarını da bariz bir şekilde etkilemektedirler. Sık sık söz edilen “ insanlar şirketlerini değil, patronlarını bırakırlar” sözü gerçeği ifade etmektedir. Bu, örgüt mükemmel bir yer olsa bile yöneticinin yanlış davranışlara sahip olmasının örgütün itibarını kötü etkileyeceği şeklinde açıklanabilmektedir. Yönetici pozitif bir iklim oluşturduğunda ise iş görenler gelişmekte ve işe bağlılıkları artmaktadır (Cameron, 2008/2013).

Pozitif liderlik kavramını, Profesör Kim Cameron ortaya atmıştır ve kavramı dört pozitif liderlik stratejisinin uygulanması açısından tanımlamıştır:

(1) bir örgüt içinde paylaşılan olumlu deneyimlerin, duyguların ve görüşlerin hüküm sürdüğü durumu ifade eden olumlu bir iklim geliştirmek;

(2) canlılığı, zenginleşmeyi ve öğrenmeyi teşvik eden kişilerarası etkileşimlere atıfta bulunan olumlu ilişkileri teşvik etmek;

(3) bir onaylama ve destek dili olumsuz, aşağılayıcı veya sert dilin yerini aldığı anda ortaya çıkan olumlu iletişimi teşvik etmek;

(4) bireylerin derin bir amaç peşinde koştuğu ve çalışmalarında bir anlam bulduğu duruma atıfta bulunan olumlu anlam yaratmak (Kong, Maldonado, Samba and Vera, 2019).

Pozitif liderler güçlülere karşı alışılmışın aksine davranışlar sergileyerek örgüt ortamının kişilerin gelişimine katkı sağlayan taraflarına vurgu yapmayı tercih etmektedirler. Bu durum pozitif liderlerin olumsuz durumları görmezden geldikleri veya polyannacılık yaptıkları anlamına gelmemektedir. Tersine, ‘’ pozitif olmanın verdiği güç sayesinde, negatif olaylarla başa çıkmayı becerdikleri’’ şeklinde anlaşılmalıdır (Cameron, 2008/2013).

Olumlu örgüt bilimi, örgütlerde olumlu, gelişen ve cankurtaran olan şeylerin incelenmesi anlamına gelmektedir. Bu bilim, örgüt ortamlarında olumlu olanların teorik olarak temelli, bilimsel ve titiz bir şekilde araştırılmasını ifade eder (Cameron ve Caza, 2004). Pozitif liderlik kavramı, motivasyon kavramının önemine ve etik özelliklere vurgu yapan liderlik tarzlarını temsil etmektedir. Ayrıca olumlu iş gören çıktılarını ve performansın yükselmesi ile sonuçlanan lider davranışlarını ifade etmektedir (Beattie, 2019, s. 52-65).

Pozitif liderlik kaynakları kavramı, Profesör Jane Dutton tarafından önerilen ‘‘Gelişen Üçgen’’ kavramı ile tutarlıdır. Gelişmeyi, en uygun şekilde çalışan, yoğun, kararlı ve hayat dolu hisseden bir durumda olmak olarak tanımlar. Bu üçgende, gelişmeye katkıda bulunan üç koşul şunlardır: olumlu duygular (örneğin, sevinç, minnettarlık, dinginlik, gurur veya korku), olumlu bağlantılar veya ilişkiler (örneğin, karşılıklılık ve olumlu saygı hissi sağlayan etkileşim anları) ve olumlu anlam (örneğin, insanları, grupları ve durumları değerli veya önemli bir değer duygusuyla yorumlamak). Amaç, bu kaynakların organizasyonun sosyal altyapısının bir parçası olması ve kültüre, rutinlere, rollere, sistemlere ve ağırlara dâhil edilmesidir (Kong, Maldonado, Samba and Vera, 2019).

Pozitif liderlik ‘heliotropik’ bir kavramdır. Bunun anlamı, tüm canlı türlerinin olumsuz enerjiden kaçınarak, olumlu enerjiye doğru yönelim gösterme meyline sahip olmalarıdır. Tek hücrelilerden, karışık bireylerin yapısına kadar bütün canlıların olumsuzdan uzaklaşmak ve olumluya doğru yönelmek konusunda bir eğilimleri vardır. Tıpkı pozitif enerjinin doğada canlı organizmaların büyümelerine ve gelişmelerine

imkân sağlaması gibi, olumluya odaklanmak da benzer biçimde bireylere ve kurumlara hayat vermektedir (Cameron, 2008/2013).

Pozitif liderlik birey ve örgütler açısından güçlüklerin, örgütlerdeki hataların yanında doğru gidenlerin, örgütlere yaşam veren ve örgütleri tüketen şeylerin ve ilham veren etkenlerin altını çizmektedir. Pozitif lider, bireyler arasında erdemli, pozitif duygu ve enerjiler oluşmasına arka çıkmakta ve kişileri isteklendirmektedir. Diğer bir deyişle pozitif liderlerin, pozitif anlamda sapmalar olmasını gerçekleştiren liderler olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında genel anlamda liderlik kavramının pozitif biçimleri, hizmetkâr liderlik, dönüşümcü liderlik, ruhsal (spritüel) liderlik, etik liderlik, otantik liderlik şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Savur, 2013).

Etik liderlik, finansal yolsuzlukların, yarışların giderek artmasıyla etik anlamda ihlallerin ve iş görene yapılan baskının arttığı, diğer yandan bu negatif durumlar karşısında olumlu ve iyi olana vurgu yapan pozitif örgüt yaklaşımının etkisinin görülmeye başlandığı zamanlarda doğmuş ve önem vermeye başlanmıştır (Çiftci, 2020). Bağlılık ile en güçlü ilişkiler hizmetkâr liderlik, etik ve güçlendirici liderlik arasında bulunmuştur. Çalışan bağlılığını artırmak isteyen yöneticiler, bu olumlu liderlik tarzlarını uygulamayı ve suiistimal edici denetim davranışlarından kaçınmayı düşünebilir (Li, Peeters, Sun, Taris and Xing, 2021).

Otantik liderlik tarzının en önemli niteliği güvenilir olmaktır. Güven ilişkisinin bulunmadığı örgütlerin otantik bir lidere sahip olmasından bahsedilemez. İş görenlerin liderlerinin takipçisi olması ve ortak bir hedef için çaba göstermeleri bu güven ilişkisi aracılığıyla sağlanabilecektir. Ayrıca güvenilir olan bir lider diğer deyişle otantik lider, iş görenlerin işbirliği şeklinde çalışmalarını desteklemekte ve imkân yaratmaktadır. Otantik liderlik tarzındaki liderlerin, etik ve ahlaki standartları bulunmaktadır. Çalışmalarında ve işleyişte ahlaki standartlardan ödün vermemekle birlikte etik kuralları uygulamaktadır. Bu özellikleri sayesinde insanlar ile kurdukları iletişim daha güçlü olmaktadır. Dolayısıyla iş görenler liderlerine ve buldukları örgüte olan bağlılık dereceleri yükselerek, daha verimli bir şekilde çalışmaktadırlar (Akyürek, 2020).

Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans ve May' in (2004) otantik liderlik tanımı şu şekildedir: Fikirlerinin, davranışlarının ve başkalarının onları nasıl algıladıklarının

bilincindeki, kendisi ve diğer insanların değer, ahlaki yaklaşım ve güçlü taraflarını bilen kişilerdir. Ayrıca var oldukları iş ortamının ayırıcında olan, kendine güveni ve umudu olan, iyimser, problemleri hızlıca çözebilen ve ahlaklı kişilerdir.

Otantik lider, güçlü ve güçsüz taraflarının bilincindedir. Yalnızca güçlü taraflarını göz önünde bulundurarak örgütte sorunlar oluşmasına yol açmaz; aynı şekilde güçsüz taraflarının da farkında olarak eylemlerde bulunur. Yani güçlü taraflarını geliştirmenin yanında güçsüz taraflarını da bu gelişimin paralelinde yok etmeye uğraşmaktadır. Bunu gerçekleştirirken de paydaşlardan da destek almaktadır. Otantik liderlerin varlığıyla örgüt içerisinde saydam ve güven temelli ilişkiler kurulabilmekte ve işbirliği ve katılımın esas olduğu bir yönetim fikri gelişebilmektedir (Akyürek, 2020). Otantik liderlik, lideri izleyenler ve lider etkileşimi sonucunda taraflar arası güvenin oluşmasını, bireylerin kişisel gelişiminin kolaylaşmasını sağlayan bir örgüt ikliminin yaratılmasını; bu yolla performansı yükselten bir etki sağlamayı ve amaçlara ulaşılmasını sağlamaktadır (Keser ve Kocabaş, 2014).

Otantik ve dönüşümcü liderlikte, lider ve takip edenlerinin farkındalık düzeyleri, öz denetimlilikleri, psikolojik sermayeleri ve pozitif örgütsel iklimin önemine vurgu yapılmaktadır. Diğer yandan otantik liderlikte bahsedilen etkenler daha derinlemesine incelenmekte ve bu etkenlerin orijinal, ahlaki tarzda bir liderlik bakış açısı ortaya koyma konusundaki yerleri sorgulanmaktadır. Otantik ve dönüşümcü liderliğin farklılaştıkları ana nokta ise otantik liderlerin kendileri hakkında, değerleri ve inançları hakkında bütünüyle farkındalık sahibi olmaları, önemli meseleler konusunda nerede durduklarını bilmeleri olarak açıklanabilmektedir. Bahsedilen farkındalıklarını davranış biçimlerinde de gösteren otantik liderler prensiplerinden, değerlerinden ve ahlaki bakış açılarından ödün vermezler. Başka bir pozitif liderlik biçimi olan spiritüel liderlik, iş görenlerdeki hayat gücünü meydana çıkarmayı hedefleyen, çalışanların anlam arayışlarını yanıtlamaya çalışan, hizmetkâr liderlik biçimini benimseyen ve iş görenlerinin gelişimleri amacıyla çaba harcayan bireyler olarak ifade edilebilmektedir. Spiritüel liderlerin önceliği bireylerdir. Onlar sonrasında stratejiye odaklanmaktadır. Bu liderlik tarzını benimseyenler; problemlerin sebebini bulmak için ilk önce kendilerine bakarlar, sonrasında dış etkenlere odaklanırlar (Ayyıldız ve Kesken, 2008).

Pozitif lider, yaşamın olumlu yanlarını odağına alarak ve bunlardan yararlanarak kişilerin potansiyellerinin ve güçlü taraflarının keşfedilmesine imkân tanımaktadır. Örgütteki pozitif liderlik, örgütsel olumluluk sürecinde kültür, yapı, strateji ve insan kaynağı gibi önemli örgüt değerlerinin olumlu olmasını tetikleyen bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin sahip olduğu ve iş görenlerin iyi oluş düzeylerine etkisi olan liderlik yeterliliklerinin başında, yönetsel açıdan yetkin olup olmadıkları bulunmaktadır. Bununla birlikte adil, iş göreniyle özel olarak ilgilenen, geri dönüt veren, çalışanı geliştirmeyi önemseyen ve insani davranışlarda bulunan yöneticiler iş görenin iyi oluşunu artırmaktadır (Alparslan ve Ekşili, 2021).

Pozitif liderlik üç şeyi vurgulamaktadır:

1) Olumlu anlamda yüksek performansa ulaşmanın kolay olduğunun altını çizmektedir ve performansın beklenilenden üstüne çıktığı durumlardan bahsetmektedir. Sıra dışı pozitif performansa ulaşmayı kolaylaştırmak, normal bir başarıya ulaşmak ile aynı durumu ifade etmemektedir. Daha çok ortalama başarı seviyelerinin üzerine çıkan bir performans olarak açıklanabilmektedir. Pozitif liderlik, kurum ve kişilerin mükemmel bir başarıya ulaşmaları konusunda yardımcı olmayı hedeflemektedir.

2) Yaşamın olumlu yönlerine vurgu yapmaktadır ve bu konudaki fırsatlara odaklanmaktadır. Kişilerin potansiyel ve becerilerinin açığa çıkarılmasını önemsemektedir. Engel ve güçlüklerle vurgu yaptığı kadar, gelişim ve büyüme kavramlarını da vurgulamaktadır. Problemlerin veya güçsüzlüklerin kattığı değer ve imkânlardan söz etmektedir. Pozitif anlamda bir iletişime, iyimserliğe ve güçlü yönlerle önem vermektedir. Pozitif lider, ‘‘kibar, karizmatik, güvenilir ya da hizmetkâr bir lider olmak’’ ile aynı anlamı ifade etmemektedir. Bu davranışları kapsamakla birlikte kişileri ve örgütleri, pozitif enerji oluşması için gerekli yollara odaklanarak desteklemektedir.

3) Kişilerin en iyi taraflarını açığa çıkarmanın veya erdemlilik konusuna odaklanılmasının altını çizmektedir. Pozitif liderlik ‘‘iyiye ve güzele yönelme içgüdüsünün desteklenmesi’’ olarak açıklanabilmektedir (Cameron, 2008/2013).

Liderler tüm öğretmenleri karara dâhil edebilirse bunu yapmak öğretmen iyi oluş üzerinde olumlu etkilere sahip olacaktır. Liderler ve öğretmenler kişisel büyümeyi ve

kolektif anlayışı teşvik etmek için birlikte çalıştığında, öğretmen refahını artırma gücüne sahip olurlar. Öğretmenlerin iyi oluşu tüm okulun esenliğini ve pozitif eğitimin amaçlarını mümkün kılmanın önemli bir parçasıdır (Cann, Powell and Praphakar, 2021).

Literatür taramasından elde edilen sonuçlardan yola çıkarak iş görenlerin iş yerinde iyi olma halleri üzerinde pozitif liderlik yaklaşımını benimseyen yöneticilerin olumlu yönde önemli bir etkisi bulunduğu görülmektedir (Aksoy, Alparslan, Kıran ve Pehlivan, 2020). Pozitif liderlik, bireylerin dikkatlerini çoğunlukla olumsuz durumlara yöneltmelerinden ve potansiyel kazançtan çok potansiyel kayıplara odaklanmayı öğrenmiş olmalarından dolayı pek sık rastlanan bir liderlik tarzı olmamaktadır (Cameron, 2008/2013).

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Şengüllendi ve Şehitoğlu (2017) tarafından yapılan “Dönüşümcü Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Moderatör Rolü” isimli çalışmada öncelikle dönüşümcü liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin ilişkisi, sonrasında ise dönüşümcü liderlik ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde katılanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkilerinin bulunup bulunmadığı ele alınmıştır. Araştırma örneklemini Türk Standartları Enstitüsü iş görenlerinden 1200 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisinin bulunduğu, dönüşümcü liderliğin pozitif psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer sonucuna göre, dönüşümcü liderlik ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde katılanların eğitim düzeylerinin de moderator (düzenleyici) etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Savur (2013) tarafından hazırlanan “Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinin ilk kısmında pozitif psikoloji ve örgüt; ikinci bölümünde pozitif liderlik yaklaşımı, otantik liderlik ve psikolojik sermaye; üçüncü bölümünde otantik liderlik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki ve otantikliğin takipçilerin davranışı, motivasyonu ve algıları üzerine etkisi incelenmiştir. Son olarak ise amprik olarak pozitif liderlik kavramının ana ögesi olan otantik liderlik ve iş görenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın ana kütlesini Afyonkarahisar il merkezinde görev yapan

polisler (Afyon Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürlüğü ve Afyon İl Emniyet Müdürlüğü merkez kadrosu) oluşturmakta, örneklem büyüklüğü için 291 denek olarak belirlenmiştir. Araştırmaya göre, yöneticilerin otantik liderlik nitelikleri ile iş görenlerin psikolojik sermayelerine dair algıları arasında olumlu bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Aslaner ve Artan (2019) tarafından yapılan ‘‘Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vasıtasıyla Bireysel Performansı Etkilemedeki Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma’’ isimli çalışmada iş görenlerde bulunan pozitif psikolojik sermayeyle kişisel performans algıları ve iş performansları arasındaki ilişki ele alınmış, ek olarak lider-üye etkileşiminin incelenen ilişkiye dair aracı etkisine bakılmıştır. Araştırma Türkiye ev tekstili organize perakende sektörü evreninde ülkenin en büyük ev tekstili firmasının mağaza çalışanları örneklemini üzerinde yapılan bir anket ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; pozitif psikolojik sermayenin, lider-üye etkileşimi üzerinden bireylerin performans algısını etkilediği gibi hem pozitif anlamda hem de negatif anlamda doğru orantılı olarak çalışanların performans sonuçlarını da etkilediği görülmüştür. Bu etkileşimde liderin olumlu veya olumsuz desteğinin performansı doğru orantılı ve kuvvetli şekilde etkilediği görülmüştür.

Keleş’ in (2017) gerçekleştirdiği ‘‘Anlamlı İş İle Psikolojik İyi Oluş İlişkisi’’ isimli araştırmada bankacılık sektörü iş görenlerinin işlerini anlamlı bulma seviyelerinin psikolojik iyi oluş seviyelerini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırma İstanbul ilinde faaliyet gösteren uluslararası bir bankada çalışan 162 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, bankacılık sektörü iş görenlerinin işlerini anlamlı bulma seviyelerinin psikolojik iyi oluş seviyelerini yordadığı tespit edilmiştir.

Çelik ve Günay (2019) tarafından yapılan ‘‘Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması’’ isimli, kariyer stresinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve iyimserliğin araştırıldığı çalışmada, örneklem olarak bir devlet üniversitesindeki 293 öğrenci seçilmiştir. Çalışmaya literatür de mesleğe dair belirsizlik barındırdığı söylenen Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümündeki öğrenciler katılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin kariyer streslerinin etkili bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akdoğan ve Polatçı (2013) tarafından yapılan ‘‘Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi’’ isimli araştırmada, psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Tokat’ta görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere toplam 361 iş gören oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerine göre kişilerin mevcut olan psikolojik sermayesi, performansını mühim derecede etkilemektedir. Ayrıca yapılan çalışmada bu etkinin iş aile yayılımı boyutlarından olumlu ve olumsuz iş-aile yayılımının ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi ile yükseldiği bulunmuştur.

Ergün, Telef ve Uzman (2013) tarafından gerçekleştirilen ‘‘Ankara-Turkey Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’ isimli çalışmada amaç, öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşları ile değerlerinin ilişkisini incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi’nde farklı bölümlerde öğrenim görmekte olan 260 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırma verilerine göre, psikolojik iyi oluş ile başarı, hazcılık, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma ve güvenlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş ile güç, uyarılım ve geleneksellik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik, psikolojik iyi oluşun %20’sini açıklamaktadır. Hazcılık ve evrenselcilik değerleri psikolojik iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Mckenry ve Kim tarafından (2002) yapılan ‘‘Evlilik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Boylamsal Bir Analiz’’ adlı çalışmada evlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada iki dalgadan ve Ulusal aile ve hane halkı anketinden elde edilen veriler kullanılmıştır (1987-1988 ve 1992-1993). İl veri setini ulusal düzeyde bir olasılıklı örnekleme ile belirlenmiş 19 yaş ve üstü 9.637 katılımcının oluşturduğu ana örneklem de dâhil olmak üzere azınlık aileleri, üvey aileler, yeni evli çiftler, birlikte yaşayan çiftler ve tek ebeveynli ailelerin çift örneğinden oluşan 13.008 katılımcı oluşturmaktadır. Her hane başına bir yetişkin rastgele birincil yanıtlayan olarak seçilmiştir. %23 kayıp oranı ile birlikte, ikinci görüşmelerde 10.005 kişi yer almıştır. Bu araştırmanın sonuçlarının, birlikte yaşama

öncesi ve sonrası evlilik geçmişini dikkate alarak, psikolojik iyilik hali açısından evliliğin birlikte yaşama göre avantajlı etkilerini açıkça ortaya koyduğu söylenebilmektedir.

Roothman, Kirsten ve Wissing (2003) tarafından gerçekleştirilen ‘‘ Psikolojik İyi Oluş Açısından Cinsiyet Farklılıkları’’ isimli araştırmanın amacı, erkeklerin ve kadınların psikolojik iyi oluş açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu çalışmanın örneklemini 90 erkek ve 288 kadın olmak üzere 278 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre erkekler fiziksel benlik kavramı, otomatik düşünceler (pozitif), yapıcı düşünme, bilişsel esneklik, toplam benlik kavramı ve metanet konularında daha yüksek puan almıştır. Kadınlar ise duygulanım, bedensel belirtiler ve dinsel iyi oluş ifadelerinde daha yüksek puan almıştır. Uyum duygusu, yaşam doyumu, duygulanım dengesi, duygusal zeka, öz yeterlik, benlik kavramının ve metanetin sosyal bileşenleri açısından ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Green ve Elliott (2009) tarafından gerçekleştirilen ‘‘ Din, Sağlık ve Psikolojik İyi Oluş ’’ isimli çalışmada, iş ve aile faktörleri kontrol edilerek, dindarlığın sağlık ve iyi oluş üzerindeki etkilerini karşılaştırmak amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın çalışma gurubunu ise, Birleşik Devletler ’deki kurumsallaşmamış ortamlarda yaşayan 18 yaşın üzerindeki İngilizce ve İspanyolca konuşan bireylerden oluşan 4510 kişinin oluşturduğu görülmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kendilerini dindar olarak tanımlayan kişilerin, dini bağlılık, dini faaliyetler, iş ve aile, sosyal destek veya mali durumlar faktörlerine bakılmaksızın sağlık ve mutlulukları konusunda daha iyi bildirimlerde bulunma eğiliminde oldukları görülmektedir.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örneklemini, araştırmada kullanılan bilgi toplama araçları ile araçların uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler belirtilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan çalışmada, nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel model tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, değişkenlere müdahalenin olmadığı, birden fazla değişkenin arasındaki ilişkinin ele alındığı model olarak açıklanmaktadır (Karasar, 2016: 114-119 aktaran Demirel T., E, 2018: 109).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Uşak ilinin merkez de bulunan kamu eğitim kurumlarında görev alan (ilkokul, ortaokul ve liseler) 4152 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini Uşak ili merkez okullarında görev yapan 405 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemin evreni temsil düzeyini belirlemek amacıyla kuramsal örneklem büyüklüğü hesaplama formülü kullanılarak gerekli hesaplamalar yapılmıştır. Uşak il merkezinde görev yapmakta olan 4152 öğretmeni temsil edecek örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığında 352 olarak hesaplanmış olup, araştırmanın örnekleminin temsil bakımından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

3.4. ÖRNEKLEME İLİŞKİN DEMOGRAFİK VERİLER

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesi, cinsiyetleri, yaşı, medeni durumları, kıdem yılı ve eğitim durumları özelliklerine dair bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

Demografik bilgiler	Sayı	Yüzde %	\bar{X}	Standard Deviation
Cinsiyet	Erkek	177	43,7%	
	Kadın	228	56,3%	
Medeni durum	bekar	72	17,8%	
	evli	333	82,2%	
Okul türü	ilkokul	150	37,0%	
	ortaokul	108	26,7%	
	lise	147	36,3%	
Eğitim durumu	lisans	364	89,9%	
	lisansüstü	41	10,1%	
Yaş			41,35	8,83
Kıdem			17,53	8,61

Çalışılan okul türüne göre tablo incelendiğinde, çalıştığı okul türü ilkokul olan öğretmen sayısı 150, oranı %37; çalıştığı okul türü ortaokul olan öğretmen sayısı 108, oranı %26,7; çalıştığı okul türü lise olan öğretmen sayısı 147, oranın ise %36,3 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo cinsiyete göre incelendiğinde öğretmenlerin 228’inin (%56,3) kadın, 177’sinin (%43,7) erkek olduğu görülmektedir.

Medeni duruma göre tablo incelendiğinde, bekâr olan öğretmen sayısı 72, oranı %17,8; evli olan öğretmen sayısı 333, oranı %82,2 olarak tespit edilmiştir. Buna göre örneklemin büyük çoğunluğunun evli olan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Eğitim durumuna göre tablo incelendiğinde, eğitim durumu lisans düzeyinde öğretmen sayısı 364, oranı %89,9; lisansüstü düzeyde öğretmen sayısı 41, oranı ise

%10,1 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, örneklemdaki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo yaş ve kıdem faktörlerine göre incelendiğinde, yaş ortalamasının 41,35; kıdem ortalamasının ise 17,53 olduğu tespit edilmiştir.

3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak ölçekler ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Veri toplama araçları üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyodemografik soruların (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kıdem yılı, çalıştığı eğitim kurumu türü vb.) yer aldığı kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümde “Pozitif Liderlik Ölçeği”; üçüncü bölümde ise “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif liderlik algılarının ölçülmesi için Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen ‘Pozitif Liderlik Ölçeği’ izin alınarak kullanılmıştır. Pozitif liderlik ölçeği 5’li likert tipi cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. 30 madde ve 6 boyuttan oluşan Pozitif liderlik ölçeğinin orijinali için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum indisleri ($\chi^2/df:2,173$; AGFI:0,854 ; GFI: 0,880 ; CFI:0,955 ; NFI: 0,921 ; RMSEA:0,055 ; p:0.00) incelendiğinde değerlerin iyi ve kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin bu uygulamadan elde edilen veri seti için güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Pozitif Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde sayısı	Cronbach’s Alpha
Yönetmel yetkinlik	8	.969
Geribildirim	5	.950
Bireysel ilgi	5	.958
Personel güçlendirme	5	.937
Adalet	4	.960
İnsani davranış	3	.951
Algılanan pozitif liderlik	30	.986

Pozitif liderlik ölçeğine ilişkin hesaplanan cronbach alpha iç tutarlılık katsayılarının .937 ile .969 arasında olduğu görülmekte olup, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek için Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Telef (2013) tarafından yapılan ‘‘ Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’’ kullanılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeği 7’li likert tipi cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Tek boyutlu ve 8 maddeden oluşan Psikolojik iyi oluş ölçeğinin orijinali için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum indisleri ($\chi^2/df:4,645$; GFI: 0,96; CFI:0,95; NFI: 0,94; RMSEA:0,08; p:0.00) incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin bu uygulamadan elde edilen veri seti için güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Madde sayısı	Cronbach’s Alpha
Psikolojik iyi oluş	8	.883

Psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin hesaplanan cronbach alpha iç tutarlılık katsayısının .883 olduğu görülmekte olup, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

3.6. VERİLERİN TOPLANMASI

Yapılan çalışmada, 42 okula 500 ölçek dağıtılmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Veri toplama sürecinde gerekli izinler alınmıştır. Ölçeklerden 450 tanesi cevaplanarak geri dönmüştür. Geri dönen ölçekler incelendiğinde, cevaplanmamış madde içeren ya da uygun cevaplar verilmemiş olan 45 ölçek çalışmadan çıkarılmış ve kalan 405 ölçek değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.7. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Bu araştırmanın kapsamında toplanan veriler betimsel istatistikler, varyans testleri, korelasyon ve regresyon testi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizlere ek olarak gerekli geçerlik ve güvenilirlik analizleri de yapılmıştır.

Tablo 4. Pozitif Liderlik Ölçeğine Ait Derecelendirme Aralıkları

Aralık	Düzy
1,00 - 1,80	Çok düşük
1,81 - 2,60	Düşük
2,61 - 3,40	Orta
3,41 - 4,20	Yüksek
4,21 - 5,00	Çok yüksek

Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait Derecelendirme Aralıkları

Aralık	Düzy
1,00 - 1,85	Çok düşük
1,86 - 2,70	Oldukça Düşük
2,71 - 3,55	Düşük
3,56 - 4,40	Orta
4,41 - 5,25	Yüksek
5,26 - 6,10	Oldukça Yüksek
6,11 - 7,00	Çok yüksek

Pozitif liderlik ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinden elde edilen ortalama puanların değerlendirilmesi için kullanılan derecelendirme aralıkları Tablo 4 ve Tablo 5’de yer almaktadır.

4. BÖLÜM: BULGU VE YORUMLAR

Araştırmanın bu kısmında önceden belirtilmiş olan temel ve alt problemlere dair cevaplar bulmak amacıyla araştırma sonucunda elde edilen veriler, verilerden yola çıkarak ulaşılan bulgular ve bu bulgular dikkate alınarak yapılan yorumlar bulunmaktadır.

4.1. ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN POZİTİF LİDERLİK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri alt boyutları ile genel ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin pozitif liderlik algılarına ve psikolojik iyi oluş seviyelerine yönelik betimsel istatistiklere Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Pozitif Liderlik Ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (N:405)

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS
Yönetmel yetkinlik	405	1,00	5,00	4,12	,94
Geribildirim	405	1,00	5,00	4,02	,98
Bireysel ilgi	405	1,00	5,00	4,06	,98
Personel güçlendirme	405	1,00	5,00	4,02	,97
Adalet	405	1,00	5,00	4,02	1,10
İnsani davranış	405	1,00	5,00	4,25	1,01
Pozitif liderlik (toplaml)	405	1,00	5,00	4,07	,91
Psikolojik iyi oluş (toplaml)	405	1,38	7,00	5,71	,93

Tablo 6'ya göre, pozitif liderlik ölçeğinin "Yönetmel Yetkinlik" ($\bar{X}=4,12$, $SS=.94$), " Geribildirim" ($\bar{X}=4,02$, $SS=.98$), "Bireysel ilgi" ($\bar{X}=4,06$, $SS=.98$), "Personel güçlendirme" ($\bar{X}=4,02$, $SS=.97$) ve "Adalet" ($\bar{X}=4,02$, $SS=1.10$) alt boyutlarındaki ortalamaların yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Pozitif liderlik ölçeğinin "İnsani davranış" alt boyutundaki ortalamaların ise çok yüksek ($\bar{X}=4,25$, $SS=1.01$) seviyede olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin yüksek ($\bar{X} =4,07$, $SS=.91$) seviyede olduğu görülmektedir. Pozitif liderlik ölçeği "İnsani Davranış" alt boyutunun ortalamalarının ise diğer boyutlara nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin oldukça yüksek ($\bar{X}= 5,71$, $SS=.93$) seviyede olduğu görülmektedir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLERİNİ POZİTİF LİDER OLARAK ALGILAMA DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

4.2.1. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerine dair görüşlerinin erkek ve kadın öğretmenler açısından herhangi anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	S. Hata Ort.	t	P
Yönetmel yetkinlik	erkek	177	4,12	,94	,07092	0,027	.979
	kadın	228	4,12	,94	,06234		
Geribildirim	erkek	177	4,05	,95	,07208	0,678	.498
	kadın	228	3,99	,99	,06611		
Bireysel ilgi	erkek	177	4,08	,96	,07287	0,474	.636
	kadın	228	4,04	1,00	,06632		
Personel güçlendirme	erkek	177	4,01	,99	,07487	-0,028	.978
	kadın	228	4,02	,96	,06400		
Adalet	erkek	177	4,05	1,08	,08139	0,526	.599
	kadın	228	3,99	1,11	,07393		
İnsani davranış	erkek	177	4,28	1,05	,07958	0,371	.710
	kadın	228	4,24	,98	,06535		
Pozitif liderlik (toplam)	erkek	177	4,09	,90	,06816	0,336	.737
	kadın	228	4,06	,91	,06070		

Tablo 7 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerine yönelik görüşlerinin ‘‘Yönetmel Yetkinlik’’ alt boyutundaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,027$, $p:.979$). ‘‘Geribildirim’’ alt boyutundaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,678$, $p:.498$). ‘‘Bireysel İlgi’’ alt boyutundaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre

farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,474$, $p:.636$). Personel güçlendirme alt boyutundaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:-0,028$, $p:.978$). ‘‘Adalet’’ alt boyutundaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,526$, $p:.599$). ‘‘İnsani Davranış’’ alt boyutundaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,371$, $p:.710$).

Pozitif liderlik ölçeğinin alt boyutlarının toplamındaki ortalamaların cinsiyet faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,336$, $p:.737$). Dolayısıyla öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılaşmadığı görülmektedir.

4.2.2. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerine yönelik görüşlerinin bekâr veya evli öğretmenler arasında herhangi anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)

	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	S. Hata Ort.	t	p
Yönetmel yetkinlik	bekar	72	4,10	1,06	,12520	-0,224	.823
	evli	333	4,12	,914	,05012		
Geribildirim	bekar	72	3,90	1,17	,13789	-1,104	.270
	evli	333	4,04	,93	,05123		
Bireysel ilgi	bekar	72	3,92	1,19	,14044	-1,271	.204
	evli	333	4,09	,93	,05130		
Personel güçlendirme	bekar	72	3,89	1,14	,13520	-1,182	.238
	evli	333	4,04	,93	,05138		
Adalet	bekar	72	3,95	1,21	,14294	-0,591	.555
	evli	333	4,03	1,07	,05899		
İnsani davranış	bekar	72	4,10	1,23	,14560	-1,449	.148
	evli	333	4,29	,96	,05277		
Pozitif Liderlik (toplam)	bekar	72	3,98	1,07	,12665	-0,957	.339
	evli	333	4,09	,87	,04781		

Tablo 8'e göre, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır.

Bu analize göre ‘‘Yönetmel Yetkinlik’’ alt boyutundaki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir (t :-0,224, p :.823). ‘‘Geribildirim’’ alt boyutundaki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir (t :-1,104, p :.270). ‘‘Bireysel İlgi’’ alt boyutundaki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir (t :-1,271, p :.204). ‘‘Personel Güçlendirme’’ alt boyutundaki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir (t :-1,182, p :.238). ‘‘Adalet’’ alt boyutundaki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir (t :-0,591, p :.555). ‘‘İnsani Davranış’’ alt boyutundaki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir (t :-1,449, p :.148)

Yapılan t-Testi sonucunda öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t:-0,957$, $p:.339$). Sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumuyla yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri arasında anlamlı olarak bir farklılık olmadığı söylenebilir.

4.2.3. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığına dair sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 9' da gösterilmiştir.

Tablo 9. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	S. Hata Ort	t	p
Yönetmelik yetkinlik	Lisans	364	4,14	,94	,04947	1,138	.256
	Lisansüstü	41	3,96	,91	,14266		
Geribildirim	Lisans	364	4,05	,95	,05028	1,865	.063
	Lisansüstü	41	3,75	1,13	,17666		
Bireysel ilgi	Lisans	364	4,08	,98	,05148	1,325	.186
	Lisansüstü	41	3,86	1,01	,15890		
Personel güçlendirme	Lisans	364	4,05	,96	,05052	1,935	.054
	Lisansüstü	41	3,74	1,07	,16722		
Adalet	Lisans	364	4,05	1,09	,05744	1,666	.096
	Lisansüstü	41	3,75	1,12	,17504		
İnsani davranış	Lisans	364	4,27	1,02	,05363	0,803	.422
	Lisansüstü	41	4,13	,97	,15176		
Pozitif liderlik(toplam)	Lisans	364	4,10	,90	,04744	1,591	.112
	Lisansüstü	41	3,86	,94	,14825		

Tablo 9'a göre, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır.

Bu analiz sonucuna göre ‘‘Yönetmel yetkinlik’’ alt boyutundaki ortalamaların eğitim durumu faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:1,138$, $p:.256$). ‘‘Geribildirim’’ alt boyutundaki ortalamaların eğitim durumu faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:1,865$, $p:.063$). ‘‘Bireysel ilgi’’ alt boyutundaki ortalamaların eğitim durumu faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:1,325$, $p:.186$). ‘‘Personel güçlendirme’’ alt boyutundaki ortalamaların eğitim durumu faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:1,935$, $p:.054$). ‘‘Adalet’’ alt boyutundaki ortalamaların eğitim durumu faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:1,666$, $p:.096$). ‘‘İnsani davranış’’ alt boyutundaki ortalamaların eğitim durumu faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:0,803$, $p:.422$).

Yapılan t-Testi sonucunda öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t:1,591$, $p:.112$). Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmalarına göre yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

4.2.4. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Yaş ve Kıdem Yılı Değişkenlerine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir ilişki gösterip göstermediğini belirlemek için Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Ve Kıdem Yılı Faktörleri İle Arasındaki İlişki (N:405)

		Yönetmelik yetkinlik	Geribildirim	Bireysel ilgi	Personel güçlendirme	Adalet	İnsani davranış	Pozitif liderlik (toplam)
Yaş	r	,031	,060	,029	,073	,044	-,012	,043
	p	,530	,230	,555	,143	,377	,804	,384
	n	405	405	405	405	405	405	405
Kıdem	r	,033	,067	,040	,083	,049	,007	,052
	p	,509	,176	,422	,093	,326	,895	,297
	n	405	405	405	405	405	405	405

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin yönetmelik yetkinlik alt boyutundaki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Geribildirim” alt boyutundaki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Bireysel ilgi” alt boyutundaki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Personel güçlendirme” alt boyutundaki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Adalet” alt boyutundaki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “İnsani davranış” alt boyutundaki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri toplamı ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$).

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin “yönetmelik yetkinlik” alt boyutundaki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Geribildirim” alt boyutundaki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Bireysel ilgi” alt boyutundaki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Personel güçlendirme” alt boyutundaki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “Adalet” alt boyutundaki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). “İnsani davranış” alt boyutundaki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama

düzeyleri toplamı ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$).

Sonuç olarak; öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri toplamı ile yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

4.2.5. Algılanan Pozitif Liderlik Düzeyinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Öğretmenlerin okul türü seçenekleri; ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere üç bölümde kategorize edilmiştir.

Tablo 11. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşması (N:405)

		N	\bar{X}	SS	Farkın kaynağı	K.Toplam	sd	K.Ort	F	p	Fark
Yönetmelik yetkinlik	İlkokul	150	4,37	,77	G.Arası	14,707	2	7,354	8,615	.000	1>2
	Ortaokul	108	3,96	1,01	G.İçi	343,137	402	,854			1>3
	Lise	147	3,98	,99	Toplam	357,844	404				
	Total	405	4,12	,94							
Geribildi rim	İlkokul	150	4,29	,85	G.Arası	18.019	2	9,010	9,776	.000	1>2
	Ortaokul	108	3,84	1,00	G.İçi	370,478	402	,922			1>3
	Lise	147	3,86	1,02	Toplam	388,497	404				
	Total	405	4,02	,98							
Bireysel ilgi	İlkokul	150	4,30	,90	G.Arası	15,923	2	7,961	8,481	.000	1>2
	Ortaokul	108	4,00	,97	G.İçi	377,374	402	,939			1>3
	Lise	147	3,85	1,02	Toplam	393,297	404				
	Total	405	4,06	,98							
Personel güçlendi rme	İlkokul	150	4,30	,87	G.Arası	19,633	2	9,817	10,753	.000	1>2
	Ortaokul	108	3,93	,97	G.İçi	366,993	402	,913			1>3
	Lise	147	3,80	1,02	Toplam	386,626	404				
	Total	405	4,02	,97							
Adalet	İlkokul	150	4,29	,96	G.Arası	20,979	2	10,489	8,999	.000	1>2
	Ortaokul	108	3,97	1,08	G.İçi	468,593	402	1,166			1>3
	Lise	147	3,77	1,18	Toplam	489,572	404				
	Total	405	4,02	1,10							
İnsani davranış	İlkokul	150	4,42	,94	G.Arası	7,539	2	3,769	3,688	.026	1>3
	Ortaokul	108	4,24	,99	G.İçi	410,906	402	1,022			
	Lise	147	4,10	1,08	Toplam	418,444	404				
	Total	405	4,25	1,01							
Pozitif Liderlik (Toplam)	İlkokul	150	4,33	,78	G.Arası	15,641	2	7,821	9,829	.000	1>2
	Ortaokul	108	3,97	,90	G.İçi	319,849	402	,796			1>3
	Lise	147	3,89	,97	Toplam	335,490	404				
	Total	405	4,07	,91							

Tablo 11'e bakıldığında, öğretmenlerin algılanan pozitif liderliğin "Yönetmelik yetkinlik" alt boyutundaki ortalamalarının okul türü faktörüne göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F:8,615$, $p:.000$). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği yönetmelik yetkinlik alt boyutundaki ortalamaları ($\bar{X}:4,37$), ortaokullarda ($\bar{X}:3,97$) ve

liselerde (\bar{X} :3,99) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin algılanan pozitif liderliğin ‘‘Geribildirim’’ alt boyutundaki ortalamalarının okul türü faktörüne göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F :9,776, p :.000). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği geribildirim boyutundaki ortalamaları (\bar{X} : 4,29), ortaokullarda (\bar{X} : 3,84) ve liselerde (\bar{X} :3,86) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin algılanan pozitif liderliğin ‘‘Bireysel ilgi’’ alt boyutundaki ortalamalarının okul türü faktörüne göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F :8,481, p :.000). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği bireysel ilgi boyutundaki ortalamaları (\bar{X} : 4,30), ortaokullarda (\bar{X} : 4,00) ve liselerde (\bar{X} :3,85) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin algılanan pozitif liderliğin ‘‘Personel güçlendirme’’ alt boyutundaki ortalamalarının okul türü faktörüne göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F :10,753, p :.000). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği personel güçlendirme boyutundaki ortalamaları (\bar{X} : 4,30), ortaokullarda (\bar{X} : 3,93) ve liselerde (\bar{X} :3,80) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin algılanan pozitif liderliğin ‘‘Adalet’’ alt boyutundaki ortalamalarının okul türü faktörüne göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F :8,999, p :.000). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği adalet boyutundaki ortalamaları (\bar{X} : 4,29), ortaokullarda (\bar{X} : 3,97) ve liselerde (\bar{X} :3,77) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin algılanan pozitif liderliğin ‘‘İnsani davranış’’ alt boyutundaki ortalamalarının okul türü faktörüne göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F:3,688$, $p:.026$). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği insani davranış boyutundaki ortalamaları (\bar{X} : 4,42) liselerde ($\bar{X}:4,10$) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tablo 11’e bakıldığında öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarına ilişkin ortalamalarının çalışılan okul türü değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F:9,829$, $p:.000$). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği alt boyutlarının tamamındaki ortalamaları (\bar{X} : 4,33), ortaokullarda (\bar{X} : 3,97) ve liselerde ($\bar{X}:3,89$) görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin tüm boyutlarına yönelik ortalamalarının farklılaştığı söylenebilir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

4.3.1. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına dair görüşlerinin kadın ve erkek öğretmenler için herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	S. Hata Ort.	t	p
Psikolojik İyi Oluş Toplam	Erkek	177	5,67	1,03	,07799	-0,757	.449
	Kadın	228	5,74	,84	,05576		

Tablo 12 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($t:-0,757$, $p:.449$). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki görüşlerinde cinsiyetlerine göre farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.3.2. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin bekâr ya da evli öğretmenler açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamaların medeni durum faktörüne göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t:1,435$, $p:.152$). Sonuç olarak öğretmenlerin medeni durumlarının psikolojik iyi oluş düzeylerine yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

4.3.3. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Yaş ve Kıdem Yılı Değişkenlerine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir ilişki gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 14’de gösterilmiştir.

	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	S. Hata Ort.	t	P
Psikolojik iyi oluş toplam	Bekâr	72	5,85	,90	,10712	1,435	.152
	Evli	333	5,68	,93	,05126		

Tablo 14. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Yaş Ve Kıdem Yılı Faktörleri İle Arasındaki İlişki (N:405)

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamaları ile yaş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>.05$). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamaları ile kıdem yılı faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>.05$).

	N	\bar{X}	SS	Farkın kaynağı	K.toplam	Sd	K. Ort.	F	p	Fark
İlkokul	150	5,84	,90	G. arası	6,283	2	3,141	3,664	.026	1>2
Ortaokul	108	5,53	1,00	Grup içi	344,630	402	,857			
Lise	147	5,70	,88	Toplam	350,913	404				
Total	405	5,71	,93							

Sonuç olarak; öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Psikolojik iyi oluş toplam		
Yaş	r	-,051
	P	,307
	n	405
Kıdem	r	-,060
	P	,231
	n	405

4.3.4. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 15'de verilmiştir. Öğretmenlerin okul türü seçenekleri; ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere üç bölümde kategorize edilmiştir.

Tablo 15. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşması (N:405)

Tablo 15'e bakıldığında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamalarının çalışılan okul türü değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F:3,664, p:.026$). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamaları ($\bar{X}:5,84$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre ($\bar{X}:5,53$) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre psikolojik iyi oluş düzeylerine yönelik ortalamalarının farklılaştığı söylenebilir.

4.3.5. Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre öğretmenler açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığına dair bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 16' da gösterilmiştir.

Tablo 16. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (N:405)

	Eğitim durumu	N	\bar{X}	SS	S. Hata Ort.	t	p
Psikolojik iyi oluş toplam	Lisans	364	5,72	,91	,04795	0,626	.532
	Lisansüstü	41	5,62	1,08	,16889		

Tablo 16'ya göre, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır.

Yapılan t-Testi sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamaları eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t:0,626, p:.532$). Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmalarına göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLERİNİ POZİTİF LİDER OLARAK ALGILAMA DÜZEYLERİ İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ

ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına ait bulgu ve yorumlar bu bölümde verilmiştir.

4.4.1. Öğretmenlerin Yöneticilerini Pozitif Lider Olarak Algılama Düzeyleri İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan korelasyon analizi Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Psikolojik İyi Oluş Faktörü İle Arasındaki İlişki (N:405)

	Yönetsel yetkinlik	Geribildirim	Bireysel ilgi	Personel güçlendirme	Adalet	İnsani davranış	Pozitif liderlik(toplam)
Psikolojik iyi oluş	,159**	,177**	,153**	,185**	,174**	,147**	,181**

Pozitif liderlik ölçeğinin yönetsel yetkinlik alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=.159$, $p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin yönetsel yetkinlik alt boyutu ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

Pozitif liderlik ölçeğinin geribildirim alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=.177$, $p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin geribildirim alt boyutu ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

Pozitif liderlik ölçeğinin bireysel ilgi alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=.153$, $p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin bireysel ilgi alt boyutu ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

Pozitif liderlik ölçeğinin personel güçlendirme alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=.185$, $p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin personel güçlendirme alt boyutu ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

Pozitif liderlik ölçeğinin adalet alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=.174$, $p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin adalet alt boyutu ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

Pozitif liderlik ölçeğinin insani davranış alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=.147$, $p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin insani davranış alt boyutu ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeğinin ortalamaları ile psikolojik iyi oluş ölçeğinin ortalamaları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$, $r=.181$). Pozitif liderlik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4.5. ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLERİNİ POZİTİF LİDER OLARAK ALGILAMALARININ PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARINI YORDAMA DÜZEYİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Algılanan pozitif liderlik düzeyinin, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordama düzeyi tespit edilebilmesi amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18. Öğretmen Algılarına Göre, Pozitif Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının, Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordama Düzeyini Gösteren Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları^(a)

Model	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
1 (sabit)	4,990	,223		22,420	,000
Yönetmel yetkinlik	-,016	,110	-,016	-,142	,887
Geribildirim	,122	,128	,128	,948	,344
Bireysel ilgi	-,106	,117	-,112	-,905	,366
Personel Güçlendirme	,141	,101	,148	1,394	,164
Adalet	,046	,091	,054	,501	,616
İnsani davranış	-,006	,081	-,006	-,071	,943

R=0,197 R²=0,039 F=2,688 p=0.014

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, pozitif liderlik ölçeği alt boyutlarının, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=2,68$ $p=0.01$).

Pozitif liderlik ölçeği alt boyutları hep birlikte ele alındığında bağımlı değişken olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerindeki varyansın yaklaşık %4'ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0,19$ $R^2=0,03$).

Pozitif liderlik ölçeği alt boyutları tek başlarına incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamamaktadır ($p>0.05$). Hepsi birlikte ele alındığında anlamlı olarak yordadığı görülmektedir.



5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde problem durumunda belirtilen hedefler doğrultusunda sunulan sorulara cevap bulmak adına yapılan analizler değerlendirilmiş ve benzer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırma yapılarak tartışılmıştır.

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılamaları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ortalamaları incelendiğinde ortalamaların “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Algılanan pozitif liderlik alt boyutlarından olan “İnsani davranış” boyutunun ise “Geribildirim”, “Adalet”,

‘‘Yönetmel yetkinlik’’, ‘‘Personel güçlendirme’’ ve ‘‘Bireysel ilgi’’ alt boyutlarına nazaran daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullardaki yöneticilerine ilişkin olumlu düşünceleri olduğu ve bundan dolayı pozitif liderlik algılarının yüksek bir düzeyde olduğu düşünülebilir. İnsani davranış boyutunun ise diğer alt boyutlara göre daha yüksek olmasının; yöneticilerle öğretmenler arasındaki ilişkinin ve iletişimin insani değerler kapsamında olumlu değerlendirilmesinin etkisiyle olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinde cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir. Diğer yandan pozitif liderlik ölçeğinin hiçbir alt boyutunda da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu durumda okullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet fark etmeksizin yöneticilerini benzer biçimde değerlendirdiği söylenebilir.

Şahin ve Bağrıyanık’ ın (2017) ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin sergilediği öğretimsel liderlik davranışlarına yönelik algı düzeylerini ve görüşlerini incelediği çalışmasında, öğretimsel liderliğin ‘‘Öğretmenlerin desteklenmesi ve geliştirilmesi’’ ile ‘‘Düzenli öğrenme-öğretme çevresi ve iklimi oluşturma’’ alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak öğretimsel liderlik genel ortalamasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Avcı (2015) yaptığı çalışmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine ilişkin algının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu durum bize yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edildiğini göstermiştir. Yapılan çalışmalarda kadınların ve erkeklerin benzer sonuçlara sahip olması, cinsiyet kavramının algılanan liderlik üzerinde önemli görülecek bir etkililiğinden bahsedilemeyeceği sonucunu doğurmuştur.

Araştırma sonucuna bakıldığında, medeni durum değişkeninin algılanan pozitif liderlik üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda algılanan pozitif liderlik ve tüm alt boyutları üzerinde medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan pozitif liderliğe yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmamasında, bulunulan okuldaki ortamın doğrudan etkili olduğu

düşünülmektedir. Aynı okulda görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin belli davranışlarından ve ortamdaki koşullardan benzer şekilde etkileneceği düşünülebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin pozitif liderlik algılarının benzerlik göstermesi beklenen bir sonuç olarak ele alınabilir.

Korkmaz (2017) tarafından yapılan çalışmada da katılımcıların örgütsel güven ve otantik liderlik algısının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dağlı ve Ağalday'ın (2018) yaptığı çalışmada öğretmenlerin algılarına ilişkin ortalamaları arasında, medeni durum değişkenine göre, paternalist liderliğin tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuçlar göz önüne alındığında araştırmaların benzer sonuçlar verdiği anlaşılmıştır.

Araştırma sonucuna bakıldığında, eğitim durumu değişkeninin algılanan pozitif liderlik üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda algılanan pozitif liderlik ve tüm alt boyutları üzerinde eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmalarına göre yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Usta ve Ünsal'ın (2018) yaptığı çalışmada öğretmenlerin hizmetkâr liderlik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kazan ve Özgenel (2021) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin karizmatik liderlik algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle lisans mezunu ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin karizmatik liderlik algılarının benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalar göz önüne alındığında yapılan çalışmaların benzer sonuçlar verdiği anlaşılmıştır. Öğretmenlerin algılanan liderlik düzeyleri üzerinde eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenleri ile algılanan pozitif liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda algılanan pozitif liderlik ve tüm alt boyutları ile yaş ve kıdem faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile

yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenlerinin anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Balcı ve İş (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin hizmetkâr liderlik algılarında özgecil davranış, adalet, dürüstlük boyutları ve ölçeğin tamamında mesleki kıdem açısından 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 11 – 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarını daha yüksek düzeyde değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada öğretmenlerin okul müdürlerini hizmetkâr lider olarak algılamalarına ilişkin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ertürk'ün (2018) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik ve otantik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile örgütsel adaletle yönelik algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik ve otantik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile örgütsel adalet algıları yaşlarına göre değişmemektedir. Yine aynı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik ve otantik liderlik davranışlarına yönelik algılarında ve örgütsel adalet algılarında kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik ve otantik liderlik davranışlarına yönelik algıları ile örgütsel adalet algıları kıdemlerine göre değişmemektedir. Bu araştırmalar göz önüne alındığında benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür.

Yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin yönetsel yetkinlik boyutu ortalamalarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği yönetsel yetkinlik alt boyutundaki ortalamalarının, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin geribildirim boyutu ortalamalarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği geribildirim boyutundaki ortalamalarının, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin bireysel ilgi boyutu ortalamalarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği bireysel ilgi boyutundaki ortalamalarının, ortaokullarda ve liselerde

görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin personel güçlendirme boyutu ortalamalarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği personel güçlendirme boyutundaki ortalamalarının, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin adalet boyutu ortalamalarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği adalet boyutundaki ortalamalarının, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin insani davranış boyutu ortalamalarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği insani davranış boyutundaki ortalamalarının liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre algılanan pozitif liderliğin tüm boyutlarına yönelik algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin pozitif liderlik ölçeği alt boyutlarının tamamındaki ortalamalarının ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün algılanan pozitif liderliğin tüm boyutlarına yönelik ortalamaları etkilediği söylenebilir. Bu farklılıkların, çalışılan okul türüne göre görev tanımındaki ve işleyişteki değişikliklerden dolayı ortaya çıktığı düşünülebilir.

Aksoy ve Bostancı (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi değişkeni açısından paylaşılan liderliğin görevlerin ortak tamamlanması ve karşılıklı beceri geliştirme boyutlarının uygulanma düzeylerine dair algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadaki bulgulara göre ilkokul ve ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine göre okullarında paylaşılan liderliğin görevleri birlikte tamamlama ve karşılıklı beceri geliştirme boyutlarının daha fazla uygulandığını düşünmektedirler. Yapılan çalışma bu araştırma ile benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Dolayısıyla algılanan liderlik üzerinde çalışılan okul türünün anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ortalamaları incelendiğinde ortalamanın “oldukça yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin anlamlı bir yaşam sürdürdüğünü düşünmesi, sosyal ilişkilerinden doyum sağlaması, günlük aktivitelerinde istekli olması, başkalarına destek olmayı önemsemesi, kendini yeterli görmesi, hayata ve kendisine dair olumlu düşüncelerinin bulunması, geleceğe karşı olumlu düşüncelerinin bulunması ve kendisini saygı duyulan biri olarak görmesi gibi sebeplerle psikolojik iyi oluşlarının yüksek bir düzeyde olduğu söylenebilir.

Yakut ve Yakut (2018) ise MEB yurtdışı sınavını kazanarak KKTC’de görevlendirilen ve seçkisiz örneklem yoluyla seçilen 42 kadın ve 58 erkek olmak üzere toplam 100 öğretmenden oluşan araştırma grubunda, katılımcıların genel anlamda “Psikolojik İyi Oluş” ve “İş Yerinde Dışlanma” düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna varmıştır. Bu sonuçlar bize yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edildiğini göstermiştir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklı araştırmalarda farklı düzeylerde tespit edildiği görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini artıracak yöntemler geliştirilmelidir. Okullarda görev alan öğretmenlerin eğitimdeki rolü yadsınamayacak kadar önemlidir, psikolojik iyi oluşu yüksek olan öğretmenlerin eğitim sürecinde daha etkili bir rol oynayacağı açıktır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşma oluşmadığı görülmektedir. Bu durumda okullara görev alan öğretmenlerin cinsiyet fark etmeksizin psikolojik iyi oluş düzeylerinin benzer ortalamalara sahip olduğu söylenebilir.

Durmuş ve Genç (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş puanları, öğretmen adaylarının kadın ya da erkek olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Karaçam ve Pulur’un (2016) yaptığı çalışmada ise beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeyleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların bu araştırma ile benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Araştırma sonucuna bakıldığında, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmaması ile ilgili olarak vaktinin çoğunu iş yaşamında geçiren öğretmenlerin özel hayatlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

Demirli ve Dünder (2018) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların psikolojik iyi olma ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Tütüncü'nün (2012) yaptığı çalışmada ise evli çalışanların bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmaların bu çalışma ile farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda psikolojik iyi oluş ölçeği ortalamaları ile yaş ve kıdem faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenlerinin anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çolak, Doğan ve Şensoy (202) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların Psikolojik İyi Oluş Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sosyal medya/internet kullanım yılı ve sosyal destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine aynı çalışmada katılımcıların meslek grubu, mesleki kıdem, gelir düzeyi algısı, kariyer algısı ve sosyal medya/internet kullanım süresi ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kaynak ve Öztuna'nın (2020) yaptığı çalışmada katılımcıların yaş ve kıdem değişkenleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların bu çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koyulduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik iyi oluş üzerinde yaş değişkeninin anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir ancak kıdem değişkeni için farklı çalışmaların farklı bulgulara ulaştığı görülmektedir.

Yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamalarının değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre psikolojik iyi oluş düzeylerine yönelik ortalamalarının farklılaştığı söylenebilir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamalarının ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların, çalışılan okul türüne göre okul ikliminin ve iş yükünün değişiklik göstermesi sebebiyle ortaya çıktığı düşünülebilir.

Aslan ve Erözyürek (2021) tarafından yapılan çalışmada görev yapılan okul türü değişkenine göre “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” toplam puan ortalamalarının anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Farklı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır. Uslu'nun (2016) yaptığı çalışmada görev yapılan yönetim kademesi değişkeni açısından okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş ölçeği genelinden elde edilen puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların bu çalışma ile farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Psikolojik iyi oluş üzerinde çalışılan okul türü değişkeninin etkisi ile ilgili daha fazla çalışmanın yapılmasının bu durumun netlik kazanmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucuna bakıldığında, eğitim durumu değişkeninin psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmalarına göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Çolak, Doğan ve Şensoy (202) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların Psikolojik İyi Oluş Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sosyal medya/internet kullanım yılı ve sosyal destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aslan ve Erözyürek' in (2021) yaptığı çalışmada öğrenim durumu değişkenine göre, “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre lisans mezunu olan öğretmenlerin algıladığı psikolojik

iyi oluş özelliği, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerle benzer düzeydedir. Yapılan çalışmaların bu çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik iyi oluş üzerinde eğitim durumunun anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakılarak öğretmenlerin algılanan pozitif liderlik ölçeğinin yönetsel yetkinlik alt boyutundaki ortalamaları ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif liderlik ölçeğinin geribildirim alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif liderlik ölçeğinin bireysel ilgi alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif liderlik ölçeğinin personel güçlendirme alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif liderlik ölçeğinin adalet alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Pozitif liderlik ölçeğinin insani davranış alt boyutundaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin algılanan pozitif liderlik ortalamaları ile psikolojik iyi oluş ölçeği ortalamaları arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ne kadar artarsa psikolojik iyi oluş düzeylerinin de o denli yüksek olacağı sonucuna ulaşılabilir. Çünkü öğretmenlerin yöneticileri tarafından sergilenen pozitif liderlik davranışlarıyla karşılaştıkça kendilerini daha değerli hissedecekleri, yaptıkları işi ve dolayısıyla hayatı daha anlamlı bulacakları, kendilerini daha yeterli hissedecekleri ve gün içerisinde belli bir zaman geçirdikleri iş hayatındaki aktivitelere karşı daha ilgili olacakları düşünülmektedir. Bu sayede öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin artması da beklenen bir durum olacaktır.

5.2. ÖNERİLER

Yapılan araştırmanın sonuçları ve tartışmaları incelendiğinde aşağıdaki öneriler ileri sürülebilmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca insani davranış alt boyutunun diğer alt boyutlara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin pozitif liderlik algısının daha yüksek düzeyde olmasının iş ortamındaki çeşitli değişkenleri olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Bunun için öğretmenlerin desteklendiklerini hissetmesi çok önemlidir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerini desteklemesi, gereken durumlarda uygun koşulları sağlamak için çaba göstermesi gerekmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerine gerektiğinde yetki ve sorumluluk vermesi de öğretmenlerin kendilerine güvenildiğini hissetmesi açısından önemlidir. Yöneticiler zaman zaman istekli olan öğretmenlere sorumluluk vermeli ve bu sorumluluğun çerçevesinde belirli yetkiler tanımalıdır. Desteklendiğini, kendisine imkân sağlanmaya çalışıldığını, yetki ve sorumluluk verildiğini hisseden öğretmenlerin pozitif liderlik algısı artacaktır. Desteklenen, sorumluluk ve yetki verilen öğretmenlerin kendini daha yeterli ve yetenekli hissedeceği düşünüldüğünden psikolojik iyi oluş düzeylerinde de artış olacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif liderlik algısının yükselebilmesi için, adil bir yöneticilerinin olduğunu düşünmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin çalışan kayırmaması ve adil bir duruş sergilemesi de çok önemli gözükmektedir. Bu durum olumlu bir okul ikliminin oluşması içinde gereklidir. Yöneticilerin adil bir duruş sergilemeden öğretmenlerin onayını kazanamayacağı açıktır. Diğer yandan okul yöneticilerinin öğretmenler ile katı, nezaketsiz ve alt üst ilişkisine dayanan bir iletişim kurması öğretmenleri olumsuz etkilemektedir. Birlikte çalıştığı öğretmene samimi, güler yüzlü, nazik ve ilgili davranan yöneticilerin bulunduğu okullarda algılanan pozitif liderlik algısı da yüksek olacaktır. Öğretmenler kendilerine önem verildiğini hissedecektir. Kendisine önem verildiğini hisseden öğretmenlerin iş tatmini ve örgüt bağlılığının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin sosyal ilişkilerinin bir kısmını kapsayan iş hayatında bu şekilde davranışlarla karşılaşmasının, doyum sağlayacağı ilişkiler geliştirmelerini sağlayabileceği ve dolayısıyla psikolojik iyi oluş düzeylerinin de artacağı düşünülmektedir.

Yöneticilerin birlikte çalıştığı öğretmenlerin başarılarını ödüllendirmesi, hatalarını ise doğru bir dille ifade etmesi gereklidir. Başarıları ödüllendirmenin hem öğretmen motivasyonunu artıracığı hem de yöneticilere dair algıların olumlu olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Hatalara karşı yapıcı bir dil kullanılmasının ise

öğretmenlerin motivasyonunun kırılmamasına ve yöneticilerine dair olumsuz duygu ve düşünceler beslememesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak okul yöneticilerinin öğretmenlerin emeklerine karşı saygı göstermesi, yaptıkları işe değer verdiğini göstermesi yine aynı şekilde öğretmen motivasyonunu artıracaktır. Bütün bu davranışların doğrudan veya dolaylı bir şekilde pozitif liderlik algısını artıracığı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin okullardaki eğitim öğretim faaliyetlerinin kalitesini etkileyeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla okul yöneticilerine birlikte çalıştığı öğretmenlerin psikolojik iyi oluşuna katkı sağlamak için büyük görevler düşmektedir. Okul yöneticileri aynı zamanda bir lider gibi davranarak okulda ortak bir amaç oluşturmalı ve öğretmenler için okulu anlamlı kılmalıdır. Yöneticilerin bu yolla kişilerin anlamlı ve amaçlı bir yaşamları olduğuna dair algılarının yükselmesine katkı sağlayacakları ve psikolojik iyi oluşlarını artıracakları düşünülmektedir. Diğer bir açıdan, bahsedildiği gibi okullardaki ilişkilerin kalitesinin bireyin hayatındaki ilişkilerden doyum sağlamaya yönelik algısını artırmada katkı sağlayacağı, psikolojik iyi oluşunu artıracığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini artırmak için, okullardaki öğretmen ilişkilerinin de çeşitli yollarla desteklenmesi gerekir. Öğretmenler çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurduğunda kendilerini bir takım olarak hissedebilir ve başkalarının mutluluğu için katkı sağlamaya istekli olur. Dolayısıyla çalışma arkadaşlarının arasındaki ilişkiler psikolojik iyi oluşu artırmada önemli bir rol oynayabilir. Çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenerek öğretmenlerin birbirleriyle ve okul idaresiyle ilişkilerinin geliştirilmesi sağlanabilir.

Diğer yandan öğretmenlerin özlük hakları üzerinde iyileştirmeler yapılarak endişeleri giderilmelidir. Maddi sıkıntılar, çalışma saatleri, çalışma koşulları gibi değişkenler üzerinde yapılacak iyileştirmeler öğretmenlerin olumsuz düşüncelerinin artmasını engelleyecek ve gelecek kaygısı yaşamalarının önüne geçecektir. Geleceğe dair iyimser olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de artması beklenmektedir.

Literatür çalışmaları incelendiğinde pozitif liderlik davranışıyla ilgili yapılan çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu ve artırılması gerektiği görülmektedir.

Psikolojik iyi oluş çalışmaları ise literatürde çok sayıda olmasına rağmen öğretmenler üzerinde daha çok çalışma yapılması gerekmektedir. Ayrıca okullarda pozitif liderliği veya öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen faktörler incelenebilir. Son olarak yapılan çalışma kamu kurumları olan ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla benzer araştırmaların özel sektörde çalışan öğretmenler üzerinde de yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2018). Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 518-534. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/34439/341663> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Akbaş, T. ve Cenkseven, F. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 3(27), 43 – 65. <https://www.acarindex.com/pdfler/acarindex-1048-1874.pdf> 16.05.2022 adresinden tarihinde alınmıştır.
- Akçay, H., V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/453992> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Akdağ, G., F. ve Çankaya, C., Z. (2015). Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-662. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mersinefd/issue/17398/181897> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Akdemir, N. (2016). *Meslek seçiminde yeterlilik, iyi olma hali ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-294. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/2832/38495> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Akın, A.(2008). Psikolojik iyi olma ölçekleri (pioö): geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(3), 721-750. <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/psikolojik-iyi-olma-olcekleri-toad.pdf> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Aksoy, E. ve Bostancı, B., A. (2019). Öğretmenlerin okullardaki paylaşılan liderlik uygulamalarına yönelik algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Gelecek Vizyonlar Dergisi*, 3(4), 49-59. https://www.researchgate.net/profile/Aynur-BBostanci/publication/349105619_Ogretmenlerin_Okullardaki_Paylasilan_Liderlik_Uygulamalarina_Yonelik_Algilari_Ile_Orgutsel_Sinizm_Duzeyleri_Arasindak_i_Iliski_Relationship_Between_Teachers'_Perceptions_to_Shared_Leadership_in_Schools/links/60204f9545851589398c16f9/Oegretmenlerin-Okullardaki-Paylasilan-Liderlik-Uygulamalarina-Yoenelik-Algilari-Ile-Oerguetsel-Sinizm-Duezeyleri-Arasindaki-Iliski-Relationship-Between-Teachers-Perceptions-to-Shared-Leadership-in-Sc.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Akyürek, M. İ. (2020). Otantik liderlik: bir alan yazın taraması. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(3), 99-109. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1093297> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Almalı, V. ve Çiçek, B.(2020). Covid-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Journal of Turkish Studies*, 15(4), 242-260. <https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=61273430-aeef-4fa3-8bd5-27a0fe9c5c11.pdf&key=43492> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Alparslan, A., Kıran, F., Kılıç A., Ş. ve Pehlivan, D. (2020). Mutsuz eden yöneticilerden beklenen liderlik tarzları üzerine senaryo araştırması. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 65-72. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1333404> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Alparslan, M., A. ve Ekşili, N. (2021). Hizmet sektöründe pozitif liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 88-112. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1429373> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Aslan, H. ve Erözyürek, A. (2021). Okul yönetiminin demokratiklik düzeyi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 3711-3741.

<http://www.itobiad.com/tr/download/article-file/1755474> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardıç, M. ve Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kahta ilçesi örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 99-126. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ozelegitimrehberlikdergisi/issue/65815/1031678> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Aslaner, F., ve Artan, İ. H. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla bireysel performansı etkilemedeki rolü: perakende sektöründe bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1657-1689. https://app.trdizin.gov.tr/dokuman-goruntule?ext=pdf&path=CrnWZGRsXTjRjLjWxD978OSUAL2jXitizhVYmCxNvH6XD-iUZd1p-BIV9I3usPCwFeerbe1I5ii7VM8jwEpV9-vy3i44XJVtt1aKA6RkhN1DkO_JDUA3Coce5bKxA2hrOdEI6oHHjSQ5B_iT0kL8F4yOq4Ix5cuYPZOYgFraJeGut_T_wbkkH0tVoIbJiBGnOZgt-6UIt2QoZptDuMejJumrl79nUgl7T4s83z-nfAE=&contentType=application/pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Aşkın, R., Bozkurt, Y. ve Zeybek, Z. (2020). Covid-19 pandemisi: psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid 19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 37, 304- 318. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1166182> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Atan, A. ve Buluş, M. (2021). Çocuklarda psikolojik iyi oluş: Bir model önerisi ve ölçek geliştirme çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 54, 97-128. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1464935> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Ateş, B. ve Çelik, O. (2018). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak algılanan sosyal yetkinlik ve güvengenlik. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/526377> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 161-189. <http://acikerisim.fsm.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11352/2327/Avc%C4%B1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Avolio, B. J., Gardner, W.L., Walumbwa F. O., Luthans F., and May D. R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15, 801-823. Retrieved May 15, 2022, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984304000876>

Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.

https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/161047/makaleler/10/1/arastirmx_161047_10_pp_1470-1490.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Ayyıldız, A., N. ve Kesken, J. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: pozitif ve otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 729-754. https://www.researchgate.net/publication/227428244_Liderlik_Yaklasimlarinda_Yeni_Perspektifler_Pozitif_ve_Otantik_Liderlik adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Bağrıyanık, H. ve Şahin, S. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öğretimsel liderliğe ilişkin görüşleri: Bir karma yöntem çalışması. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 153-172. [https://cukar.org/?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=1597841336_153-172-h%C3%BCseyin-ba%C4%9Fr%C4%B1yan%C4%B1k-19-haziran-2017-YAYINLANACAK\(1\).pdf&key=43071](https://cukar.org/?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=1597841336_153-172-h%C3%BCseyin-ba%C4%9Fr%C4%B1yan%C4%B1k-19-haziran-2017-YAYINLANACAK(1).pdf&key=43071) adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Balcı, Ş. ve İş, E. (2017). Okul müdürlerinin (ilkokul-ortaokul-lise) hizmetkâr liderlik davranış boyutlarının öğretmen algılarına göre değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50). https://www.researchgate.net/publication/336955600_OKUL_MUDURLERININ_ILKOKUL-ORTAOKUL-LISE_HIZMETKAR_LIDERLIK_DAVRANIS_BOYUTLARININ_OGRETME_N_ALGILARINA_GORE_DEGERLENDIRILMESI_ASSESSMENT_OF_SCHOOL_PRINCIPALS'_PRIMARY_SECONDARY_AND_HIGH_SCHOOL_DIMENSION adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Baykal, E. (2017). Otantik liderlik ve pozitif çıktılar: pozitif örgütsel davranış bakış açısı. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 42-64. https://www.researchgate.net/publication/322085222_OTANTIK_LIDERLIK_VE_POZITIF_CIKTILARI_POZITIF_ORGUTSEL_DAVRANIS_BAKIS_ACISI adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Baykal, E. (2017). Örgüt Ortamında artarak yükselen olumluluk: Pozitif örgüt okulu bakış perspektifi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 20-33. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/idd/issue/26819/300393> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Beattie, E. N. (2019). The power of positive leadership: An examination of leadership strategies based on positive psychology, applied neuroscience, and the learning sciences. *COABE Journal: The Resource for Adult Education*, 8(2), 52-63. Retrieved May 16, 2022, from <https://www.proquest.com/openview/7118d6a634c1ae11ec886597061534dc/1?cb1=2042767&pq-origsite=gscholar>

Belen, H. ve Yıldırım, M. (2018). Fear of happiness predicts subjective and psychological well-being above the behavioral inhibition system (BIS) and behavioral activation system (BAS) model of personality. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 2(1), 92-111. Retrieved, May 16, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/333356999_Fear_of_happiness_predict

s subjective and psychological well-being above the behavioral inhibition system BIS and behavioral activation system BAS model of personality

- Boniwell, I. and Hefferon, K. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. (Çev. T. Doğan). Nobel Yayınları. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 2011).
- Cameron, K. (2013). *Pozitif Liderlik: Olağanüstü Bir Performans İçin Stratejiler*. (Çev. T. Çekinirer). Arıtan Yayınları. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 2008).
- Cameron, K. and Caza, A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739. Retrieved May 15, 2022, from <https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/POS/ABS%20-%20INTRODUCTORY%20ARTICLE%20-%20REVISED.pdf>
- Cameron, K. and Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: what does it achieve? C. L. Cooper and S. Clegg (Eds.), *Handbook of Macro-Organizational Behavior* (pp. 99-116). New York: Sage.
- Cameron, K., S., Dutton, J., E. and Quinn, R., E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. Berrett-Koehler Publisher(Ed.), *Positive Organizational Scholarship*(pp. 3-13). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cann, F., R., Prabhakar, R., R. and Powell, D. (2021). A model of positive school leadership to improve teacher wellbeing. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 195–218. Retrieved May 15, 2022, from <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s41042-020-00045-5.pdf>
- Caza, B., B. and Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: A critical theory perspective. *Journal of Management Inquiry*, 17(1), 21-33. Retrieved May 15, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/247737647_Positive_Organizational_Scholarship_A_Critical_Theory_Perspective
- Ceylan, İ. (2013). *Pozitif psikoloji yaklaşımıyla mü'min insanın kişilik özellikleri*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Ankara Üniversitesi Akademik Arşiv Sistemi.
- Çalışkan, S. (2015). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 363-382. https://dergipark.org.tr/tr/pub/deusosbil/issue/4637/63041_adresinden_16.05.2022_tarihinde_alinmiştir.
- Çardak, M. (2012). *Affedicilik yönelimli psiko-eğitim programının affetme eğilimi, belirsizliğe tahammülsüzlük, psikolojik iyi oluş, sürekli kaygı ve öfke üzerindeki*

etkisinin incelenmesi. (Doktora tezi). Erişim adresi: Sakarya Üniversitesi Açık Akademik Arşiv Sistemi.

Çardak, M. (2013). Psychological well-being and internet addiction among university students. *The Turkish Online Journal of Educational Technol*, 12(3). Retrieved May 16, 2022, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1016863.pdf>

Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Doktora tezi). Erişim adresi: Dokuz Eylül Üniversitesi Kurumsal Akademik Açık Arşivi.

Çiçek, İ., Demir, R., Kurt, Ç., S., Tanhan, A. ve Yerlikaya, İ. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu. *Journal of Education for Life*, 35(1), 192-206. <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/256#:~:text=Ya%C5%9Fam%20kalitesi%20ile%20ya%C5%9Fam%20doyumu,orta%20d%C3%BCzeyde%20ili%C5%9Fki%20tespit%20edilmi%C5%9Ftir.> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Çiftçi, Ö., D. (2020). Modern liderlikte pozitif yaklaşımlar. D. Balkan (Ed.), *Sosyal Bilimler Alanında Akademik Araştırmalar* (ss. 61-83). İzmir: Duvar.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Çolak, K., P., Doğan, N. ve Şensoy, N. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluş düzeyi ile sanal ortamda yalnızlık düzeyi arasındaki ilişki. *Türk Aile Hekimleri Dergisi*, 24 (1), 41-50. https://app.trdizin.gov.tr/dokuman-goruntule?ext=pdf&path=CrmWZGRsXTjRjLjWxD978OSUAL2jXitizhVYmCxNvH7AaJPJ7RFxHrkNf6CkOeUjyx9Vx9dgnSaR-3SHRs-IhZVBtDSEJ-DNz_NhCWGrnY9JnOAg562cu0byWJzKIDTY4cciPHqIMOHheVGb9xK-FFERrDZjHnhjKjQJ_Mxpm23dIf_x7wOIt0-jECZHw-f_ICzIQ6oTThUIIQSHMUPzBCZM6GpC3xIUcuV2MkWj_4U=&contentType=application/pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Deci, L., E. and Ryan, M., R. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic. *Well-Being Annual Review Of Psychol*, 52, 141–66. Retrieved May 15, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/12181660_On_Happiness_and_Human_Potentials_A_Review_of_Research_on_Hedonic_and_Eudaimonic_Well-Being

Deci, L., E. and Ryan, M., R. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studie*, 9(1) . Retrieved May 16, 2022, from https://www.academia.edu/35427131/The_Effect_of_Human_Resources_Managers_orientation_Towards_The_Future_on_Psychological_Well_Being_And_Turnover_Intention

Demir, K. (2011). Pozitif örgüt araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 1 (2). <https://silo.tips/download/editrden-editorial-pozitif-rgt-aratrmalar> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

- Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Uluslararası Akademik Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 108-125. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hp/issue/54982/727363> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Demirel, T., E. (2018). Araştırma tasarımı. Ş. Aslan (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Nicel, Nitel Ve Karma Tasarımlar İçin Bir Rehber* (ss. 109). Konya: Eğitim.
- Deniz, M., E., Erus, S., M. ve Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekanın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31. <https://www.idealonline.com.tr/IdealOnline/pdfViewer/index.xhtml?uId=47943&ioM=Paper&preview=true&isViewer=true#pagemode=bookmarks> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. Retrieved May 16, 2022, from http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf
- Doğan, M. (2017). Karakter gücü olarak sabır ve psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 134-153. <https://docplayer.biz.tr/58163387-Karakter-gucu-olarak-sabir-ve-psikolojik-iyi-olus-iliskisi.html> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 107-117. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/114532> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Dost, M., T. (2005). Ruh Sağlığı ve Öznel İyi Oluş. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (20), 223-231. Retrieved May 16, 2022, from <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=1302597X&asa=Y&AN=18834979&h=Ch8CziwB2u0uHO FJ2oN7TepJlh9b7H2WcJLG%2buLu6KeY0Zm29fuF%2bXi539BpwJnFY3aaL%2byLia0DQrOB%2bZr6Fg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dhost%26scope%3dsite%26authType%3dcrawler%26jrnl%3d1302597X%26asa%3dY%26AN%3d18834979>
- Durmuş, E. ve Genç, H. (2020). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak bağışlama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70). <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/forgiveness-as-a-predictor-of-psychological-wellbeing-in-candidate-teachers.pdf> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Dutton, J., E., Quinn, R., E. and Cameron, K., S. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, 3, 8-20. Retrieved

May 16, 2022, from
https://www.researchgate.net/publication/265072211_An_Introduction_to_Positive_and_Organizational_Scholarship

Dündar, Z. ve Demirli, C. (2018). Medeni durumları farklı olan çalışanların psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 2(2). 1-10.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/611035#:~:text=Yap%C4%B1lan%20analizler%20sonucunda%20kat%C4%B1n%C4%B1mc%C4%B1lar%C4%B1n%20psikolojik,olma%20d%C3%BCzeylerine%20sahip%20olduklar%C4%B1%20saptanm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r.> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Ekşili, N. (2019). *Pozitif liderlik modeli* (Doktora tezi). Erişim adresi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Açık Arşiv Sistemi.

Ergül, F., H. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(84), 325-337.
http://www.ekevakademi.org/Makaleler/2042586194_17%20Huseyin%20Fazl%20c4%b1%20ERGUL.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Ersoy, Z. (2019). *Stratejik ortaklık alguları ve psikolojik iyi oluşun adapte edici performans üzerine etkileri: Psikolojik iklimin aracı rolü*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Akademik Arşiv Sistemi.

Ertürk, A., Keskinliç, K., S., B. ve Zafer, G., D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/291928> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik ve otantik liderlik davranışlarına ilişkin alguları ile örgütsel adalet alguları arasındaki ilişki. E. Babaoğlu, E. Kırıl, A. Çilek, F. G. Yılmaz (Ed.), *Eğitime Farklı Bakış*. Ankara: Eyuder. <http://www.eyuder.org/Download/IcerikDokumanlari/blm.pdf>

Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1).
<https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/124505/makaleler/1/1/arastirmax-pozitif-psikolojinin-psikolojik-danismanlik-rehberlik-alaninda-gelisimsel-onleyici-hizmetler-baglaminda-kullanilmasi.pdf> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Göcen, G. (2013). Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: yetişkinler üzerine bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13), 97-130.
http://isamveri.org/pdfdr/D03402/2013_7_13/2013_7_13_GOCENG.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Green, M. and Elliott, M. (2010). Religion, health, and psychological well-being. *Journal Of Religion And Health*, 49(2), 149-163. Retrieved May 16, 2022, from

https://www.researchgate.net/publication/24198269_Religion_Health_and_Psychological_Well-Being

- Güler, M. (2019). *Üniversite öğrencilerinde siber zorbalık ve psikolojik iyi oluşun incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: YÖK Açık Bilim.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/704550> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Huppert, F., A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164. Retrieved May 16, 2022, from <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- İşcan, F., Ö. ve Uygungil, S. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/557297#:~:text=Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20sonucunda%2C%20pozitif%20psikolojik%20sermayenin,arac%C4%B1%C4%B1k%20etkisi%20oldu%C4%9Fu%20tespit%20edilmi%C5%9Ftir>. adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- İşgör, Y., İ. (2017). Eğitim ve sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluş ve özgeciliğin incelenmesi. *Turkish Studies*, 12(6), 423-438. https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=makale_tr_ozet&makale_id=20174 adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kanbur, E. ve Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857. https://www.researchgate.net/publication/352999982_Psikolojik_Iyi_Olusun_Is_Becerikliliği_Uzerine_Etkisi adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner/issue/23010/246077> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262407> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Karaçam, A. ve Pulur, A. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1- 23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usakead/issue/27330/287684> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

- Kararımk, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30). <http://www.osmansezgin.com/assets/2018-makale-gecisvepozitifpsikoloji.pdf> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar teknikler ilkeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, M., Uçkun, G., C. ve Uçkun, S. (2020). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 6(30), 334-342. <https://avesis.kocaeli.edu.tr/yayin/29a241dc-afa9-4850-8f6d-6a9d28b8e054/pozitif-orgutsel-davranisin-orgutsel-baglilik-uzerineetkisi> adresinden 16.03.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kazan, A. ve Özgenel, M. (2021). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okul gelişimine etkisi. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 4(1). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/apjec/issue/62988/946700> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Keleş, H., N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16338/171074> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Keleş, H., N. (2017). Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167. https://www.researchgate.net/publication/341271043_Anlamli_is_ile_psikolojik_yeni_olus_iliskisi adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10317/126543> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N., A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: pozitif ve otantik liderlik. *Ege Academic Review*, 8(2), 729-754. https://www.researchgate.net/publication/227428244_Liderlik_Yaklasimlarinda_Yeni_Perspektifler_Pozitif_ve_Otantik_Liderlik adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Keyes, M., L., C., Shmotkin, D. and Ryff, D., C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. Retrieved May 16, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/11321311_Optimizing_Well-Being_The_Empirical_Encounter_of_Two_Traditions
- Kim, H. K. and McKenry, P. C. (2002). The relationship between marriage and psychological well-being: A longitudinal analysis. *Journal of Family Issues*, 23(8), 885-911. Retrieved April 8, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019251302237296>

- Kocaman, N., E. (2019). *Bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: İZÜ Kurumsal Akademik Arşiv.
- Korkmaz, O. (2017). Otantik liderlik ve örgütsel güven. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 437-454. https://jasstudies.com/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=28368 adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kutunis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/213872> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş duygusal farkındalık ve duygularını ifade etmelerinin ülke ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2). <https://arastirmax.com/en/publication/erzincan-universitesi-egitim-fakultesi-dergisi/14/2/turk-ingiliz-universite-ogrencilerinin-psikolojik-iyi-olus-duygusal-farkindalik-duygularini-ifade-etmelerinin-ulke> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Li, P., Sun M., J., Taris, W., T., Xing, L. and Peeters, C., W., M. (2021). Country differences in the relationship between leadership and employee engagement: A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 32(1). Retrieved May 16, 2022, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984320300850>
- Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. Retrieved May 16, 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.165>
- Luthans, F. and Youssef, C., M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Management Department Faculty Publications. *Published in Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. Retrieved May 16, 2022, from <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1163&context=managementfacpub>
- Luthans, F. and Youssef, C., M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal Of Management*, 33(3), 321-349. Retrieved May 16, 2022, from <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=leadershipfacpub>
- Luthans, F., Youssef, C., M. and Avolio, B., J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Mert, Z. (2021). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Journal of Original Studies*, 2(2), 69-77. file:///C:/Users/user/Downloads/1454-

ARTICLE%20TEXT-8706-1-10-20210826%20(1).pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Myers, J. E., Sweeney, T., J. and Witmer, M. (2000). The wheel of wellness counseling for wellness:a holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling and Development*, 78(3), 251-266. Retrieved May 16, 2022, from https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/J_Myers_Wheel_2000.pdf

Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/913478#:~:text=Dolayl%C4%B1%20etkinin%20d%C3%BC%C5%9Fmesi%20k%C4%B1smi%20arac%C4%B1l%C4%B1%C4%9Fa,k%C4%B1smi%20arac%C4%B1l%C4%B1k%20rol%C3%BC%20oldu%C4%9Funu%20g%C3%B6stermektedir>. adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Oruç, E. ve Kutanis, R., Ö. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159. <https://docplayer.biz.tr/3123417-Pozitif-orgutsel-davranis-ve-pozitif-psikolojik-sermaye-uzerine-kavramsal-bir-inceleme.html> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Oymak, C., Y. (2017). *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Erişim Adresi: Ulusal Tez Merkezi.

Özçelik, K., K. ve Öztuna, B.(2020). Bir Üniversite Hastanesinde Sözleşmeli Çalışanların Psikolojik İyi Oluş Ve İşyerinde Dışlanma Durumları Arasındaki İlişki. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2499-2514. http://www.makalesistemi.com/panel/files/manuscript_files_publish/e61942b4897972dd6a60f8037db34c7c/7e032205f6050d175f072bdb82d41365/1348e30be82ec53.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (sosyal psikolojik bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (Düsbed)*, 2(4), 46-58. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/diclesosbed/issue/61611/920111> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Özen, Y. (2017). Farkında mıyız? bilişsel farkındalık ile psikolojik iyi oluşun içelleşmesi. *Kesit Akademi Dergisi*, (7), 167-189. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kesitakademi/issue/59839/864724> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Roothman, B., Kirsten, D., K. and Wissing, M., P. (2003). Gender differences in aspects of psychological well-being. *South African journal of psychology*, 33(4), 212-218. Retrieved March 27, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/008124630303300403?journalCode=sapc>

- Ryff, C., D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081. Retrieved May 16, 2022, from <https://www.scinapse.io/papers/1966603703#fullText>
- Ryff, C., D. and Keyes, C., L., M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727. Retrieved May 16, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/15726128_The_Structure_of_Psychological_Well-Being_Revisited
- Ryff, C., D. and Singer B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. Retrieved May 16, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/23545616_Know_Thyself_and_Become_What_You_Are_A_Eudaimonic_Approach_to_Psychological_Well-Being
- Ryff, D., C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. Retrieved March 8, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Sarı, T. ve Çakır, S., G. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Research in Education and Teaching*, 25(2), 222-229. http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/25.tugba_sari.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: AKÜ Kurumsal Akademik Arşiv.
- Seçer, A. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların problem çözme becerileri üzerindeki etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Kastamonu Üniversitesi Akademik E- Arşiv Sistemi.
- Seligman, M., E. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. Retrieved May 16, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction
- Şahin, F., Y. ve Yılmaz, R. (2016). Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluş Ve Bazı Kişisel Değişkenlere Göre Yordanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(3), 595-615. https://www.researchgate.net/publication/312056997_Yoneticilerin_Donusturucu_Liderlik_Duzeylerinin_Psikolojik_Iyi_Olus_ve_Bazi_Kisisel_Degiskenlere_Gore_Yordanmasi_Predicting_Transformational_Leadership_Levels_of_Administrators_by_Psychological_Well-Being adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Şener, Y. (2017). *Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Kültür Üniversitesi Kurumsal Akademik Arşiv.

- Şengüllendi, M., F. ve Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 112-126. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ysbed/issue/31709/318581> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Şevik, Ü. (2019). *Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Afyonkarahisar örneği*. (Doktora tezi). Erişim adresi: Sakarya Üniversitesi Açık Akademik Arşiv Sistemi.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 274-298. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuvey/issue/10339/126684> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Yıldız Teknik Üniversitesi Kurumsal Arşivi.
- Tekin, G., E. (2014). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Doktora tezi). Erişim adresi: Sakarya Üniversitesi Açık Akademik Arşiv Sistemi.
- Telef, B., B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384. https://www.researchgate.net/publication/279994095_Psikolojik_Iyi_Olusu_Olceg_i_Turkceye_Uyarlama_Gecerlik_ve_Guvenirlik_Calismasi adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Telef, B., B., Uzman, E. ve Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 1297-1307. https://www.researchgate.net/publication/271011728_Ogretmen_Adaylarinda_Psikolojik_Iyi_Olusu_ve_Degerler_Arasindaki_Iliskinin_Incelenmesi adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Temiz, Y., E. (2020). Alçakgönüllülük insanın iyi hissetmesini sağlayabilir mi? alçakgönüllülük, psikolojik iyi olma ve öznel iyi olma arasındaki ilişki. *Bilimname*, 41(1), 231-275. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bilimname/issue/54655/669117> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Topuz, C. (2013). *Üniversite öğrencilerinde özgeciliğin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Ulusal Tez Merkezi.

- Töremen, F. (2017). Okullarımız ne kadar pozitif: İlk ve ortaokul öğretmenlerinin pozitif okul engelleri konusundaki görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(8). http://www.ekosad.net/FileUpload/ep939088/File/22_fatih_toremen.pdf adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: Maltepe Üniversitesi Kurumsal Akademik Arşiv.
- Uslu, M. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: YÖK Açık Bilim.
- Uslu, O. ve Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sauied/issue/55619/691096> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Usta, M., E. ve Ünsal, Y. (2018). Okullarda algılanan hizmetkâr liderlik düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(4), 168-184. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/612121> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Vera, D., Samba, C., Kong, D., T. and Maldonado, T. (2020). Resilience as thriving: The role of positive leadership practices. *Organizational Dynamics*, 8. Retrieved April 24, 2022, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S009026162030036X?via%3DiHub>
- Waters, L., Algoe, B., S., Emmons, R., Fredrickson, L., B., Heaphy, E., Moskowitz, T., J., Neff, K., Niemiec, R., Pury, C. and Steger, M. (2022). Positive psychology in a pandemic: buffering, bolstering, and building mental health. *The Journal Of Positive Psychology*, 17(3), 303-323. Retrieved May 15, 2022, from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/17439760.2021.1871945?needAccess=true>
- Yakut, İ. ve Yakut, S. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Turkish Studies Social Sciences*, 13(8), 1357-1376. https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=makale_tr_ozet&makale_id=21797 adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Yıldız, D. (2017). Pozitif örgütsel davranış ve kariyer yönetimi arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 4(11), 254-266. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/52677/694372> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Yüksel, Ş., F. ve Emre, M. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 1-23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ibad/issue/60114/844011> adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

Zengin, Y. (2019). Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics, 14(2)*, 357-380.
https://turkishstudies.net/economy?mod=makale_tr_ozet&makale_id=22767
 adresinden 16.05.2022 tarihinde alınmıştır.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Meslektaşım,

Bu ölçek, Uşak'taki resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş düzeyleri ve yöneticilerin pozitif liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaçla sizlerin görüş ve önerilerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere, ikinci bölümde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına ilişkin ifadelere, üçüncü bölümde ise yöneticilerin pozitif liderlik düzeyine ilişkin ifadelere yer verilmektedir.

Anketlerden elde edilen bilgiler, yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Ankete vereceğiniz samimi ve doğru yanıtlar, araştırma bulgularının gerçeğe uygunluk derecesini yükseltecektir. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız. Araştırmaya sağlayacağınız çok önemli katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Ayça İNCE
 Tez Öğrencisi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN
 Tez Danışmanı

KİŞİSEL BİLGİLER

1-Cinsiyetiniz 2- Medeni Durumunuz 3- Yaşınız 4-Mesleki Kıdem

o Erkek

o Bekâr

.....

.....

o Kadın

o Evli

5- Çalıştığınız Okul Kademesi

o İlkokul

o Ortaokul

o Lise

6-Eğitim Durumunuz

o Lisans

o Lisansüstü

Ek 2: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

1

2

3

4

5

6

7

Kesinlikle
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz
katılmıyorum

Kararsızım

Biraz
katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle
katılıyorum

1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum

2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir

3. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim

4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum

5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim

6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum

7. Geleceğim hakkında iyimserim

8. İnsanlar bana saygı duyar

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.



Ek 3: Pozitif Liderlik Ölçeği

	Kesinlikle katılıyorum 1	Katılıyorum 2	Kararsızım 3	Katılmıyorum 4	Kesinlikle katılmıyorum 5
1 Yöneticim bilgilidir.					
2 Yöneticim işimle ilgili çözüm üretir.					
3 Yöneticim planlıdır.					
4 Yöneticimin zor durumlarda pratik çözümleri vardır.					

5 Yöneticim kurallara uyar.					
6 Yöneticim sorumluluk sahibidir.					
7 Yöneticim işin olurluğunu düşünerek davranış sergiler.					
8 Yöneticim işimi yapmam için gerekli imkan ve koşulları sağlar.					
9 Yöneticim bana teşekkür eder.					
10 Yöneticim başarılarımı ödüllendirir.					
11 Yöneticim hatalarımı yapıcı bir dille söyler.					
12 Yöneticim yapılan işe ve verilen emeğe saygı duyar.					
13 Yöneticim yaptığım işlerin sonucunu bana iletir.					
14 Yöneticim bana değer verir.					
15 Yöneticim birey olarak bana önem verir.					
16 Yöneticim benim ihtiyaçlarımı önemser.					
17 Yöneticim bana karşı samimi davranır.					
18 Yöneticimin esprilidir.					
19 Yöneticim birçok durumda işe karışmaz, bana bırakır.					
20 Yöneticim bana iş konusuna güvenir.					
21 Yöneticim bana yetki ve sorumluluk verir.					

22 Yöneticim gerektiğinde inisiyatif kullanmam için bana izin verir.					
23 Yöneticim kararlarımın önem verir.					
24 Yöneticim çalışanları kayırmaz.					
25 Yöneticim çalışanlarına eşit davranır.					
26 Yöneticim hakkımı savunur.					
27 Yöneticim adaletli davranır					
28 Yöneticim selam verir.					
29 Yöneticim halimi hatırımı sorar.					
30 Yöneticim güler yüzlüdür.					