T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖĞRETMENLERİN ÖZ LİDERLİK BECERİLERİYLE İLİŞKİSİ (MALATYA YEŞİLYURT ÖRNEĞİ)

SEZER ÖZCAN BAŞYİĞİT

DANIŞMAN
PROF. DR. ELİFE DOĞAN KILIÇ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

İSTANBUL-2022

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖĞRETMENLERİN ÖZ LİDERLİK BECERİLERİYLE İLİŞKİSİ (MALATYA YEŞİLYURT ÖRNEĞİ)

SEZER ÖZCAN BAŞYİĞİT

DANIŞMAN
PROF. DR. ELİFE DOĞAN KILIÇ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

İSTANBUL-2022

Bu çalışma 06.01.2022 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

Doç. Dr. Seval EMİNOĞLU KÜÇÜKTEPE
Marmara Üniversitesi
Atatürk Eğitim Fakültesi

Dr.Öğr.Üyesi Abdullah BALIKÇI
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

ÖNSÖZ

21. yüzyılın ilk çeyreğinde, bireyselleşen insanların psikolojik iyi oluşları ve birer fert olarak kendilerine liderlik etmeleri önem arz etmeye başlamıştır. Toplumların temel gereksinimi olan eğitimin birer yapı taşı olan öğretmenlerin de gelişmelere ayak uydurabilmeleri ve kendilerini gerçekleştirmeleri önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin iyi oluşlarını niteleyen psikolojik sermayeleri ile kendi liderliklerini ele almaları anlamına gelen öz liderlik becerilerinin düzeylerinin belirlenmesi ve bunlar arasındaki ilişkinin ortaya koyulması için bu çalışmayı yapmaya karar verilmiş ve çalışma sonuçlarının alanyazında kaynak oluşturacağı düşünülmüştür.

Tez yazma sürecimde tüm olumsuzluklara ve güçlüklere rağmen beni destekleyen ve her daim yanımda olan kıymetli danışmanım sayın Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ hocama sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum. Yüksek lisans eğitimim sürecinde kıymetli bilgilerini ve desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım sayın Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN ve sayın Doç. Dr. Hüseyin SERİN hocama, desteklerinden dolayı sayın Doç. Dr. Seval EMİNOĞLU KÜÇÜKTEPE ve sayın Dr. Öğr. Üyesi Abdullah BALIKÇI hocama teşekkürlerimi sunuyorum.

Varlıklarıyla her daim yanımda olan ve her durumda koşulsuz destek sunan sevgili annem Rabia BAŞYİĞİT ve sevgili babam İzzet BAŞYİĞİT'e minneti borç bilirim.

Sezer Özcan BAŞYİĞİT

ÖZET

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖĞRETMENLERİN ÖZ LİDERLİK BECERİLERİYLE İLİŞKİSİ (MALATYA YEŞİLYURT ÖRNEĞİ)

Bu çalışmanın amacı eğitim sektöründe yer alan öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile öz liderlik becerileri arasında anlamlı ilişki olup olmadığının araştırılması ve ilişki düzeyinin belirlenmesidir. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin ve öz liderlik becerilerinin; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Çalışmanın evreni, Malatya ili Yeşilyurt ilçesindeki anadolu liselerinde görev yapmakta olan 771 kadrolu öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada rastlantısal örnekleme yöntemiyle 172 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma problem durumuna ait bilgilerin yer aldığı giriş bölümü, alanyazının olduğu kavramsal çerçeve bölümü, yöntem bölümü, bulgular bölümü ve tartışma/sonuç bölümlerinden oluşmaktadır.

Psikolojinin olumlu yönlerine ve umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik boyutlarına odaklanan psikolojik sermaye; psikolojik iyi oluş üzerinde durarak kişinin olumlu yönde ruhsal gelişimini sağlamayı hedeflemektedir. Kişinin kendi kendini etkilemesi ve kendi motivasyonunu ve stratejilerini belirlemesi olarak ifade edilen öz liderlik becerisi de daha kolay ve hızlı bir şekilde zorlukların üstesinden gelme durumudur. Öğretmenler özelinde psikolojik sermaye ve öz liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesinin, 21. yüzyılın ilk çeyreğinin bireyselleşen dünyasında öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu konuda farklı alanlarda çalışmalar yapılmış olmasına karşın eğitim bilimleri alanındaki çalışmaların oldukça kısıtlı olması sebebiyle bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında kullanılan Anderson ve Prussia tarafından geliştirilen Öz Liderlik Ölçeği ve Luthans ve diğerleri tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nden elde edilen veriler betimsel istatistik analizleri, Pearson korelasyon analizi, bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öz liderlik becerilerinin ve psikolojik sermayenin yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdikleri tespit edilmiştir.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL WITH TEACHERS' SELF-LEADERSHIP SKILLS (THE SAMPLE OF MALATYA YESILYURT)

The aim of this study is to investigate whether there is a significant relationship between the psychological capital levels of teachers in the education sector and their self-leadership skills and to determine the level of relationship. Psychological capital and self-leadership skills of teachers; It was investigated whether there was a significant difference according to age, gender, marital status, seniority and branch variable. The universe of the study consists of 771 permanent teachers working in Anatolian high schools in Yeşilyurt district of Malatya province. In the study, 172 teachers were included in the study by random sampling method. The study consists of an introduction, a conceptual framework with a literature, a method section, a findings section, and a discussion/result section.

Psychological capital focuses on the positive aspects of psychology and the dimensions of hope, optimism, resilience and self-efficacy; it focuses on psychological well-being and aims to provide a positive spiritual development of the person. Self-leadership skill, which is expressed as influencing oneself and determining one's own motivation and strategies, is the situation of overcoming difficulties more easily and quickly. It is thought that examining the relationship between psychological capital and self-leadership in particular for teachers will contribute to the personal and professional development of teachers in the first quarter of the 21st century's individualized world. Although studies have been carried out in different fields on this subject, it is thought that this study will contribute to the literature due to the limited number of studies in the field of educational sciences.

The data obtained from the Self-Leadership Scale developed by Anderson and Prussia and the Psychological Capital Scale developed by Luthans et al., used within the scope of the study, were analyzed with descriptive statistical analysis, Pearson correlation analysis, independent groups t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). As a result of the analyzes made within the scope of the study, it was determined that there was a positive and significant relationship between the psychological capital of the teachers and their self-leadership skills. It has been determined that self-leadership skills and psychological capital show significant differences according to age, gender, marital status, seniority and branch variables.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ii
ÖZET iii
ABSTRACT iv
İÇİNDEKİLER v
TABLOLAR LİSTESİ viii
BÖLÜM I: GİRİŞ 1
1.1.PROBLEM DURUMU 3
1.2.AMAÇ/PROBLEMLER ve ALT PROBLEMLER 4
1.3.ÖNEM 5
1.4.SAYILTILAR 5
1.5.SINIRLILIKLAR 5
1.6.TANIMLAR 6
BÖLÜM II: KURAMSAL BİLGİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 7
2.1. LİDERLİK KAVRAMI 7
2.1.1.Liderlik Teorileri 7
2.1.1.2. Özellik Teorisi 8
2.1.1.2. Davranışsal Liderlik Teorisi 9
2.1.1.3. Douglas Mc Gregor'un X Teorisi ve Y Teorisi 9
2.1.1.4. Durumsal Liderlik Teorisi 10
2.1.1.5. Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Teorisi 11
2.1.1.6. Hersey ve Blanchard'ın Durumsallık Teorisi 11
2.1.2. Liderlik Yaklaşımları 12
2.1.2.1. İşlemci Liderlik 12
2.1.2.2. Dönüşümcü Liderlik 13
2.1.3.3. Karizmatik Liderlik 13
2.1.4. Öz Yeterlik 13
2.1.4.1. Öğretmen Öz Yeterliği 14
2.1.4.2. Öğretmen Öz Yeterliğini Etkileyen Faktörler 15
2.1.4.3. Öğretmen Öz Yeterliğinin Önemi 16
2.1.4.4. Öğretmen Öz Yeterliği ve Liderlik ile İlişkisi 16
2.2. ÖZ LİDERLİK 17
2.2.1. Öz Liderlik Stratejileri 18
2.2.1.1. Davranış Odaklı Stratejiler 18
2.2.1.2. Doğal Ödül Stratejileri 19

2.2.1.3. Yapıcı Düşünce Stratejileri 20
2.2.1.4. Öz Liderlikle İlgili Çalışmalar 20
2.2.2. Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi 20
2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumu 21
2.2.4. İş Doyumu Kavramı 22
2.2.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumunun Önemi 22
2.2.4.2. Öğretmenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 23
2.2.4.3. Öğretmenlerde İş Doyumu Üzerine Çalışmalar 24
2.2.5. Eğitimde Yapılandırıcı Yaklaşım ve Öz Liderlik 24
2.3. PSİKOLOJİK SERMAYE 24
2.3.1. Umut 25
2.3.2. İyimserlik 26
2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık 26
2.3.4. Öz Yeterlik 27
2.3.5. Psikolojik Sermayenin Öğretmenler Üzerine Etkisi 27
2.3.6. Öz Liderlik ve Psikolojik Sermaye İlişkisi 28
BÖLÜM III: YÖNTEM 29
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ 29
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM 29
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 31
3.3.1. Demografik Bilgi Formu 31
3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği 31
3.3.3. Öz Liderlik Ölçeği 32
3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ 33
BÖLÜM IV: BULGULAR 35
4.1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimsel İstatistiki Bulgular 35
4.2. Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ve Öz Liderlik Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 36
4.3. Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular 38
4.4. Yaş Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular 39
4.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular 40
4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular 41
4.7. Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular 42
4.8. Medeni Durum Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular 43
4.9. Kıdem Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular 44
4.10. Kıdem Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular 46

4.11. Branş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular 47
4.12. Branş Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular 51
BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 52
5.1. TARTIŞMA 52
5.1.1. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermaye ile Öz Liderlik Becerileri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma 52
5.1.2. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tartışma 54
5.1.3. Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerileri Düzeylerine Yönelik Tartışma 56
5.2. SONUÇ 58
5.3. ÖNERİLER 61
KAYNAKLAR 63
EKLER 77

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Sosyodemografik Değişkenlerin Dağılımı 30

Tablo 3-2: Araştırmadaki Ölçek Madde Puanlama Bilgileri 31

Tablo 3-3: Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistik Bilgileri 32

Tablo 3-4: Öz Liderlik Ölçeği Betimleyici İstatistik Bilgileri 33

Tablo 4-1: Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyut Düzeylerinin Betimsel İstatistiki Bilgileri 35

Tablo 4-2: Öz Liderlik Becerisi Düzeyleri Betimsel İstatistiki Bilgileri 35

Tablo 4-3: Kullanılan Ölçeklerin Hesaplanan İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları ve Yapı Geçerliği KMO Testi Sonuçları 36

Tablo 4-4: Ölçek ve Alt Boyutlar Arası İlişki 37

Tablo 4-5: Psikolojik Sermaye ile Öz Liderlik Becerileri Arasındaki İlişki 38

Tablo 4-6: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi 38

Tablo 4-7: Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi Düzeyleri Arası Farkın Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi 39

Tablo 4-8: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi 40

Tablo 4-9: Öğretmenlerin Öz Liderlik Düzeyleri Arası Farkın Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi 41

Tablo 4-10: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi 42

Tablo 4-11: Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi Düzeyleri Arası Farkın Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi 43

Tablo 4-12: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi 44

Tablo 4-13: Öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri Düzeyleri Arası Farkın Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi 46

Tablo 4-14: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İyimserlik Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi 47

Tablo 4-15: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi 48

Tablo 4-16: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Umut Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi 49

Tablo 4-17: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Öz Yeterlik Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi 50

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi 51

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde çalışma ile alakalı problem durumu ve alt problemlerine, çalışmanın önemine, çalışmanın sınırlılıklarına, çalışmanın sayıltılarına ve çalışmaya ait tanımlara yer verilmiştir

Toplumsal anlamda eğitim gereksinimi okullar tarafından karşılanmaktadır. Birer eğitim örgütü olarak okullarda bu hedef paralelinde lidere önemli bir rol düşmektedir. Tam da bu noktada öz liderlik kavramı ile karşılaşılmaktadır. Öz liderlik, kişinin kendisini motive etmesiyle alakalıdır. Bu durum aynı zamanda iç içe geçen bir yapıya da işaret eder; çünkü ilk olarak kişinin kendine liderlik etmesi gerekir ki diğer insanlarla da bu sürecin paylaşımı mümkün olabilsin. Kişinin öz-liderlik yeteneklerini taşıması, mensubu olduğu örgütün yenilikçilik ve esneklik ihtiyacını da yanıtlayabilecek bir unsurdur. Burada harici bir zorlama olmadan, kendini motive edebilen diğer insanlara bağımlılık göstermeden hem kişisel hem de örgütsel hedefleri olan, bu hedefler doğrultusunda gösterdiği gayreti anlamlı kılan öz-liderlik düzeyi yüksek kişiler, tüm örgütler için önemli bir stratejik kaynaktır. Öz liderlik davranışlarına etki eden bir faktör olarak pozitif psikolojik sermaye, bireyin zayıf yönlerine değil güçlü taraflarına odaklanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin zeminini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları oluşturmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, iş gören verimliliğinin yükselişini pozitif yönde etkileyebilecek bazı özellikler şeklinde kavramlaştırılan sermaye türüdür. Pozitif psikolojik sermaye, sadece iş gören verimliliğine değil aynı zamanda örgütsel davranışlara da ciddi anlamda etki eder. Bu noktada öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının araştırılması da aynı şekilde önemlidir. Öğretmenler, eğitim kurumlarının insan kaynağını oluşturur ve gelecek nesillerin yetişmesinde en önemli kişilerdir. Bireyler, milletin geleceğinin inşasında büyük rol oynayan eğitim kurumlarında, örgüt çalışanlarının dayanıklılığı, hedefler için çaba sarf etmeleri, olumlu taraflarının geliştirilmesi, iş tatmin düzeylerinin de yükselmesine, verimliliğe neden olacaktır (Salih, 2012).

Liderlik, canlılığın başlangıcından itibaren var olan ve sadece insanların değil, hayvanların ve diğer canlıların da hayatında bulunan bir kavramdır. 19.yüzyıl itibariyle üzerinde sayıca çok fazla çalışma yapılmasına rağmen hakkında yeterince

bilgiye sahip olunamaması niteliğini de içinde bulundurmaktadır (Bennis ve Nanus, 1985). Halk tarafından benimsenen, sevilen liderin tarihin tozlu sayfalarına karışan ve adı hatırlanmayan liderler arasındaki farklar hala aranmakta ve bir fikir birliğine varılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda birçok teori ortaya atılmış ve bu teoriler de oldukça fazla sayıda liderlik tanımı ve çeşidi ortaya çıkarmıştır. Bu kavramlardan biri de öz liderliktir. İnsanın kendisini motive edebilmesi olarak tanımlanan öz liderlik kavramı süper liderlik olarak da anılmaktadır (Çelik, 1999). Liderlik teorilerine ciddi düzeyde bir değişim getiren bu kavram her bireyi kendi lideri olarak göstermektedir. Liderlik kavramına yeni bir soluk getiren bu tanım bireyin kendi geleceğine yön vermesi ve becerilerinin farkına vararak onları daha üst düzeylere çıkarabilmesini sağlamaktadır. Çelik (1999)'e göre, endüstriyel ve örgütsel ortam içerisinde bulunan her bireyin öz lider olabilme becerisi bulunmaktadır. Ancak bu durum oldukça uzun bir zaman gerektirmektedir

Öz liderlik kuramı okul yöneticilerinin de öğretmenler ve diğer çalışanlar gibi kendi kendilerine liderlik edebileceklerini göstermektedir. Kendi kendine liderlik anlamına gelen öz liderlik kavramına göre yönetici veya idarecilerin, öğretmenler ve diğer çalışanlar üzerinde öz liderlik özelinde bir etkisi olmamaktadır (Görmüş, 2020). Öz liderlik kuramıyla öğretmenler kendi lideri gibi olabilmektedirler. Öğretmenlerin verimli bir performans göstermesi ve öğrencilere daha faydalı olabilmesi adına öz liderlik önem taşımaktadır. Ancak bireyin öz liderlik düzeyi birçok faktörden etkilenebilmektedir. Bu faktörlerden biri de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye kavramı bireyin karşılaştığı güçlüklerle baş edebilme ve kendisini kontrol etme potansiyeli olarak tanımlanabilir. Bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye, kişinin liderlik becerilerine de etki etmektedir. Özellikle de bireyin kendi kendini motive etmesi olarak bilinen öz liderlik becerilerinin gelişebilmesi için kişinin psikolojik sermayesinin pozitif yönde olması oldukça önem taşımaktadır. Çünkü güçlü ve pozitif psikolojiye sahip bireyler kendilerini daha iyi motive edebilir ve kendilerine daha iyi liderlik sağlayabilir. Bununla birlikte toplumun en önemli parçalarından biri olan ve geleceğine yön veren öğretmenlerin de öz liderlik becerilerinin gelişmesi eğitim sistemi ve ülkenin geleceği açısından oldukça önemlidir.

Stresli bir iş olan öğretmenlik mesleğinde bireyin psikolojik sermaye düzeyi de önemli hale gelmektedir. Bu çalışmanın amacı da psikolojik sermayenin öğretmenlerin öz liderlik becerileriyle arasındaki ilişkisinin incelenmesidir.

1.1. PROBLEM DURUMU

İnsan psikolojisine yönelik çalışmalar henüz çok yeni iken özellikle insanların sahip olduklarının psikolojinin pozitif yönüne odaklanan pozitif psikoloji alanı, araştırmalarla yeni verilerin ortaya koyulmasına ihtiyaç duyulan henüz çok yeni bir araştırma alanıdır. Bireylerin iyi oluş hallerinin artırılmasına odaklanan bu araştırma alanı; bireyleri hayatın olumsuz yönlerinden korumaya ve hayata daha iyi ve olumlu bakmaya yönlendirme amacı taşımaktadır (Gürsu ve Ay, 2019). Buradan yolan çıkan psikolojik sermaye ise psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ce öz yeterlik alt boyutlarına üzerine inşa edilmiş ve bireyin iyi oluşu üzerinde duran bir alan haline gelmiştir.

Bireyin kendi kendine liderlik etmesinin karşılığı olan öz liderlik, bireyin kendisini en iyi yine kendisinin tanıyabileceğini ve gelişimsel açıdan bunu en iyi yapabilecek kişinin yine bireylerin kendisi olduğunu ifade eder (Doğan ve Şahin, 2008). Bireyin kendi liderliğini üstlendiği bir durumda, gelişimin sağlanabilmesi ve devam edebilmesi için psikolojik açıdan iyi oluş gerekir. Bu da psikolojik sermayenin iyileştirilmesi ve artırılması ile mümkün olabilmektedir.

Eğitim ve öğretim sisteminin temel yapı taşlarından olan öğretmenler gün geçtikçe ve teknoloji ilerledikçe daha özerk ve daha özgün bireylere dönüşmeye başlamışlardır. Artık teknolojik imkanlarla ek kaynaklar yaratan öğretmenler eğitim öğretim sisteminde sadece var olan kaynağı uygulayan kişi değil aynı zamanda kendi ürettiği kaynakları da uygulayan kişi konumuna gelmiştir. Bu noktada bireysellik ve kişinin kendi kendine liderlik edebilmesi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca üretken olabilmek için de yine pozitif psikoloji ve bireysel iyi oluş gereklidir (Berberoğlu, 2013).

Pek çok alanda psikolojik sermaye ile öz liderlik arasındaki ilişki incelenmesine karşın Türkiye'de özellikle eğitim bilimleri alanında ve eğitimin temel

yapı taşlarından olan öğretmenler üzerinde bu konu ile alakalı bir çalışmanın yapılmamış olması, konu ile alakalı bilimsel verilerin elde edilebilmesi ve sonraki çalışmalara kaynaklık edebilmesi için araştırma yapılmasını gerekli kılmıştır

1.2. AMAÇ/PROBLEMLER ve ALT PROBLEMLER

1.2.1.Amaç

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile öz liderlik becerileri arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi ve psikolojik sermaye ve öz liderlik becerilerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesidir.

1.2.2.Problem ve Alt Problemler

Çalışmanın problem cümlesi 'Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye ile öz liderlik becerileri arasındaki ilişki düzeyi nedir?' olarak belirlenmiştir. Problem cümlesinin alt problemleri ise aşağıdaki gibidir.

Alt problemler:

1. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye ne düzeydedir? Alt boyutlar açısından hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutlarının kendileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin öz liderlik becerileri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları ile öz liderlik becerileri ile arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?

8. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları branş değişkenine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?
9. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin alt boyutları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?
10. Öğretmenlerin öz liderlik becerileri yaş, cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?

1.3. ÖNEM

Alanyazında psikolojik sermaye ve öz liderlik arasındaki ilişki incelendiğinde farklı alanlarda farklı sonuçların olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda eğitim bilimleri özelinde ve öğretmenler ile ilgili çalışmaların kısıtlı olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışma, iyi oluşu niteleyen psikolojik sermayenin ve bireyin daha da bireyselleştiği 21. yüzyıl ilk çeyreği dünyasında kendi liderliğini üstlenme anlamına gelen öz liderliğin öğretmenlerde ne seviyede olduğunun ortaya koyması sebebiyle alanyazına katkı sağlayacağı, alanda daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacağı için önemlidir.

1.4. SAYILTILAR

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarına doğru, samimi ve güvenilir cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

1.5.SINIRLILIKLAR

Bu çalışma 2020-2021 eğitim öğretim yılı Malatya ili Yeşilyurt ilçesinde yer alan resmi Anadolu liselerinde görev yapan kadrolu öğretmenler ile sınırlıdır.

Bu çalışma ilgili alanyazın ve ölçme araçlarıyla katılımcılardan elde edilen verilerle sınırlı tutulmuştur.

Bu çalışma demografik değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem ile sınırlandırılarak yürütülmüştür.

Bu çalışma Covid19 salgını sebebiyle ulaşılabilen gönüllü öğretmenler ile sınırlıdır.

Covid19 salgını sebebiyle yüz yüze veri toplama izni alınamadığından araştırma dijital ortamdan elde edilen verilerle sınırlı tutulmuştur.

1.6.TANIMLAR

Dijital ortam: Araştırma kapsamında kullanılan Whatsapp, Telegram ve Google Forms uygulama ve programlarını kapsamaktadır.

Lider: Bir öğrenen grubunu veya sınıfı eğitim öğretim konusunda yönlendiren ve rehberlik eden öğretmendir.

Öz liderlik: Kendi liderliğini üstlenen ve eğitim öğretim ortamında bireysel lider olarak davranabilen, kendini gerçekleştirmiş öğretmendir.

Psikolojik sermaye: Psikolojik sermaye genel olarak aşağıdaki gibi tanımlanabilir (Luthans, vd., 2006: 25-44):

- Zor görevlerde başarıya erişebilmek amacıyla gereken gayreti sergileyebilme,
- An itibariyle veya geleceğe dair başarıya ulaşma olasılığı konusunda olumlu yönde beklentiler taşıma,
- Amaçlara erişebilme konusunda azim gösterme ve hedeflere ulaşmaya yönelik farklı yollara yönelebilme,
- Sorunlarla ya da muhtemel problemlerle karşı karşıya kalındığında hemen toparlanabilme ve ısrarcı bir tutum gösterebilme.

BÖLÜM II: KURAMSAL BİLGİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde liderlik, öz liderlik ve psikolojik sermaye üzerine geçmişte alanyazında yapılan çalışmalarla ifade edilmiş ve bu kavramların eğitim ve öğretmen özelindeki ele alınışları aktarılmıştır.

2.1. LİDERLİK KAVRAMI

Liderlik kavramı her dilde farklı bir şekilde türemiştir. Mesela İngilizcede Lider kelimesi "lead" ile ifade edilip "leadership" eyleminden gelmektedir. Türkçede tek başına lider kelimesi sonrasında liderlik etmek olarak fiil halini almıştır. Kavram İngilizcede bir grubun ya da durumun kontrolü ve bunların denetim altında tutulması manasını karşılarken, bunları yapan ise lider olarak kabul edilmiştir (akt. Çelebi, 2021: 11). Liderliğin gelişmesi ise aileden başlayan ve ardından örgüt veya topluluk içerisinde değişen ve şekillenen bir durum olarak ifade edilmektedir (Balıkçı, 2018).

Kuruluşların özellikle günümüzde değişmesi daha ziyade ekibe odaklı bir karar alma anlayışını gerektiren örgütsel yapıları ortaya çıkarmıştır (Jogulu ve Wood, 2008: 2). Bugün itibarıyla örgütlerde süratle değişen global atmosferin karmaşık yapısını anlayabilen liderler gerektirmektedir. Liderlik stili, bir lideri karakterize edecek davranışlar modelini ifade eder. Örgütlerde liderlik tarzları, etkinlik ve performansta en önemli faktörler arasında yer almaktadır (Yang, 2008: 258). Bununla beraber liderlerin cinsiyetleri ve cinsiyet özellikleri de örgüt içinde sergilenen liderlik davranışlarını etkilemektedir (Kılıç, Üstün ve Önen, 2011).

2.1.1. Liderlik Teorileri

Alanyazına bakıldığında geleneksel ve modern liderlik teorileri ile karşılaşılmaktadır. Geleneksel liderlik teorileri; davranışsal teori, özellikler teorisi ve durumsal teorilerden meydana gelmektedir. Bunlara kısaca değinmek gerekirse; özellikler teorisi bazı insanların sahip oldukları bireysel özellikleri ifade eder. (Mabey ve Lees, 2007: 30) Davranışsal teoride ise lider, planlama kontrol karar alma gibi

değişkenlere göre araştırılmıştır. (Owens, 1979: 103) ve durumsallık teorisi içinde liderlik kavramı, harici şartların da bu sürece ilave edilmesini sağlamıştır (Chen ve Silverthorne, 2005: 282).

Liderlerin sahip olduğu nitelikler, davranışlar, halihazırda da içinde bulunulan ortam ile şartlar, liderlik kuramlarının odaklandığı konulardır (Çekmecelioğlu, 2014: 21-34). Bu noktada liderlik konusunda ortaya çıkan kuramlar ve yaklaşımlar çeşitli şekillerde gruplandırılabilir. Bu açıdan genel olarak (Dalgın, 2015);

- Liderlik özelliklerini ön plana çıkarıldığı araştırmalar,
- 1950'li ve 1960'lı yıllardaki davranışsal özelliklere yoğunlaşan çalışmalar,
- 1950 ve 1980'lerin ilk çeyreğinde ortaya çıkan durumsal yaklaşımlar,
- 1980'li yılların ortasına rastlayan ve bugüne değin gelen modern dönemde ortaya çıkan liderlik yaklaşımları olarak değerlendirilmektedir.

2.1.1.2. Özellik Teorisi

Lider de var olan bazı özelliklerin o kişiyi etkin bir lider haline getirebileceği fikrini destekleyen teori özellikler teorisidir (Cowley, 1931: 304-313)

Liderin taşıması gereken özellikler ise şu şekilde sıralanabilir (Daft, 1999: 373):

- Fiziksel özellikler; katılımcı ve enerjik bir yapıda olma,
- Zekâ ve beceri; akıcı konuşma, netlik, bilgi ve yargılama özelliklerini taşıyabilme,
- Kişilik; dürüst ve ahlaklı davranışlar sergileyebilme, açık sözlü ve yaratıcı olabilme,
- Çalışmayla alakalı özellikler; hep bir adım önde olabilme isteği, başarı odaklılık, sorumluluk bilinci, hedefe ulaşmada sorumluluktan çekinmeme, göreve dönüklük,
- Sosyal özellikler; sosyal katılım, zarafet, itibar, iş birliği becerisi, tanınırlık, sosyallik, nezaket.

Özellikler teorisi iyi bir liderin nasıl olması gerektiği konusunda yeterli olmamıştır. Dolayısıyla liderlik sürecinin eksiksiz bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla farklı değişkenlerin de değerlendirilmesi gerektiği görülmüştür (Koçel, 2007: 589).

2.1.1.2. Davranışsal Liderlik Teorisi

Davranışsal liderlik teorisi kapsamında liderler, belli başlı davranış özellikleri sergiler. Buna göre liderin üyelerle olan iletişimi, organizasyonel amaçların belirlenme şekli, örgüt dahilinde kararların alınması, planlama ve kontrol şekli, üyelerin motivasyonu, yetki devri gibi davranışlara odaklanılmaktadır. Davranışsal liderlik teorisine göre bahsi geçen davranışlar lider olan kişinin başarısını ve etkinliğini belirlemede önemli özelliklerdir (Tunçer, 2012: 299-300).

2.1.1.3. Douglas Mc Gregor'un X Teorisi ve Y Teorisi

X ve Y teorisi kapsamında X teorisi, geleneksel yönetim anlayışına benzer şekilde beşerî faktörü, pasif bırakarak otoriter bir davranış şeklini savunur. İşçilerin iş yapmaktan hoşlanmadıklarını, sorumluluk almaktan kaçındıklarını, dolayısıyla insanın zorlanması gerektiği düşüncesini savunmuştur. Buna karşın Y teorisi, neo-klasik yönetim şeklini benimsemiştir ve daha hümanist bir varsayımda bulunmuştur. Y teorisine göre insanlar çalışmayı dinlenmek kadar doğal görmektedir. Çalışma esnasında tembellik etmezler. Şayet gereken ortam sağlanırsa çalışmadan zevk alırlar. Kendi kendilerini yönetebilirler (Koçel, 2011: 238).

McGregor'un X Teorisindeki ana unsurlar bazı araştırmalara göre (Hiriyappa, 2009: 153; Kopelman vd., 2009: 120-121; McGregor, 1957: 166) genel hatlarıyla aşağıdaki maddeleri ifade eder:

- İnsan genel olarak çalışmayı sevmez, kaçınmaya çalışır ve tembeldir.
- Çalışma konusunda hırs göstermez ve isteksiz davranır. Güvenlik insan için her şeyin üstündedir.

- Egoist bir yapıya sahiptir, bireysel arzularını ve hedeflerini kurumsal hedeflere yeğler. Ekonomik motivasyon araçlarına daha fazla ilgi gösterir.
- Bir insanın çalışması için zorlanması şarttır. Yoğun bir şekilde denetim altında tutulmalı ve cezalandırılmalıdır.
- İnsan değişime karşı dirençlidir, basit bir şekilde kandırılabilir, pratik zekâsı yoktur.

2.1.1.4. Durumsal Liderlik Teorisi

Liderlik konusunda durumsallık teorisini ilk defa Fred Fiedler ortaya atmıştır. Bu teori, mevcut ortamın beklentiler dâhilinde olma ihtimaline göre liderin de ortaya çıkacağı düşüncesine dayanır. Bu yaklaşım 4 farklı liderlik şeklini ortaya koyar. Buna göre (Celep, 2010: 2-6);

- Emredici liderlik biçimi: Emredici liderlik stilinde yüksek-görev ve düşük-ilişki yönelimine rastlanmaktadır. Çalışanların motivasyonu ve yeterlilik seviyeleri düşükse, bu liderlik biçimine başvurma çok daha etkin sonuçlar doğurabilir.
- Eğitici liderlik şekli: Burada, çalışanların motivasyonlarının yüksek olduğu fakat yeterliliklerinin düşük olduğu bir ortamda fazla görev ve fazla ilişkiye dayanan eğitici liderlik biçiminin etkili olacağı varsayılmaktadır.
- Destekleyici liderlik: İş görenlerin güdülenme seviyeleri düşükse az görev ve az ilişki şeklinin etkili olduğu üzerinde durulur.
- Yetki devredici liderlik biçimi: Burada ise çalışanların hem yeterlilikleri hem de güdülenme seviyelerinin yüksek olduğu durumlarda düşük görev ve ilişki yönelimli bir liderliğin faydalı olacağı varsayılmaktadır.

2.1.1.5. Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Teorisi

Etkin liderlik modeli ile ilgili genel olarak aşağıdakiler söylenebilir (Işık ve Serinkan, 2020: 319-320);

- Çalışmanın yapısı: Yapılan çalışmanın ya da varılmak istenen hedefin ifadesi bu çalışma ya da hedef için kuruluş tarafından ortaya konan kurallar, işin başarılması adına belirlenen metotlar ve iş akış proseslerini kapsar. Söz konusu bu değişkenler kurumun yapısına göre farklılaşmaktadır. Bu noktada amaçlara ulaşmak için yapılan çalışmalar, planlanan ve planlanmayan olarak iki grupta değerlendirilmektedir
- Lider ile üyeler arasındaki ilişki: İlişkiler pozitif yönlü, saygı ve güven temelli ise lider ile üye ilişkileri esas olarak değerlendirilir. Şayet tam aksine takipçiler ve lider arasında bir güven ve saygı bağı yoksa ilişki zayıftır. Lider ve takipçiler arasında ilişkinin iyi olması durumunda liderlik için pozitif bir atmosfer mevcuttur. Böylece liderin etkinliğinden de söz edilebilir.
- Liderin gücü: Burada liderin iş görenlerini cezalandırma veya ödüllendirilmesi, işten çıkarabilme, terfi ettirme olanağı, yaptırım gücü, kısaca liderin mevkisine dayanan otoritesinin derecesi ifade edilmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde liderin bulunduğu mevkiye göre yetkilerinin çok olduğu durum olumlu, az olmasında ise durum olumsuz olarak değerlendirilir.

2.1.1.6. Hersey ve Blanchard'ın Durumsallık Teorisi

Hersey ve Blanchard tarafından geliştirilen durumsallık teorisi, üyelerin halihazırda bulundukları seviyelerini daha fazla geliştirilebilmesi adına durumsal sebeplerin üstünde çalışılır. Yeteneklerinin ve eğitim düzeylerinin düşüklüğü sebebiyle kendilerine güven duymayan astlar ile birlikte özgüveni yüksek, eğitim düzeyi iyi, yetenekli ve üstün özelliklere sahip olan astlar da mevcuttur ve diğerlerine göre beklentileri farklı olmaktadır (Güney, 2012: 394).

2.1.2. Liderlik Yaklaşımları

Araştırmanın bu bölümünde en önemli liderlik yaklaşımlarına değinilecektir. Bunlar sırasıyla; işlemci liderlik yaklaşımı, dönüşümcü liderlik yaklaşımı ve son olarak karizmatik liderlik yaklaşımlarıdır.

2.1.2.1. İşlemci Liderlik

Takipçileri ödül ve dışsal pekiştireler ile motive ederek çalışmaya yönlendiren yaklaşımda işlemci liderlik söz konusudur. Lider ile takipçilerin ilişkisine bakıldığında karşılıklı alışveriş süreci dâhilinde örgütsel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla iş görenlerden, iş görenler de kişisel hedeflerine erişebilmek amacıyla örgütten faydalanmaktadır (Işık ve Serinkan, 2020). İşlemci liderlikte 4 boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar koşullu ödül, aktif ve pasif yönetim ile müdahale etmeme yaklaşımını karşılar. Bahsi geçen koşullu ödül, evvelden karar verilen hedeflere erişebilmek amacıyla yapılan ödül alışverişidir. İşlemci lider tipinde iş görenlerden beklentiler, ödül ve cezalar net bir şekilde ortaya konulur. Bir başka anlatımla ödül ya da cezaların kullanılma şekli iş görenlerin performansıyla ilgilidir. Aktif veya pasif yönetim ise istisnalarla yönetim olarak adlandırılır. İş görenlerin performanslarında negatif yönde bir değişim olduğu zaman ve istenilen amaçlara ulaşılamadığında geçerli olur. İstisnalarla yönetim boyutunda liderlerin iş görenlere olan güvenlerinin tam olmadığı görülmektedir. Lider ile iş görenler arasındaki etkileşim de güçlü değildir. Bunlar istisnalarla yönetimin pasif boyutudur. Aktif yönüne gelindiğinde ise liderin iş görenlerin sergiledikleri performansı gözlemesi ve belli standartlardan sapmayı engellemesi ifade edilir. Pasif yönetimde liderin sürece bir müdahalesi yoktur ve iş görenlerle iletişim kurmaktan veya erişilmesi istenilen standartları göstermekten kaçındığı belirtilmektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012: 135).

2.1.2.2. Dönüşümcü Liderlik

İş görenlerin gayretlerinin belli başlı hedeflerden ziyade bir vizyona yöneltilmesi dönüşümcü liderlik biçimine ifade eder. Uzun vadeli bir perspektife sahip olan bu tip liderler üyelerin beceri ve yeteneklerini gün yüzüne çıkartıp onların kendilerine olan güven duygusunu arttırmalarını amaçlarlar. Dönüşümcü lider, çalışanlardan normal seviyenin üstünde çok daha fazla sonuçlar almayı amaçlar (Tabak, 2005: 40).

2.1.3.3. Karizmatik Liderlik

Karışıklığın ve krizin baş gösterdiği koşullar altında ortaya çıkan liderlere karizmatik liderler denir. Bu liderler tarihe adını yazdırmış Atatürk, Gandi gibi ülkelerinin olumsuz şartlarının bir ürünüdür. Savaş, politik düzensizlikler, iktisadi krizler gibi toplumu etkileyen olumsuz şartlar altında ortaya çıkan kahramanlardır. Bilhassa örgütlü olmayan toplumlar, bir sıçrama yapabilmek ve istikrarı sağlayabilmek amacıyla karizmatik liderleri ihtiyaç duyarlar (Baltaş, 2000: 105).

Keçecioğlu, (1998: 45-46) bu konuda aşağıdakileri sıralamıştır;

- Karizmatik liderlik tipinde takipçiler liderlerinin inançlarına tam manasıyla güvenirler,
- Şüphe götürmez şekilde benimserler,
- Lideri kendi rızaları ile dinlerler,
- Takipçiler performans amaçlarını yükseltirler,
- Grup grevlerinin başarılarına katkıda bulunduklarını düşünürler.

2.1.4. Öz Yeterlik

Bandura (1977) tarafından ortaya atılan öz yeterlik kavramı sosyo-bilişsel teori kapsamında değerlendirilmektedir. Bandura (1977:191) yeterlilik kavramını açıklarken bireyin istediği performansı sağlaması için yapması şart olan eylemleri

yapıp yapamadığı konusunda bireysel becerisine olan inancıdır şeklinde bir ifade kullanıştır. Buradan öz yeterlilik konusuna geçildiğinde ise bireyin hedeflerini ortaya koyabilme konusunda çaba sarf etmesine ve güçlüklere karşı bu gayretinin devamlılığına dikkat çekilmektedir. Bir hedefe ulaşmada bireyin önüne çıkan engeller karşısında dirençli olması ve hayatını derinden etkileyebilecek konularda kontrollü davranabilmeyi sağlayan hisler ve düşüncelerin idaresi olarak öz yeterliliği özetlemek mümkündür. Kuvvetli bir yeterlilik inancının pek çok kişinin başarısını ve sağlığını pozitif yönde geliştirdiğini belirtmiştir

Bireyin öz yeterliliğine dair algısı onun hedeflerine erişebilmede ne denli gayret gösterdiği, zorluklarla karşılaştığında veya başarısızlığa uğradığında göstereceği tepkiyi etkiler. Bir başka anlatımla öz yeterlilik bireyin kendine olan güveninin adeta bir yansımasıdır. Şayet bireyin kuvvetli öz yeterlilik inancı varsa stres seviyesi de düşecek, başarısı ve iyilik hali de tam aksine yükselecektir (Cziraki vd., 2017: 47-61; Dikmen vd., 2016: 206-213).

2.1.4.1. Öğretmen Öz Yeterliği

21. yüzyılın ilk çeyreğinde öğretmen yeterlilikleri konusunda bazı farklılıklara rastlanmaktadır. Bir başka anlatımla öğretmenler için gereken bilgi yetenek ve yetkinlik seviyesi konusunda 21. yüzyılda ortaya atılmış görüşlerde farklılıklar bulunmaktadır. Bunun en önemli nedeni teknoloji ve pedagojik gelişmeler ile birlikte öğretmen rollerinin de değişmesi ve gelişmesidir. Öğretmenlik mesleğine dair bugün itibariyle güncel tartışmalar öğretmen niteliği açısından büyük önem taşımaktadır (Mockler, 2011; Sachs, 2016: 413-425).

Öz yeterlilik öğretmen adayları için genel olarak öğrenim gördüğü programlardaki yetenek bilgi ve okul uygulamalarında yer alır. Adaylar eğitim aldıkları süreç içinde karşı karşıya kalacakları herhangi bir yetersizlik durumunda mesleki hayatlarına adım attıkları zaman stres ve kaygı yaşarlar. Dolayısıyla öğretmen adayları mesleki yaşamlarında bir sorunla karşılaşmamak için öğretmenlik mesleğinde kendilerini yeterli görecek şekilde mezun olmaları önemlidir. Öz yeterlilik algısı bakımından yeterli düzeyde olan öğretmen adayları meslekte çeşitli yaklaşımlar ve yöntemler deneme eğilimi göstermektedir. Öz yeterlilik algısı yeterliliği arzu edilen

düzeyde olmayan öğretmen adayları ise mesleğe adım attıklarında genel olarak öğretmenin odak noktası olduğu bir anlayışla ders işlemeyi tercih ederler (Yaman vd., 2018: 96).

2.1.4.2. Öğretmen Öz Yeterliğini Etkileyen Faktörler

Öz yeterlilik kavramı üç ana ölçek üzerinden ele alınır. Bunlar düzey, güç, ve genellenebilirlik olarak belirtilmiştir. Öz yeterlik düzeyi kişinin bir çalışma yaptığı zaman karşı karşıya kalabileceğini varsaydığı zorluğun seviyesini açıklar. Kişi kendisine derslerinin ne kadar zor, sınavlarının kolay mı yoksa zor mu olduğunu sorabilir. Öz yeterlilik gücü bu durumlarda kişinin zorlu bir hal karşısında başarılı bir performans sergileme hususunda duyduğu inanç düzeydir. Örneğin iş yerinde üstün başarı gösterip gösteremeyeceğine veya başarı merdivenlerini tırmanıp tırmalamayacağına olan inancı öz-yeterlilik gücüdür. Öz yeterliliğinin genellenebilirliğine gelindiğinde ise kişi, kendisine öğrendiklerinin işine yarayacağından ne kadar emin olduğunu sorabilir. Burada beklentilerin farklı durumlar karşısında ne kadar genellenebilirliği görülmektedir (Bandura, 1997).

Adaylık döneminde öğretmenlerin mesleğe dair öz-yeterlilik algılarının, mesleğe adım atmadan önce eğitim dönemindeki tecrübelerinin önemi büyüktür. Bu noktada ilgili kurumların konuya duyarlı olmaları gerekir. Öz yeterlik algısı bakımından yeterli seviyede olan öğretmen adayları, çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları problemlere çözüm üretebilme konusunda çok daha başarılı bir tutum sergileyeceklerdir. Öğretmen adaylarının öz yeterlilik algı seviyelerinin tespiti de büyük önem arz etmektedir. Çalışma hayatına dair bakış açısına önemli derecede etki edebilecek bir diğer kavram da adayların öğretmenlik mesleğine dair kaygılarıdır. Performansta ciddi bir yer tutan endişe ve kaygının olumsuzluk yaratan bir duygunun yarattığı huzursuzluk ve umutsuzluk başarısızlığa sebep olabilir (Gökmen ve Ekici, 2018: 18-19).

Fuller vd. (1974) göre öğretmenlik mesleğine ilk adımını atmış öğretmenler, öğrencilerin konforundan, yeteneklerinden veya başarılarında ziyade bireysel başarı yeterlilik ve rahatlıkları konusunda kaygı duymaktadır. Konu kapsamında yapılan araştırmada adaylarla yapılan grup seansları ve kişisel görüşmeler, sorunlar ve doyum

sağlama durumları noktasında yapılan anket araştırmaları göstermiştir ki öğretmen adaylarının en çok endişe duydukları konuların başında sınıfın kontrolü, alan bilgileri, yöneticiler tarafından değerlendirme, çalışma koşulları ve öğrencileri kendilerini sevmeleri ile ilgili hususlardır. Adayların en az bahsettikleri kaygı ise öğrencilerin ihtiyaçları ve öğrenci kazanımları olmuştur.

2.1.4.3. Öğretmen Öz Yeterliğinin Önemi

Kişisel ve mesleki gelişim açısından öğretmenlerin öz yeterlik seviyelerinin etkileri bazı çalışmalara konu olmuştur. Ekici (2006) ve Karabacak (2014), öğretmen ve okul etkinlikleri bakımından öğretmen öz yeterliliğinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bunun sebebi okulların bir ülke için geleceğin şekillendirildiği yerler olmasıdır. Okullarda insan bir hammaddedir ve bir devletin diğer kaynaklarının verimli bir şekilde kullanımı ve geliştirilmesi, beşerî kaynağın iyi yetiştirilip geliştirilmesine bağlıdır. Bu açıdan eğitim kurumlarında çalışanların, bilhassa öğretmenlerin mesleki bakımdan yeterliliği son derece önemlidir. Dolayısıyla topluma kazandırılan insan kaynağını yetiştiren ve şekillendiren öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının önemi yadsınamaz (Üstüner, vd., 2009: 87-96).

2.1.4.4. Öğretmen Öz Yeterliği ve Liderlik ile İlişkisi

Öz yeterlik ve öz liderlik ilişkisi öğretmenler özelinde incelendiğinde, Demir (2018: 180-181) öğretmen öz yeterliliği ve liderlik ilişkisi kapsamında okul yöneticilerinin algılanan güdüsel dilinin, öğretmen öz yeterliliği konusunda anlamlı ve olumlu yönde bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte güdüsel dilin alt boyutlarından yalnızca anlayışlı dilin, öğretmen öz yeterliliğini olumlu ve anlamlı yönde etkilediği ifade edilmiştir. Kurum dahilinde başarısı övülen, değer gören, çalışma ve bireysel problemlerine alaka gösterilen kendisini rahatlıkla ifade etme imkânı bulan, lider tarafından teşvik edilen astların; bilgi, yetenek ve potansiyellerini üst düzeyde kullanarak üzerlerine aldıkları sorumlulukları fazlasıyla yerine getirmeye dair inançlarının güçlendiği de belirtilmiştir. Yapılan bu araştırmada ayrıca okul

yöneticisinin kullandığı empatik dilin öğretmenlerin öz-yeterlilik seviyelerini yükselttiği de elde edilen bulgular arasındadır.

Liderlik stillerinin değişiminde astları etkileme biçimi önemli bir değişkendir. Kimi okul müdürleri gücü ve otoriteyi ön plana çıkararak hedefleri paralelinde güdüleme ile kimileri ise korkutma ve aldatma gibi yöntemlere başvurarak öğretmenleri etkilemeye çalışır. Farklı bir liderlik tarzı olarak günümüzde kavramsallaştırmaya çalışılan güçlendirici liderlik tipinde diğer liderlik tarzlarına nazaran gücün dağıtımı ile astların etkilenme çabası bulunmaktadır. Astların alınan kararlara iştiraki, özerkliği, bireysel gelişimi teşvik edilmektedir. Okullarda bulunan personelin psikolojik anlamda güçlendirilmesi noktasında birtakım güçlendirme uygulamaları üzerinde çalışmalar bulunmaktadır. Fakat bu çalışmaların yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Okul müdürlerinin güçlendirici lider davranışları öğretmenlerin öz yeterlilik algıları yanında örgütsel vatandaşlık davranışları üstünde de önemli ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin pozitif yönlü inançlar geliştirmelerini ve örgütsel amaçlara ilave değer katacak davranışlar sergilemelerinde söz konusu liderlik stilinin etkili olduğu belirtilmiştir (Çelik ve Konan, 2021: 252-255).

Bir diğer araştırmada ise sınıf öğretmenlerinin, öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik seviyeleri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırmada öğretmen yeterliğine dair düşüncelerle, öğretmen liderlik rollerine dair beklenen ve algılananlar arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında yeterliklerine, liderlik rollerine dair beklenti ve algıların arasında düşük seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Ağırman ve Ercoşkun, 2017).

2.2. ÖZ LİDERLİK

Öz liderlik kavram ilk kez 1986'da bireyin kişisel ve kurumsal başarıyı sağlamasında kendini bilgilendirmesi ve yönlendirmesi şeklinde ifade edilmiştir. Öz liderlik kavramı örgüt süreçleri dahilinde kendi kendini etkileme kavramının gelişmiş hali şeklinde belirtilmiştir (Manz 1986: 585). Kendi kendini yönetim kavramı ise geleneksel bakış açısına göre iş görenlerin örgüt dahilinde kendi kendini denetleyebilmesidir.

Öz liderlik konusunda herkesin enerjisini kendi liderlik şeklinde aldığının altı çizilmektedir. Bu yeni liderlik yaklaşıma göre yeni ölçüt, kendi geleceğini sağlıklı bir şekilde belirleme, sahip olunan becerilerin tanınması ve üst seviyede kendini geliştirmedir. Bu noktada öz liderlikte; kişilerin ilk olarak sadece kendilerine önderlik yapabilmeyi bilebilmeleri gerekir. Akabinde öteki insanlarla liderliği paylaşma (Akt. Türköz, 2010) söz konusudur. Çelik (1999) tarafından öz liderlik kavramı genişletilmiş ve "süper liderlik" şeklinde kavramsallaştırmıştır. Çelik'e göre, organizasyonlarda tüm üyeler süper lider olabilirler. Fakat süper liderlik uzun zamanda oluşabilen ve devamlı gelişmeyi gerektiren bir kavramdır. Öz liderlik (süper liderlik) kuramı, öğretmenler için her öğretmenin kendi kendisinin lideri olmasını ifade eder. Okul çalışanları, süper liderlik süreci dâhilinde kendilerinin de kariyer planlamasını yapabilirler. Okul kültürü kapsamında paylaşılan değerler daha fazla kişiye güven ve kişisellik temelinde yansıtılırsa, süper liderlik davranışı da eğitim atmosferinde gelişmeye başlar.

2.2.1. Öz Liderlik Stratejileri

Öz liderliğin dayandığı temel, öz kontrol (Houghton ve Neck, 2002), öz düzenleme, öz etkileme ve öz yönetim kuramlarıdır (Neck ve Houghton, 2006). Öz liderlik aşağıda görülen stratejilerden oluşur. Buna göre; davranış odaklı, doğal ödül, yapıcı düşünce modeli stratejileri şeklinde sıralanan üç ana stratejiyi içine alır.

2.2.1.1. Davranış Odaklı Stratejiler

Bireyin etkili davranışlar göstermek amacıyla belirlediği stratejiler davranış odaklı stratejilerdir (Manz ve Sims, 1980: 364) Bunlardan ilkinde hedef saptama davranışı mevcuttur. Kişi başarılması zor hedefler belirler ve gerçekleştirir. Sonuç itibariyle bireyde doyum ve başarma duygusu ortaya çıkar. Bu durum hem kişinin davranışlarına pozitif yönde etki eder (Manz ve Sims, 1980: 364) hem de genel olarak iyi olma halini etkiler. Bir başka davranış odaklı strateji ise kişinin kendini ödüllendirmesidir. Kişi kendisinin belirlemiş olduğu kıstasları yerine getirdiğinde kendine bir kahve arası vererek ödüllendirebilir.

Davranış odaklı öz liderlik stratejisi kapsamında kişinin kendini cezalandırılması veya tenkit etmesi de mümkündür. Bu davranış stratejisini kullanarak kendi kendini değerlendirme söz konusudur. Kişi, istemediği yanlış bir davranışını değiştirmek amacıyla iradesini kullanarak caydırıcı bir önlem alma yoluna gidebilir (Manz ve Sims, 1980: 364).

Bir diğer davranış odaklı öz liderlik stratejisi de kendini gözlemleme davranışıdır. Burada ise kişi kendi yaptığı eylemleri fark eder ve denetler yaptığı denetimin karşılığında söz konusu davranışının neticeleri üzerinde bir iç görü sahibi olur (Davis ve Luthans, 1980). Hangi davranışının pekiştirilmesi gerektiği konusunda kendine bazı müdahale stratejileri hazırlar (Manz ve Sims, 1980: 364).

Davranış odaklı stratejiler içinde kendi kendine hatırlatıcılar da bulunmaktadır. Kişi bir davranışı hedefler ve bu davranışı gerçekleştirmeden evvel değiştirmeyi arzu ettiği davranışa sebep olan uyarıcılarla bir öz değerlendirme yaparak baş edebilir (Davis ve Luthans, 1980: 287). Mesela çalışma ortamında bireysel konularda konuşmak istemeyen, bu davranışını azaltmayı arzu eden biri, kapıyı kapatarak davranış uyarıcısı olan koridordan geçen diğer kişileri görme ihtimalini ortadan kaldırmış olur. Burada istenmeyen davranışı azaltma düşüncesi bulunmaktadır (Manz ve Sims, 1980: 364).

2.2.1.2. Doğal Ödül Stratejileri

Temelde iki doğal stratejisi mevcuttur. Bunlardan ilki çalışmanın kendisinin doğal bir ödül şeklinde görülebilmesi amacıyla çalışmaya kişilerin hoşuna gidecek ve keyifli hale getirecek faaliyetleri dahil etmektir. İkincisine gelindiğinde ise çalışmanın istenmeyen, hoş gelmeyen taraflarını bir kenara bırakıp doğal ödül olarak algılanan pozitif veya hoşa gidebilecek özelliklerine dikkat etmeyi kapsar (D'Intino, Goldsby, Houghton ve Neck, 2007: 105-120).

2.2.1.3. Yapıcı Düşünce Stratejileri

Yapıcı düşünce stratejileri kişinin performansı üstünde pozitif yönlü etkilerde bulunabilecek, istenilir düşünce modellerinin meydana getirilmesi ve devam ettirilmesini kapsamaktadır (Manz ve Neck, 1991: 90). Buna göre, kişiler fonksiyonel ve tam aksine davranışsal alışkanlıklar geliştirmeye karşı bir eğilim içindedir. Düşünce şeklindeki bu alışkanlıklar veya kalıplar kişinin kavrama yetisini ve aldığı kararları otomatik bir şekilde etkiler (Neck vd., 1997: 192; Neck ve Houghton, 2006: 272).

2.2.1.4. Öz Liderlikle İlgili Çalışmalar

Liderlik ve öz liderlik konusunda yapılan araştırmaların temelini iletişim şekli, bireysel özellikler, çalışma performansı ve duygusal sadakat gibi olumlu yönde davranışlarla başarıya etki edecek etkenler beraber araştırılmaktadır. Tüm bunlarla birlikte öz liderlik, klasik liderlik kuramlarının bir öğesi olarak da analiz edilir. Öz liderlik araştırmalarında temel hedef, kavramın çalışma proseslerine kattığı değeri ortaya çıkarmak ve öz liderlik davranışlarının liderlik yaklaşımlarına dahil edilmesidir (Manz, 1992: 82).

Arlı (2011) tarafından yapılan bir çalışmada ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerinin bireyin öz kendilik kavramına yönelik algısının öz liderlik becerisine dayalı davranışları üstündeki etkisine bakılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öz liderlik davranışlarının kişinin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve yenilikçilik konularını etkilediği tespit edilmiştir.

Sampl ve diğerleri (2017), rastgele seçilen bir kontrol grubu üstünde, öz liderlik eğitiminin stres ve performansa olan etkilerini analiz etmişlerdir. Çalışmadan çıkan verilere bakıldığında, öz-yeterlik ve öz liderlik kavramlarının, davranışları olumlu yönde etkilediği, bilişsel performansa dair değerleri yükselttiği ve negatif yönlü duyguların ise azaltılmasını sağladığı görülmüştür (Sampl, 2017: 1398).

2.2.2. Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi

Günümüzde baş döndürücü bir hızla gerçekleşen değişim ve yenilikler, öz liderlik becerilerini bugün için gelişen koşullarda adeta bir zorunluluk durumuna getirmiştir. Bilhassa süratle farklılaşan eğitim alanında öğretmenlerin ve yöneticilerin bu beceriyi yüksek seviyede taşımaları gerektiği düşünülmektedir. Eğitim alanında süratle farklılaşan dinamiklere adapte olmak için öğretmen ve idarecilerin öz liderlik becerilerinin desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Personelin kapasitelerinden istenilen ölçüde faydalanılamadığı varsayımına dayanarak oluşturulan öz liderlik kavramında örgütlerdeki kontrol mekanizmalarının kişilerin bizzat kendileri olması gerektiği düşüncesi bulunmaktadır. Dolayısıyla süratle farklılaşan ve yenilenen eğitim alanında en temel unsur sayılan öğretmenlerin kendi kendilerine liderlik yapabilmeleri kurumun bugüne adapte olabilmesini ve doğru işleyebilmesini sağlayacaktır (Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015: 157-158).

2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumu

Henzber başarının, sorumluluk almanın, ilerlemenin, takdir edilmenin ve daha pek çok olumlu motive edici faktörün çalışmanın kendisiyle çalışanın çalışmada göstereceği başarı ve o çalışmanın sonunda sağlanan doyum ve gelişmeyle direkt ilgili olduğunun altını çizmiştir. Güdüleyici faktörler, genel olarak çalışmaya yöneliktir. Çalışmanın kapsamıyla yakından ilgilidir (Davis, 1984: 68). Yokluğu tatminsizlik yaratır.

Öğretmenlik mesleğinin yapanlar yaptıkları işlerin nedenli değerli olduğunu düşünürlerse çalışma hayatları o derece anlamlı önemli ve belli bir amaca yönelik olur. (Turan, 2004). Kişinin yaptığı işten aldığı doyum, yüksek olduğu sürece motivasyonu ve performansı da yükselmektedir Dolayısıyla eğitimin kalitesi ve verimi de bu noktada artar (Balcı, 2004). Eğitim yönetiminde öğretmenlerin motive edilmesi konusu büyük önem taşımaktadır. Michigan Üniversitesi Sosyal Bilimler alıntılama indeksi verilerine göre iş doyumu konusunda 1999 ve 2008 yılları arasında yayınlanan makale sayısı 7776’ dır. Bahsi geçen makalelerin 1820si öğretmenlik mesleğini icra eden kişilerin iş doyumu ile ilgilidir. Genel toplama göre değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş doyumu ile alakalı makalelerin yüzde 18'lik gibi ciddi bir bölümü

oluşturması bu konunun akademisyenler tarafından oldukça dikkat çekici bir konu olduğunu da göstermektedir (Ayan vd., 2009).

Eğitim alanında çalışanların kişisel veya grup şeklinde öğretim araçlarını ve öğretim yöntemlerini seçebilme, müfredatı karar verme konusunda katılım gösterme, kendi sınıfının düzenine karar verme, öğrencilerin disiplini konusunda söz sahibi olma gibi hususlarda öğretmenlere serbestlik tanıdığında önemli oranda güdülenme de gerçekleşecektir. Daha önce de bahsedildiği üzere verim de bu noktada sağlanabilir. Nitekim hangi meslek olursa olsun insanlara verilecek tüm sorumluluklar genel olarak aracı bir faktör olarak görülür ve verim artışında önemli bir etkendir (Kaiser, 1981:43).

2.2.4. İş Doyumu Kavramı

Bireyin işini ne şekilde değerlendirdiği ya da belli bir tecrübe neticesinde işine dair geliştirdiği pozitif yönlü duygusal tepkiler iş doyumu şeklinde ifade edilir. Yapılan işten sağlanan maddi yararlar ile iş görenlerin mesai arkadaşlarıyla birlikte hoşnut bir şekilde bir eser ortaya koyması dolayısıyla kendini göstermesi, önemli bir doyum unsuru şeklinde değerlendirilir. İşten doyum alma düzeyi düşük olan kişilerde ruhsal ve fiziksel sıkıntılar ortaya çıkabilir. Bu noktada en çok rastlanan tükenmişlik, motivasyon eksikliği, başarısızlık duygusu gibi olumsuz hislerdir (Şimşir ve Seyran, 2020: 26).

2.2.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumunun Önemi

Bir ülkede gelecek neslin şekillenmesi eğitim sisteminin temelini, amacını oluşturmaktadır. Başok vd. (2008: 148), bu amaçla öğretme sürecinin etkinliği, öğretmenlerin nitelikleri ve iletişim tarzlarının büyük önem taşıdığının altını çizmiştir. Öğretme süreci içinde öğretmenlerin özelliklerinin iletişim tarzlarında girişimi ve kendi alanlarında başarılarının artmasına yönelik stratejilerin meydana getirilmesi ve etkinliklerin planlanmasında öğretmenlerin iş doyumları ile performansları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması karar vericiler ve akademisyenler için önemli bir kaynaktır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek olduğunda öğrencilerinin de iyi bir bilgi donanımına sahip olma olasılığını arttırır. Aksine bir durum söz konusu olduğunda yani iş doyumu düşükse başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumlarına olumsuz anlamda etki edecek faktörlerin bertarafı gerekmektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini en üst seviyeye çıkarak uygulamalarda bulunulmasına önem verilmelidir. Nitekim kişinin mutlu bir ruh haline sahip olması ve iş doyumu, bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmelidir. Bunun nedeni ise bireyin hem sosyal hem de özel yaşamının etkilenmesidir. Yaptığı işten veya çalışma ortamından memnun olmayan bireyler, zaman geçtikçe çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalarak tükenmektedir. İş tatminsizliğinin ve tükenmişliğinin belirgin nedenleri arasında örgütsel yapı, mesai arkadaşları ve idarecilerin sergiledikleri tutumlar gelmektedir (Filiz, 2014: 167-168).

2.2.4.2. Öğretmenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumuna etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan birisi de yaştır. Yaş, iş doyumu en fazla etkileyen unsurdur. Buna göre genel olarak üç görüş bulunmaktadır. İlk varsayıma bakıldığında iş doyumuyla yaş arasındaki ilişki "U" harfine benzeyen bir eğriye göre ele alınmaktadır. İş doyumu, erken yaşlarda "yüksek" bir seyir izlerken orta yaşlara gelindiğinde "düşmektedir. İleri yaşlarda ise yine "yükselmektedir. İkinci görüş iş doyumunun yaşlandıkça yükselmesidir. Bu varsayımda yaş ile iş doyumunu belli bir yaşa değin doğrusal bir eğilime sahiptir ve artış gösterir ancak bundan sonra bir düşüş eğilimi izler (Sığrı ve Basım, 2006: 131-154).

Karataş ve Güleş (2010: 84) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş doyumuna etki eden en önemli üç ana etken önem sırasına göre; gelecek güvencesi, başarı ve başkaları için bir şeyler yapabilme ihtimalidir. Öte yandan öğretmenlerin iş doyumuna etki eden en olumsuz unsur da maaştır. Okul müdürlerinin yönetsel süreçlerde öğretmenlerle ilişkileri öğretmenlerin iş doyumuna etki etmektedir (Tabancalı ve Cengiz, 2018).

2.2.4.3. Öğretmenlerde İş Doyumu Üzerine Çalışmalar

Öğretmenlerde iş doyumu üzerine yapılan araştırmalardan birisinde örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği göstermiştir. Liderlik boyutunda ise dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin iş doyumunu yine pozitif yönde etki edebildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu araştırma öğretmenlerin ciddi anlamda ruhsal kaynaklı iş doyumuna sahip oldukları göstermiştir. Buna rağmen dışsal kaynaklı iş doyumuna orta düzeyde çıkmıştır. Demografik değişkenlere göre eğitim seviyesi, evli olup olmamak, mesleki deneyim, cinsiyet değişkenleri kapsamında öğretmenlerin hemen hemen benzer seviyede iş doyumuna sahip oldukları anlaşılmıştır. Yaş değişkeni bakımından 51 yaş üstündeki öğretmenlerin iş doyumlarının genç öğretmenlere nazaran daha fazla olduğu bulgusuna erişilmiştir (Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014: 292).

2.2.5. Eğitimde Yapılandırıcı Yaklaşım ve Öz Liderlik

Yapılandırıcı yaklaşımda öğrenme süreci içinde öğretenler farklılaşabilir, ebeveynler öğretmenler, arkadaş grupları öğreten olabilir. Keza kimi zaman bir kitap, dergi veya bir oyun dahi öğreten statüsünde yer alabilir görülüyor ki öğreten değişmesine karşılık öğrenen taraf, her öğrendiği farklı bilgiyle aklındaki eski bilgilerden faydalanır. Bunları kullanır, yeni verileri işler ve saklar. Bir başka anlatımla yapılandırıcı öğrenme öğretenin kılavuz veya lider olduğu, öğrenenin ise pasif kalmadığı öğrenme anlayışını savunmaktadır (Korkmaz ve Özen, 2019: 193).

2.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

Kurum dahilinde iş görenlerin sergiledikleri davranışlar ile çıktılar arasındaki bağlantı psikolojik sermaye ile sağlanmaktadır. Performans, iş durumu, stres seviyesi, örgütsel bağlılık, iş devamlılığı gibi öğeler ile ilişkilidir (Abbas ve Raja, 2010). Kişinin olumlu yönde, ruhsal anlamda gelişimini amaçlayan psikolojik sermaye genel olarak aşağıdaki gibi tanımlanabilir (Luthans, vd., 2006: 25-44):

- Zor görevlerde başarıya erişebilmek amacıyla gereken gayreti sergilemeyi sağlayacak güvene öz yeterliğe sahip olma,
- An itibariyle veya geleceğe dair başarıya ulaşma olasılığı konusunda olumlu yönde beklentiler taşıma yani iyimser olma,
- Amaçlara erişebilme konusunda azim gösterme ve hedeflere ulaşmaya yönelik farklı yollara yönelebilme yani umut etme,
- Sorunlarla ya da muhtemel problemlerle karşı karşıya kalındığında kişinin kendisini hemen toparlaması ve ısrarcı bir tutum gösterilmesi beklenir, burada da dayanıklılık ön plana çıkmaktadır.

Psikolojik sermaye kavramı alt boyutlarıyla etkileşim halindedir ve bunun neticesinde ortaya çıkan özelliklerden oluşmaktadır. Psikolojik sermaye aynı zamanda aşağıda da bahsedileceği üzere söz konusu alt boyutlardan farklı olarak bütüncül bir yapı da göstermektedir. Kişilerin içinde bulunduğu zamanda barındırdığı ve gelecek zaman için gelişim gösterecek niteliklerin tamamı psikolojik sermayeyi ifade eder ve dört temel alt boyutu mevcuttur (Luthans vd., 2007: 541-572);

- Öz yeterlilik; kişinin işine dair gereken gayreti göstereceği konusunda kendisine olan güvenidir.
- İyimserlik; mevcut zaman ile gelecekte başarılı olma konusunda bireyin pozitif yönlü yaklaşımıdır.
- Hedefe ulaşmaya konusundaki beklenti umut ile ifade edilir
- Bireyin karşı karşıya kalacağı güçlükler karşısında sağlam duruşu ise dayanıklılıktır.

Psikolojik sermayenin söz konusu boyutları daha ayrıntılı bir şekilde aşağıda incelenmektedir.

2.3.1. Umut

Snyder ve diğerleri (1991) umut kavramını iki farklı boyutta ele almıştır. Bunlar da olumlu örgütsel davranışta kullanmıştır. Snyder ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmaya göre umut; pozitif yönlü bir motivasyon durumudur. Burada kişinin

başarı duygusuna erişiminde bireyin amaca yönlenmesini sağlayan enerji ve yol umut olarak ifade edilmiştir (Snyder, Urwing ve Anderson, 1991: 287).

2.3.2. İyimserlik

İnsanların hayatlarındaki olumlu olaylar ifade edilirken kalıcı içsel ve genellenebilir nedenlere; olumsuz olaylar ise dışsal, geçici ve duruma has sebeplere dayandırdıkları görülmektedir. Bu noktada yapı itibariyle iyimserliği taşıyan kişiler, geleceğe de iyimser bir perspektiften bakarlar. İyimser kişilerin yaklaşımı iyimser bir bakış açısı doğrultusundadır. Mesela bir çalışan idarecisinden olumlu yönde bir geri bildirim aldığında ve takdir edildiğinde iyimser yapıya sahipse bu durumu sahip olduğu etik anlayışa dayandırır. Bu bağlamda bir genelleme yapılmış olduğu görülmektedir (Luthans v.d., 2007:91). Kişi çok çalışarak yalnızca hali hazırdaki işinde değil tercih edeceği başka işlerde de başarılı olacağını düşünür. Karamsar kişiler ise iyimser olanların tam tersine yaşadığı olumlu olayları geçici, dışsal ve duruma has olarak değerlendirir. Yaşadığı olumsuz olayları da kalıcı, içsel ve genellenebilir bir bakış açısıyla yorumlar (Seligman, 1998:43-47).

2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık kavramı öngörülemezlik, başarısız olma, sıkıntı, çatışma kimi zamansa olumlu yönde bir değişim, sorumluluğun artması ilerleme ve sıçrama karşısında harekete geçmeyi ifade eder (Avey vd., 2008: 430-452). Kişinin risk ya da güçlüklerle karşılaştığında bunlara olumlu yönde reaksiyon göstermesi ve hemen uyum sağlayabilmesidir (Norman vd., 2010: 380-391).

Psikolojik dayanıklılığın ifadesinde rol oynayan pek çok etkenden söz edilmektedir. Fakat yapılan araştırmalarda bu etkenlerin genel olarak üç kategori altında sıralanabileceği düşünülmüştür (Haase, 2004: 289-299). Bunlar kısaca aile uyumu ve desteği, bireysel özellikler en sonunda da harici destek sistemleri olan sosyal çevre, mesai arkadaşları şeklinde sıralanabilir.

2.3.4. Öz Yeterlik

İlk defa sosyal bilişsel kuram da ortaya konulan öz yeterlik kavramında öncü isim Bandura'dır. Kişilerin arzu edilen seviyede performans gösterebilme ve yeteneklerine dair kendilerine olan inançları öz-yeterliliği açıklamaktadır (Bandura, 1994). Öz yeterlilik kişinin nasıl hissedeceğini, düşüneceğini, kendini ne şekilde motive edeceğini ve nasıl davranacağını etkilediğinden beceri ve yeteneklerden daha önemlidir. İnsanın bir işi yapabilmesi için gereken bilgi ve yeteneklere sahip olması yeterli görülmez. Tüm bunlarla birlikte zorlayıcı şartlarda dahi arzu edilen davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştireceği konusunda kendisine inanması gerekir (Zimmerman, 2000: 82-91).

Bazı araştırmalarda öz-yeterlik algısı yüksek olan öğretmenlerin öteki öğretmenlere nazaran farklı oldukları ve bazı ana konuları öğrencilerine başarılı bir şekilde verebilecekleri görülmüştür. Yine araştırmalarda, yüksek yeterlilik inancını taşıyan öğretmenlerin öğretme süreci içinde azimli olduklarını, öğretimsel kararları alırken hızlı davrandıklarını, öğretme konusunda istekli tutumlar sergilediklerini, farklı fikir ve metotları uygulama konusunda kapalı davranmadıklarını, öğrencileri hata yaptıklarında olumlu bir dille eleştirdiklerini göstermiştir (Özenoğlu, 2006:57).

2.3.5. Psikolojik Sermayenin Öğretmenler Üzerine Etkisi

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri alt boyutlarının incelendiği bir araştırmada elde edilen verilere göre söz konusu boyutlarda orta seviyede çıktığı görülmüştür. Bu boyutların da öz yeterlilik algısını etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermaye pek çok olumlu örgütsel davranışı toplayabilen, bütünleştiren önemli bir çekirdek yapı arz eder. Dolayısıyla psikolojik sermayenin bütün etkenlerinin birbiriyle ilişkili olduğu açıktır. Mesela yapı itibariyle umutlu bireylerin problemlerin üstesinden gelmeleri noktasında daha motive ve dirençli davranışlar sergilediği belirtilmektedir. Özgüvenleri ve öz-yeterlilikleri üst seviyede olan kişiler, iyimserlik, dayanıklılık ve umutlarını hemen yaşamlarına aktarabilir ve uygularlar (Kaya vd., 2014: 61).

2.3.6. Öz Liderlik ve Psikolojik Sermaye İlişkisi

Öz-liderlik davranışlarıyla psikolojik sermaye, örgüt mensupları tarafından istenilen beceriler veya durumlar şeklinde değerlendirilir. Söz konusu kavramlar her ne kadar birbirlerinden farklı tanımlamaları içerse de bu kabiliyetlerden öz-liderlik, kişilerin davranış odaklı, yapıcı düşünce ile doğal ödül stratejileri etrafında şekillenerek; bireysel performansa, bilişsel ve güdüsel çıktılara dönüşmektedir (Houghton ve Neck, 2002: 673).

Kotze (2018)'nin yaptığı araştırmada ilk defa psikolojik sermaye, öz liderlik, farkındalık ve örgütsel sadakati aynı anda araştıracak bir model sunulmuştur. Kamu ve özel sektör içinde çeşitli birimlerde faaliyet gösteren 407 katılımcı ile yapılan çalışmada anket yöntemi tercih edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye konusunun iş sadakati üstünde olumlu yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Öz liderliğin, psikolojik sermayeye nazaran, farkındalık tutumu bakımından önemli bir belirleyici olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada ayrıyeten psikolojik sermayenin de aracı rol oynadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla psikolojik sermaye, öz liderlik ile işe bağlılığın alt boyutlarından adanmışlık olgusu arasındadır ve tam olarak aracı rol üstlenmiştir. Tüm bunlarla birlikte işe bağlılık kavramı, öz liderlik ilişkisi ve farkındalıkla aracı bir rol üstlenmektedir. Dinçlik ve adanmışlık ilişkisinde de aynı şekilde aracı rolü bulunmaktadır.

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye ile öz liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Var olan bir durumu olduğu gibi, hiçbir şekilde etkileme veya değiştirme olmadan, ortaya koymayı amaçlayan tarama modelinin, ilişkisel boyut incelemesi için kullanılan iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişiminin varlığını veya derecesini ortaya koymayı amaçlayan araştırma modeline ilişkisel tarama modeli denir (Karasar, 2017).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ilçesinde yer alan resmi Anadolu liselerinde görevli 771 kadrolu öğretmen oluşturmaktadır.

2019 yılının sonlarında başlayan ve hala tüm dünyada devam eden Covid-19 salgın koşulları sebebiyle tüm evrene ulaşma imkânı olmadığından araştırmada örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Araştırmada rastlantısal örnekleme yöntemiyle örneklem alım yoluna başvurulmuştur. Anadolu liselerinde görev yapan ancak salgın sebebiyle idari izinde olan kadrolu öğretmenler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Ulaşılabilen öğretmenlere ölçekler dijital ortamdan iletilmiş, 172 öğretmen geri dönüş sağlamıştır. Blalock (1979) tarafından ifade edilen .05 güven için gereken evren -1000 için 170 örneklem sayısına ulaşıldığından çalışmaya 172 öğretmen ile devam edilmiştir.

Tablo 3-1: Sosyodemografik Değişkenlerin Dağılımı

Değişken	**Grup**	**f**	**Yüzde (%)**
Yaş Grup	30-40 yaş arası	44	25,6
	41-48 yaş arası	76	44,2
	49 yaş ve üzeri	52	30,2
Cinsiyet	Kadın	96	55,8
	Erkek	76	44,2
Medeni Durum	Bekar	85	49,4
	Evli	87	50,6
Branş	Beden Eğitimi	8	4,7
	Tarih	16	9,3
	Yabancı Dil	24	14,0
	Matematik	20	11,6
	Türk Dili ve Edebiyatı	24	14,0
	Görsel Sanatlar / Müzik	16	9,3
	Kimya	16	9,3
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	7,0
	Felsefe Grubu	20	11,6
	Coğrafya	8	4,7
	Fizik	8	4,7
Kıdem	5-10 yıl	24	14,0
	11-17 yıl	28	16,3
	18-25 yıl	64	37,2
	25 yıl üzeri	56	32,6

Araştırmaya katılan kadın öğretmen sayısı erkek öğretmen sayısından fazladır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımları incelendiğinde 41-48 yaş arası öğretmenlerin çalışmaya katılan öğretmenler içinde çoğunluğu oluşturduğu tespit

edilmiştir. Araştırmadaki bekar öğretmen ve evli öğretmen sayısı birbirine yakın düzeydedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş dağılımı incelendiğinde Yabancı Dil branşındaki öğretmenlerin katılan öğretmenler arasında en yüksek sayıya sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki yıl kıdemi incelendiğinde, 18-25 yıl arası görev yapan öğretmenlerin diğer katılımcı öğretmenler arasında çoğunlukta olduğu görülmüştür (Tablo 3-1).

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmada kullanılan veri toplama araçları üç bölümden oluşmaktadır. Demografik bilgilerin sorulduğu Demografik Bilgi Formu, maddeden oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği ve 29 maddeden Öz Liderlik Ölçeğidir. Çalışmada kullanılan ölçekler 5'li likert tiptedir. Madde puanlamalarına ilişkin bilgiler Tablo 3-2'deki gibidir.

Tablo 3-2: Araştırmadaki Ölçek Madde Puanlama Bilgileri

Puan	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öz Liderlik Ölçeği
1	Hiçbir zaman	Hiçbir zaman
2	Nadiren	Nadiren
3	Ara sıra	Ara sıra
4	Genellikle	Genellikle
5	Her zaman	Her zaman

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Bu çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenler hakkında yaş, cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem gibi demografik bilgiler demografik bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır (EK 3A).

3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye ölçeği, Luthans ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilmiştir (EK 3B). 24 maddeden oluşan ölçekte 1,9,11,14,18,19'uncu maddeler

bireyin mevcut zaman ile gelecekte başarılı olma konusundaki pozitif tutumunu ifade eden iyimserlik alt boyutunu; 5,7,8,10,13,22'inci maddeler bireyin karşı karşıya kalacağı güçlükler karşısındaki sağlam duruşunu ifade eden psikolojik dayanıklılık alt boyutunu; 2,6,12,17,20,24'üncü maddeler hedefe ulaşma konusundaki olumlu beklentiyi ifade eden umut alt boyutunu; 3,4,15,16,21'inci maddeler ise kişinin işine dair gereken gayreti göstereceği konusunda kendisine olan güveni ifade eden öz yeterlik alt boyutunu ölçmektedir (1, 8, 11 numaralı maddeler ters puanlanmaktadır) (Çetin ve Basım, 2012). Ölçek Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Çalışmada kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı çalışmacı tarafından yeniden hesaplanmıştır ve 0,847 olarak bulunmuştur. Psikolojik Sermaye ölçeği alt boyutlarına ait betimsel istatistik bilgileri Tablo 3-3'te gösterildiği gibidir.

Tablo 3-3: Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistik Bilgileri

	Psikolojik Sermaye Alt Boyutları	**Elde Edilen En Küçük Puan**	**Elde Edilen En Büyük Puan**	**$\bar{x}$**	**ss**
Psikolojik Sermaye	İyimserlik Alt Boyutu	14,00	28,00	20,9535	2,59512
	Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutu	18,00	26,00	23,4651	1,87752
	Umut Alt Boyutu	17,00	30,00	25,5349	2,66972
	Öz yeterlilik Alt Boyutu	14,00	30,00	25,3721	3,68352

3.3.3. Öz Liderlik Ölçeği

Çalışmada kullanılan öz liderlik ölçeği 29 maddeden oluşmaktadır (EK 3C). Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe çevirisi ve uyarlaması Tabak, Sığrı ve Türköz (2013) tarafından yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan Öz Liderlik Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı çalışmacı tarafından yeniden hesaplanmış ve 0,876 olarak

bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Öz Liderlik Ölçeğine ilişkin betimsel istatik bilgileri Tablo 3-4'te gösterilmiştir.

Tablo 3-4: Öz Liderlik Ölçeği Betimleyici İstatistik Bilgileri

	Elde Edilen En Küçük Puan	**Elde Edilen En Büyük Puan**	**x̄**	**ss**
Öz Liderlik	85,00	135,00	109,5814	11,22285

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Çalışmada elde edilen 2020-2021 eğitim öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ilçesindeki Anadolu liselerinde görev yapan kadrolu öğretmenlerden toplanmıştır. 2019 yılında başlayan ve hala tüm dünyada ve Türkiye'de etkisini devam ettiren Covid19 salgını sebebiyle veri toplama sürecinde sorunlar yaşanmıştır. Salgın sebebiyle Millî Eğitim Bakanlığı verilerin sadece dijital ortam aracılığıyla toplanabilmesi için izin vermiştir (EK 2). Bu kapsamda veriler dijital olarak çevrimiçi kanallar aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesi için IBM SPSS 26.0 programı kullanılmıştır. Yapılan analizlerde veri setinin -2 ve +2 değer aralığının normal dağılım olarak kabul edilebilir değerler arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği saptanmıştır (George ve Mallery, 2010).

Öz liderlik becerileri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ve alt boyutların birbirleriyle olan ilişkilerinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadıklarını analiz etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yaş değişkeni için Psikolojik Sermaye düzeyi ve Öz Liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkeni için Psikolojik Sermaye düzeyi ve Öz Liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını analiz etmek için Bağımsız Örneklem t-Testi yapılmıştır. Medeni durum değişkeni için Psikolojik Sermaye düzeyi ve Öz Liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını analiz etmek için Bağımsız Örneklem t-Testi yapılmıştır. Kıdem değişkeni için Psikolojik Sermaye düzeyi ve Öz Liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi

yapılmıştır. Kıdem değişkeni için Psikolojik Sermaye düzeyi ve Öz Liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarındaki farklılıkların kaynağını bulabilmek için Tukey's-B (post-hoc) testi yapılmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile elde edilen bulgulara yönelik bilgi ve analizlere yer verilmiştir.

4.1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimsel İstatistiki Bulgular

Tablo 4-1: Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyut Düzeylerinin Betimsel İstatistiki Bilgileri

	Alt Boyutlar	**Elde Edilen En Küçük Puan**	**Elde Edilen En Büyük Puan**	**x̄**	**ss**
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	14,00	28,00	20,9535	2,59512
	Psikolojik Dayanıklılık	18,00	26,00	23,4651	1,87752
	Umut	17,00	30,00	25,5349	2,66972
	Öz yeterlilik	14,00	30,00	25,3721	3,68352

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin İyimserlik alt boyutundan elde edilen en düşük puan 14 ve en yüksek puan 28, Psikolojik Dayanıklılık alt boyutundan elde edilen en düşük puan 18 ve en yüksek puan 26, Umut alt boyutundan elde edilen en düşük puan 17 ve en yüksek puan 30 ve Öz yeterlilik alt boyutundan elde edilen en düşük puan 14 ve en yüksek puan 30 olarak bulunmuştur. İyimserlik alt boyutu puan ortalaması 20,9535 ve standart sapması 2,5912 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik dayanıklılık alt boyutu puan ortalaması 23,4651 ve standart sapması 1,87752 olarak hesaplanmıştır. Umut alt boyutu puan ortalaması 25,5349 ve standart sapması 2,66972 olarak hesaplanmıştır. Öz yeterlik alt boyutu puan ortalaması 25,3721 ve standart sapması 3,68352 olarak hesaplanmıştır. (Tablo 4-1).

Tablo 4-2: Öz Liderlik Becerisi Düzeyleri Betimsel İstatistiki Bilgileri

	Elde Edilen En Küçük Puan	**Elde Edilen En Büyük Puan**	**x̄**	**ss**
Öz Liderlik	85,00	135,00	109,5814	11,22285

Çalışmada kullanılan Öz Liderlik Ölçeği'nden öğretmenlerin aldıkları en düşük puan değeri 85 ve en yüksek puan değeri ise 135 olarak bulunmuştur. Öz Liderlik Ölçeği'nden elde edilen puanların ortalaması 109,5814 ve standart sapması 11,22285 olarak hesaplanmıştır. (Tablo 4-2).

Tablo 4-3: Kullanılan Ölçeklerin Hesaplanan İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları ve Yapı Geçerliği KMO Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyutlar	**K**	**Cronbach Alfa**	**KMO Testi**
Psikolojik Sermaye Genel Toplam	24	0,847	0,777
Öz Liderlik Genel Toplam	29	0,876	0,552

Çalışmada kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısının 0,847 olduğu ve yapı geçerliği faktör analizi Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) testi sonucunun 0,777 olduğu saptanmıştır. Çalışmada kullanılan Öz Liderlik Ölçeği'ne ait Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısın 0,876 olduğu ve yapı geçerliği faktör analizi Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) testi sonucunun 0,552 olduğu saptanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeklerin güvenilir olduğu ve yapı geçerliğine sahip olduğu bulunmuştur. Yapılan hesaplamalar çalışma özelinde çalışmacı tarafından yapılmıştır (Tablo 4-3).

4.2. Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ve Öz Liderlik Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon hesaplama yapılmış ve elde edilen bulgular aşağıda yer alan tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4-4: Ölçek ve Alt Boyutları Arası İlişki

Ölçek/Alt Boyut	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1-) İyimserlik Alt Boyutu	1				
2-) Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutu	0,235*	1			
3-) Umut Alt Boyutu	0,223*	0,725*	1		
4-) Öz yeterlilik Alt Boyutu	0,242*	0,705*	0,781*	1	
5-) Öz Liderlik	0,201*	0,516*	0,680*	0,537*	1

1: İyimserlik Alt Boyutu; 2: Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutu; 3: Umut Alt Boyutu 4: Öz yeterlilik Alt Boyutu; 5: Öz Liderlik; *p<0,001.

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin İyimserlik alt boyutu ile Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,235; p<0,001). İyimserlik alt boyutu ile Umut alt boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,223; p<0,001). İyimserlik alt boyutu ile Öz Yeterlilik alt boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,242; p<0,001). İyimserlik alt boyutu ile Öz Liderlik Becerisi arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,201; p<0,001).

Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu ile Psikolojik Umut alt boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,725; p<0,001). Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu ile Öz Yeterlilik alt boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,705; p<0,001). Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu ile Öz Liderlik Becerisi arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,516; p<0,001).

Umut alt boyutu ile Öz Yeterlilik alt boyutu arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,781; p<0,001). Umut alt boyutu ile Öz Liderlik Becerisi arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,680; p<0,001).

Öz yeterlik alt boyutu ile Öz Liderlik Becerisi arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,537; p<0,001) (Tablo 4-4).

Tablo 4-5: Psikolojik Sermaye ile Öz Liderlik Becerileri Arasındaki İlişki

Ölçek	**1**	**2**
1-) Psikolojik Sermaye	1	
2-) Öz Liderlik	0,617*	1

*p<0,001

Psikolojik Sermaye düzeyleri ile Öz Liderlik Becerisi düzeyleri arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=0,617, p<0,001) (Tablo 4-5).

4.3. Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin alt boyut düzeyleri arası farkın yaş grupları değişkenine göre incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-6: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Alt Boyut	**Yaş Grupları**	**n**	**x̄**	**ss**	**F**	**sd**	**p**	**Tukey's-B****
İyimserlik	30-40 yaş arası	44	21,4545	2,80742				2>1
	41-48 yaş arası	76	20,2632	2,37413	5,059	2,169	0,007*	2>3
	49 yaş ve üzeri	52	21,5385	2,52409				
Psikolojik Dayanıklılık	30-40 yaş arası	44	23,3636	1,73997				
	41-48 yaş arası	76	23,6316	2,04511	0,543	2,169	0,582	
	49 yaş ve üzeri	52	23,3077	1,74377				
Umut	30-40 yaş arası	44	26,0000	2,55179				
	41-48 yaş arası	76	25,1053	2,67122	1,871	2,169	0,157	
	49 yaş ve üzeri	52	25,7692	2,71968				
Öz Yeterlilik	30-40 yaş arası	44	26,1818	3,57818				
	41-48 yaş arası	76	24,8947	4,06474	1,716	2,169	0,183	
	49 yaş ve üzeri	52	25,3846	3,08160				

*p<0,05, **1.(30-40 yaş), 2.(41-48 yaş), 3.(49+yaş)

Yapılan F testi analiz sonucunda öğretmenlerin yaş grupları ile İyimserlik düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(2,169)}$= 8,396; p<0,05). Farklılığın hangi yaş düzeyinden kaynaklandığının bulunması için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 41-48 yaş aralığında olan öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri, 30-40 yaş aralığı ve 49 yaş üzeri olan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinden daha yüksektir.

Öğretmenlerin yaş grupları ile Psikolojik Dayanıklılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2,169)}$= 0,543; p>0,05).

Öğretmenlerin Umut düzeyleri ile yaş grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2,169)}$= 1,871; p>0,05).

Öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri ile yaş grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2,169)}$= 1,716; p>0,05) (Tablo 4-6).

4.4. Yaş Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeyleri arası farkın yaş değişkenine göre incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-7: Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi Düzeyleri Arası Farkın Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Ölçek	**Yaş Grupları**	**n**	**x̄**	**ss**	**F**	**sd**	**p**	**Tukey'sB****
	30-40 yaş arası	44	113,000	10,6879				1>2
Öz Liderlik	41-48 yaş arası	76	108,631	8,5927	2,841	2,169	0,041*	1>3
	49 yaş ve üzeri	52	108,076	14,2716				

*p<0,05, **1.(30-40 yaş), 2.(41-48 yaş), 3.(49+yaş)

Yapılan F testi analiz sonucunda Öz Liderlik Becerisi düzeyleri ile yaş grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(2,169)}$=2,841;p<0,05). Farklılığın kaynaklandığı değişkenin bulunabilmesi için

yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 30-40 yaş arasında olan katılımcıların Öz Liderlik Becerisi düzeyi, 41-48 yaş aralığı ve 49 yaş ve üzerinde olan kişilerin Öz Liderlik Becerisi düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 30-40 yaş aralığında olan bireyler Öz Liderlik Beceri düzeyleri daha yüksektir (Tablo 4-7).

4.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye alt boyut düzeyleri arası farkın cinsiyet değişkenine göre incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-8: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi

Alt Boyut	**Cinsiyet**	**n**	**$\bar{x}$**	**Ss**	**t**	**sd**	**P**
İyimserlik	Kadın	96	21,1667	2,86785	1,212	170	0,227
	Erkek	76	20,6842	2,19217			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	96	23,3750	1,94260	-0,706	170	0,481
	Erkek	76	23,5789	1,79824			
Umut	Kadın	96	26,2083	2,84297	3,867	170	0,000*
	Erkek	76	24,6842	2,16771			
Öz Yeterlilik	Kadın	96	25,8333	3,74634	1,859	170	0,065
	Erkek	76	24,7895	3,54143			

*p<0,001

Kadın ve erkek öğretmenlerin İyimserlik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 1,212; p>0,05).

Kadın ve erkek öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= -0,706; p>0,05).

Kadın ve erkek öğretmenlerin Umut düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 3,867; p<0,001). Kadın öğretmenlerin Umut düzeylerinin, erkek öğretmenlerin Umut düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kadın öğretmenler erkekler öğretmenlerden daha yüksek Umut düzeyine sahiptir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 1,859; p>0,05) (Tablo 4-8).

4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeyleri arası farkın cinsiyet değişkenine göre incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-9: Öğretmenlerin Öz Liderlik Düzeyleri Arası Farkın Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi

Ölçek	**Cinsiyet**	**n**	**$\bar{x}$**	**Ss**	**t**	**sd**	**P**
Öz Liderlik	Kadın	96	112,5833	10,25123	4,123	170	0,000*
	Erkek	76	105,7895	11,31172			

*p<0,001

Kadın ve erkek öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 4,123; p<0,001). Kadın öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeyleri, erkek öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde Öz Liderlik Becerisine sahip oldukları tespit edilmiştir (Tablo 4-9).

4.7. Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye alt boyut düzeyleri arası farkın medeni durum değişkenine göre incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-10: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi

Alt Boyut	**Medeni Durum**	**n**	**$\bar{x}$**	**Ss**	**t**	**sd**	**P**
İyimserlik	Bekar	85	20,7529	2,38999	-1,002	170	0,318
	Evli	87	21,1494	2,78087			
Psikolojik Dayanıklılık	Bekar	85	23,8588	1,58229	2,771	170	0,006*
	Evli	87	23,0805	2,06419			
Umut	Bekar	85	26,0235	2,29895	2,406	170	0,017*
	Evli	87	25,0575	2,92287			
Öz Yeterlilik	Bekar	85	26,3294	2,76624	3,477	170	0,001*
	Evli	87	24,4368	4,20880			

*p<0,05

Bekar ve evli öğretmenlerin İyimserlik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= -1,002; p>0,05).

Bekar ve evli öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 2,771; p<0,05). Bekar öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri, evli öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerinden daha yüksek Psikolojik Dayanıklılık düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Bekar ve evli öğretmenlerin Umut düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 2,406; p<0,05). Bekar öğretmenlerin Umut düzeyleri, evli öğretmenlerin Umut düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre bekar

öğretmenlerin evli öğretmenlerinden daha yüksek Umut düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Bekar ve evli öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 3,477; p<0,05). Bekar öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri, evli öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerin daha yüksek Öz Yeterlilik düzeyine sahip oldukları söylenebilir (Tablo 4-10).

4.8. Medeni Durum Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeyleri arası farkın medeni durum değişkenine göre incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-11: Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi Düzeyleri Arası Farkın Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi

Ölçek	**Medeni Durum**	**n**	**$\bar{x}$**	**Ss**	**t**	**sd**	**P**
Öz Liderlik	Bekar	85	110,6588	11,37097	1,247	170	0,214
	Evli	87	108,5287	11,03993			

*p<0,05

Bekar ve evli öğretmenlerin Öz Liderlik Becerisi düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t_{(170)}$= 1,247; p>0,05) (Tablo 4-11).

4.9. Kıdem Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye alt boyut düzeyleri arası fark kıdem grupları değişkenine göre incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-12: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi

Alt Boyut	**Kıdem Grupları**	**n**	**$\bar{x}$**	**ss**	**F**	**sd**	**p**	**Tukey's-B****
İyimserlik	5-10 yıl	24	20,3333	2,18028	3,466	3,168	0,018*	2>1
	11-17 yıl	28	22,2857	2,65075				2>3
	18-25 yıl	64	20,9375	3,09570				2>4
	25 yıl üzeri	56	20,5714	1,81766				
Psikolojik Dayanıklılık	5-10 yıl	24	23,6667	1,83366	3,556	3,168	0,016*	3>1
	11-17 yıl	28	23,4286	1,70899				3>2
	18-25 yıl	64	23,9375	1,72631				3>4
	25 yıl üzeri	56	22,8571	2,01295				
Umut	5-10 yıl	24	26,3333	2,09900	5,940	3,168	0,001*	1>2
	11-17 yıl	28	25,4286	2,60240				1>3
	18-25 yıl	64	26,2500	2,29561				1>4
	25 yıl üzeri	56	24,4286	2,97173				
Öz Yeterlilik	5-10 yıl	24	27,1667	3,50982	6,008	3,168	0,001*	1>2
	11-17 yıl	28	25,8571	3,46105				1>3
	18-25 yıl	64	25,8125	3,13138				1>4
	25 yıl üzeri	56	23,8571	3,97917				

*p<0,05, **1.(5-10 yıl), 2.(11-17 yıl), 3.(18-25 yıl), 4.(25+ yıl)

Yapılan F testi analiz sonucunda kıdem grupları kategorilerine göre İyimserlik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3,168)}$= 3,466; p<0,05). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için

yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 11-17 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin İyimserlik düzeyleri, 5-10 yıl, 18-25 yıl ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin İyimserlik düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre 11-17 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin İyimserlik düzeyleri diğer kıdem gruplarından daha yüksektir.

Yapılan F testi analiz sonucunda kıdem grupları kategorilerine göre öğretmenlerin Psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3,168)}$= 3,556; p<0,05). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 18-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Psikolojik dayanıklılık düzeyleri, 5-10 yıl, 11-17 yıl ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin Psikolojik dayanıklılık düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre 18-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Psikolojik dayanıklılık düzeyleri diğer kıdem gruplarından daha yüksektir.

Yapılan F testi analiz sonucunda kıdem grupları kategorilerine öğretmenlerin Umut düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır ($F_{(3,168)}$= 5,940; p<0,05). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Umut düzeyleri, 11-17 yıl,18-25 yıl ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin Umut düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Umut düzeylerinin diğer kıdem gruplarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan F testi analiz sonucunda öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri arasında kıdem grupları kategorilerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3,168)}$=6,008; p<0,05). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri, 11-17 yıl, 18-25 yıl ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeylerinin diğer kıdem gruplarından daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 4-12).

4.10. Kıdem Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri düzeyleri arası farkın Kıdem grupları değişkenine göre incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-13: Öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri Düzeyleri Arası Farkın Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi

Ölçek	**Kıdem Grupları**	**n**	**$\bar{x}$**	**ss**	**F**	**sd**	**p**	**Tukey's-B****
	5-10 yıl	24	116,1667	10,39091				1>2
Öz Liderlik	11-17 yıl	28	109,1429	9,32426	21,476	3,168	0,000*	1>3
	18-25 yıl	64	114,2500	8,99735				1>4
	25 yıl üzeri	56	101,6429	10,12365				

*p<0,001, **1.(5-10 yıl), 2.(11-17 yıl), 3.(18-25 yıl), 4.(25+ yıl)

Yapılan F testi analiz sonucunda öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri düzeyleri arasında kıdem grupları kategorilerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3,168)}$=21,476;p<0,001). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri düzeyleri, 11-17 yıl,18-25 yıl ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Buna göre 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri düzeylerinin diğer kıdem gruplarından daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 4-13).

4.11. Branş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye alt boyut düzeyleri arası farkın branş grupları değişkenine göre incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi kullanılmıştır.

Tablo 4-14: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İyimserlik Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Alt Boyut	Branş Grupları	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Tukey's-B**
İyimserlik	Beden Eğitimi	8	23,0000	3,20713	6,495	10,161	0,000*	1=7
	Tarih	16	22,0000	,00000				1,7>2
	Yabancı Dil	24	19,6667	2,54809				1,7>3
	Matematik	20	20,6000	2,01050				1,7>4
	Türk Dili ve Edebiyatı	24	21,5000	2,10589				1,7>5
	Görsel Sanatlar / Müzik	16	21,2500	2,46306				1,7>6
	Kimya	16	23,0000	3,09839				1,7>8
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	22,3333	,98473				1,7>9
	Felsefe Grubu	20	18,4000	2,79850				1,7>10
	Coğrafya	8	20,5000	1,60357				1,7>11
	Fizik	8	20,0000	1,06904				

*p<0,001, **1. (Beden Eğitimi), 2.(Tarih), 3. (Yabancı Dil), 4. (Matematik), 5. (Türk Dili ve Edebiyatı), 6. (Görsel Sanatlar/Müzik), 7. (Kimya), 8. (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 9. (Felsefe Grubu), 10.(Coğrafya), 11. (Fizik)

Yapılan F testi analiz sonucunda Psikolojik Sermaye iyimserlik alt boyut düzeyleri arasında branş grupları kategorilerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(10,161)}$= 6,495; p<0,001). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, Beden Eğitimi ve Kimya öğretmenlerinin İyimserlik düzeyleri, Tarih, Yabancı Dil, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar / Müzik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe Grubu, Coğrafya ve Fizik öğretmenlerinin İyimserlik düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre Beden Eğitimi ve Kimya öğretmenlerinin İyimserlik düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 4-14).

Tablo 4-15: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Alt Boyut	Branş Grupları	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Tukey's-B**
	Beden Eğitimi	8	26,0000	0,00000				1>2
	Tarih	16	23,2500	1,12546				1>3
	Yabancı Dil	24	23,0000	1,76930				1>4
	Matematik	20	24,2000	1,50787				1>5
Psikolojik Dayanıklılık	Türk Dili ve Edebiyatı	24	23,6667	0,76139	6,470	10,161	0,000*	1>6
	Görsel Sanatlar / Müzik	16	24,7500	1,34164				1>7
	Kimya	16	22,5000	0,51640				1>8
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	23,3333	0,98473				1>9
	Felsefe Grubu	20	22,4000	3,28313				1>10
	Coğrafya	8	24,5000	1,60357				1>11
	Fizik	8	21,5000	1,60357				

*p<0,001, **1. (Beden Eğitimi), 2.(Tarih), 3. (Yabancı Dil), 4. (Matematik), 5. (Türk Dili ve Edebiyatı), 6. (Görsel Sanatlar/Müzik), 7. (Kimya), 8. (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 9. (Felsefe Grubu), 10.(Coğrafya), 11. (Fizik)

Yapılan F testi analiz sonucunda branş grupları kategorilerine göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(10,161)}$= 6,470; p<0,001). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, Beden Eğitimi öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinin, Tarih, Yabancı Dil, Kimya, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar / Müzik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe Grubu, Coğrafya ve Fizik öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre Beden Eğitimi öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 4-15).

Tablo 4-16: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Umut Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Alt Boyut	Branş Grupları	n	$\bar{x}$	Ss	F	sd	p	Tukey's-B**
	Beden Eğitimi	8	27,0000	2,13809				1>2
	Tarih	16	24,7500	1,34164				1>3
	Yabancı Dil	24	26,0000	2,82843				1>4
	Matematik	20	26,4000	2,11262				1>5
	Türk Dili ve Edebiyatı	24	26,1667	2,16025	3,742	10,161	0,000*	1>6
Umut	Görsel Sanatlar / Müzik	16	26,7500	2,35230				1>7
	Kimya	16	26,0000	1,26491				1>8
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	25,0000	,85280				1>9
	Felsefe Grubu	20	23,4000	4,52362				1>10
	Coğrafya	8	25,5000	1,60357				1>11
	Fizik	8	23,0000	2,13809				

*p<0,001, **1. (Beden Eğitimi), 2.(Tarih), 3. (Yabancı Dil), 4. (Matematik), 5. (Türk Dili ve Edebiyatı), 6. (Görsel Sanatlar/Müzik), 7. (Kimya), 8. (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 9. (Felsefe Grubu), 10.(Coğrafya), 11. (Fizik)

Yapılan F testi analiz sonucunda öğretmenlerin Umut düzeyleri arasında branş grupları kategorilerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(10,161)}$= 3,742; p<0,001). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, Beden Eğitimi öğretmenlerinin Umut düzeyleri, Tarih, Yabancı Dil, Kimya, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar / Müzik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe Grubu, Coğrafya ve Fizik öğretmenlerinin Umut düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Beden Eğitimi öğretmenlerinin Umut düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 4-16).

Tablo 4-17: Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Öz Yeterlik Alt Boyut Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Alt Boyut	Branş Grupları	n	$\bar{x}$	Ss	F	sd	p	Tukey's-B**
Öz Yeterlilik	Beden Eğitimi	8	29,5000	0,53452	6,647	10,161	0,000*	1>2
	Tarih	16	25,5000	1,71270				1>3
	Yabancı Dil	24	24,8333	4,01808				1>4
	Matematik	20	25,2000	3,45802				1>5
	Türk Dili ve Edebiyatı	24	26,5000	3,05030				1>6
	Görsel Sanatlar / Müzik	16	28,0000	1,26491				1>7
	Kimya	16	25,2500	0,85635				1>8
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	23,6667	1,96946				1>9
	Felsefe Grubu	20	23,0000	5,98243				1>10
	Coğrafya	8	28,0000	1,06904				1>11
	Fizik	8	20,5000	1,60357				

*p<0,001, **1. (Beden Eğitimi), 2.(Tarih), 3. (Yabancı Dil), 4. (Matematik), 5. (Türk Dili ve Edebiyatı), 6. (Görsel Sanatlar/Müzik), 7. (Kimya), 8. (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 9. (Felsefe Grubu), 10.(Coğrafya), 11. (Fizik)

Yapılan F testi analiz sonucunda öğretmenlerin Öz Yeterlilik düzeyleri arasında branş grupları kategorilerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(10,161)}$= 6,647; p<0,001). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, Beden Eğitimi öğretmenlerinin Öz Yeterlilik düzeylerinin, Tarih, Yabancı Dil, Kimya, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar / Müzik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe Grubu, Coğrafya ve Fizik öğretmenlerinin Öz Yeterlilik düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Beden Eğitimi öğretmenlerinin Öz Yeterlilik düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 4-17).

4.12. Branş Değişkenine Göre Öz Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Katılımcıların Öz Liderlik Ölçeği'nin genel toplam puan ortalamaları arası farkın branş grupları değişkenine göre incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri Düzeyleri Arası Farkın Branş Değişkenine Göre ANOVA Testi

Ölçek	Branş Grupları	n	$\bar{x}$	Ss	F	sd	p	Tukey's-B**
	Beden Eğitimi	8	110,5000	0,53452				2>1
	Tarih	16	117,2500	12,22838				2>3
	Yabancı Dil	24	116,8333	11,32011				2>4
Öz Liderlik	Matematik	20	109,2000	4,27477				2>5
	Türk Dili ve Edebiyatı	24	109,0000	7,86848	8,739	10,161	0,000*	2>6
	Görsel Sanatlar / Müzik	16	112,2500	8,04570				2>7
	Kimya	16	116,2500	6,98093				2>8
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	100,3333	6,16933				2>9
	Felsefe Grubu	20	104,0000	13,40856				2>10
	Coğrafya	8	99,5000	11,22497				2>11
	Fizik	8	93,5000	9,08688				

*p<0,001, **1. (Beden Eğitimi), 2.(Tarih), 3. (Yabancı Dil), 4. (Matematik), 5. (Türk Dili ve Edebiyatı), 6. (Görsel Sanatlar/Müzik), 7. (Kimya), 8. (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 9. (Felsefe Grubu), 10.(Coğrafya), 11. (Fizik)

Yapılan F testi analiz sonucunda öğretmenlerin Öz Liderlik Beceri düzeyleri arasında branş grupları kategorilerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(10,161)}$= 8,739; p<0,001). Farklılığın kaynaklandığı kategorinin bulunabilmesi için yapılan Tukey's-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, Tarih öğretmenlerinin Öz Liderlik Beceri düzeylerinin, Beden Eğitimi, Yabancı Dil, Kimya, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar / Müzik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe Grubu, Coğrafya ve Fizik öğretmenlerinin Öz Liderlik Beceri düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Tarih öğretmenlerinin Öz Liderlik Beceri düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. (Tablo 4-18).

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara yönelik tartışma ve varılan sonuca yer verilmiştir. Ayrıca bu bölümde, elde edilen bulgular ışığında araştırmacı tarafından yapılan öneriler yer almaktadır.

5.1. TARTIŞMA

Bu bölümde giriş kısmında sırasıyla yer verilen problem ve alt problemlere yönelik, elde edilen bulgular ışığında tartışmalara yer verilmiştir.

5.1.1. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermaye ile Öz Liderlik Becerileri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Çalışma kapsamında uygulanan Psikolojik Sermaye düzeyleri ile Öz Liderlik düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alanyazına bakıldığında Maykrantz vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada da paralel sonuçlar elde edilmiştir. Bununla beraber bu ilişkinin yönü aynı olmakla birlikte ilişki düzeyleri alt boyutlara göre değişiklik göstermiştir.

Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile öz liderlik becerileri arasında anlamlı pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin iyimserlik halinin öz liderlik becerisi ile zayıf düzeyde de olsa bir ilişkisi olduğu saptanabilir. Pozitif beklentiler içinde olan öğretmenlerin yaşanılan pozitif olayları içsel ve kalıcı, negatif olayları ise dışsal ve geçici şeklinde yorumlamaları öz liderlik yönlerini güçlendirecektir. Geleceğe dair iyimser bir tavır takınan öğretmenler kendi liderliklerini kolayca ele alabileceklerdir. Örgütsel olarak öğretmenlerin kendilerine liderlik etmeleri ve bu beceriyi geliştirmesi hedefleniyorsa, iyimserlik yönlerinin yukarı yönlü pozitif tutulmaya çaba gösterilmesi gerekmektedir. İyimser öğretmenler, kendi liderliklerini ele aldıklarında bu durumun örgüt açısından da olumlu sonuçlar doğuracağı göz önünde bulundurulmalıdır.

Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile öz liderlik becerisi arasındaki ilişkide ise anlamlı pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu saptanmıştır. Zorlu durumlarda yeniden ayağa kalkabilen ve sorunlara seri ve hızlı çözümler üretebilen, yanı psikolojik olarak dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin değişen şartlara daha kolay uyum sağlayarak her koşulda liderliklerini elden bırakmayarak durumun içinden çıkabilen bireyler olmaları örgütsel anlamda da büyük bir kazanç sağlayacaktır. Özellikle günümüzün değişen dünyasında her an değişebilen şartlara uyum sağlayabilecek ve ani durumların üstesinden gelebilecek bireylerin örgütlere de büyük kolaylıklar sağlayacağı göz ardı edilmemelidir. Psikolojik açıdan dayanıklı olan öğretmenlerin öz lider olma becerilerinin daha gelişkin olacağı ve bunun örgütsel liderliğe de katkı sağlayacağı ortadadır.

Psikolojik sermayenin umut alt boyutuyla öz liderlik becerisi arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde anlamlı güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Azimli bir duruş sergileyen öğretmenlerin amaca odaklanabilmek için kendi motivasyonlarını yaratabilme ve karşılaşılabilecek engelleri aşmak konusunda kendi liderliklerini üstlenmeleri şüphesiz örgütsel olarak da pek çok sorunu çözüm yolunda katkı sağlayacaktır.

Psikolojik sermayenin öz yeterlik alt boyutu ile öz liderlik becerisi arasında pozitif yönde anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kendisi hakkında güçlü kanaatlere sahip olan ve zoru başarmak için gereken motivasyonu kendi içinde bulan öğretmenlerin çabalamaktan kaçınmayarak kendilerine olan güvenleriyle herhangi bir sorunla karşı karşıya kalmaları durumunda birer lider gibi hareket ederek bu sorunun üstesinden gelebilecekleri ortadadır. Öz yeterliği yüksek öğretmenlerin örgütsel liderlik anlamında da katkılarının olacağı aşikardır.

Alanyazın incelendiğinde de Sarı (2021), Kotze (2018) ve Konradt, Andereben ve Ellwart (2009) tarafından farklı alanlarda aynı veya benzer nitelikte ölçekler kullanılarak yapılan çalışmaların, mevcut çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterdikleri saptanmıştır.

5.1.2. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Tartışma

Bu bölümde öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin demografik değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik tartışmalar yer almaktadır.

Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu düzeyinin yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığının saptanmasına yönelik yapılan analizlerde ise bu farklılığın 41-48 yaş aralığında olan öğretmenlerden kaynaklandığı saptanmıştır. 41-48 yaş aralığında öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre pozitif olayları daha içsel ve kalıcı olarak değerlendirdikleri, negatif durumları ise daha dışsal ve geçici olarak gördükleri, geleceğe dair daha iyimser bir tavır içinde oldukları ortaya koyulmuştur. Bu durumun öğretmenlerin tecrübeleriyle ve hayata dair iyimser bakış açılarıyla ilişkili olabileceği değerlendirilmiştir. Alanyazında Sarı (2021), Tösten (2015) ve Berberoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmalar mevcut çalışma sonucuna paralellik göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik alt boyutlarının yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Alanyazında yapılan çalışmalarda ise Sarı (2021), yapmış olduğu çalışmada farklılaşma saptamıştır.

Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan kadın öğretmenlerin umut alt boyut toplam puanları erkek öğretmenlerden daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin amaca odaklanmadaki enerjileri, göstermiş oldukları azim ve motivasyon konularında erkek öğretmenlerden daha yüksek puana sahip oldukları anlaşılmaktadır. İş hayatında ve toplumsal alanlarda kadınların tarihin pek çok döneminde geri plana atılmış olmasında kadınlarda bu yönün daha gelişmiş olasıyla ilişkilendirilebilir. Alanyazında Yavuz ve Ayan (2019) tarafından yapılan çalışmada kadınların psikolojik sermaye düzeylerinde erkeklerden daha yüksek puanlara sahip olması da mevcut çalışmayla paralellik göstermektedir. Psikolojik sermayenin öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt

boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bekar öğretmenler öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında evli öğretmenlerden daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Bu sonuç zor durumlarda bekar öğretmenlerin daha çabuk hareket ederek seri ve hızlı çözümler ürettiklerinin, rekabetçi ve değişken ortamlara daha kolay uyum sağladıklarının, amaca yönelik daha odaklı ve azimli olduklarının, kendilerine olan güvenin daha yüksek seviyede olduğunun ve gerekli olan durumlarda kendi motivasyonlarını kendilerinin yaratabildiklerinin bir göstergesi olmaktadır. Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında ise Demiröz (2015) ve Özcan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye alt boyutlarında farklılaşma saptandığı görülmüştür. Medeni duruma göre iyimserlik alt boyutunun ise istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Kıdem değişkeni için psikolojik sermayenin alt boyutlarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdikleri saptanmıştır. İyimserlik alt boyutunda 11-17 yıl arasında çalışmış olan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarından daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Başarılı olmaya; pozitif olayları genellenebilir sebeplere, negatif olayları duruma özgü sebeplere dayandırmaya ve daha iyimser bir bakış açısında sahip olmaya 11-17 yıl arasında görev yapmış öğretmenlerin daha yatkın olduğu ifade edilebilir. Bunun gerekçesi olarak da yeni çalışmaya başlamış ve artık çalışma hayatının sonlarına yaklaşmış öğretmenler arasında köprü olmalarını, mesleğe dair heyecanlarını yitirmedikleri gibi meslekte hala inşa edilebilecek bir geleceğe sahip olmayı düşündükleri ve mesleki anlamda birçok şeyi kavrayabilecek kadar tecrübe edinmiş olmaları gösterilebilir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutunda ise 18-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek puana sahip oldukları saptanmıştır. 18-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, zorluklara göğüs gerebilme, hızlı sonuç üretebilme ve olumsuz durumların daha çabuk üstesinden gelebilme anlamında diğer kıdem grupları içinde daha yüksek bir puana sahip olmaları tecrübelerine, mesleki açıdan pek çok olumsuz dönemi deneyimlemiş olmalarına bağlanabilir. 25 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek bir puana sahip olunması ise, 25 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha çok emeklilik gibi olgulara odaklanmış olmalarına bağlanabilir.

Umut ve öz yeterlik alt boyutu toplam puanlarının ise 5-10 yıl arası çalışmış olan öğretmenlerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma örnekleminde elde edilen verilerden en az kıdeme sahip olan grubun en yüksek umut ve öz yeterlik puanına sahip olması manidardır. Hedeflere ulaşmak için gösterilen azim noktasında ve hedefi elde etmekteki alternatifleri planlama konusunda 5-10 yıl arasında çalışmış olan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre daha iyi durumda olduğu ortaya koyulmuştur. Zorlu işler için gösterilen azim ve çabanın yanında kendilerine olan öz güvenleriyle de 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler daha iyi puanlar elde etmişlerdir. Alanyazına bakıldığında ise Kaya, Balay ve Demirci (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı fark gösterdiği belirtilmiştir ancak bu farklılıklar alt boyutlara göre ve kıdem gruplarına göre değişiklik göstermektedir.

Branş değişkenine göre psikolojik sermayenin alt boyutlarının istatistiki olarak anlamlı bir fark gösterdikleri saptanmıştır. İyimserlik alt boyutu için Beden Eğitimi ve Kimya öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlerden daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Bu sonuca Beden Eğitimi ve Kimya öğretmenlerinin başarılı olmak için olumlu beklentileri daha yüksektir. Pozitif olaylara odaklanarak bunları içselleştirme, negatif olayların ise sadece o durum için geçerli görme konusunda Beden Eğitimi ve Kimya öğretmenlerinin daha iyi düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca Beden Eğitimi öğretmenlerinin bu konuda elde ettikleri puanla ilgili olarak spor ile ilgili olmalarının da etkili olduğu ifade edilebilir. Psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik alt boyutlarında da Beden Eğitimi öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlerden daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Beden Eğitimi öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi spor ile açıklanabilir. Sporun insan psikolojisine etkisi konusunda yapılan çalışmalar, psikolojik olarak sporun iyi oluş halini desteklediğini ortaya koymuştur (Küçük ve Koç, 2015).

5.1.3. Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerileri Düzeylerine Yönelik Tartışma

Bu bölümde öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin demografik değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediği tartışılacaktır.

Çalışma kapsamında yapılan analiz sonuçlarında yaş değişkeni için öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılığın ise 30-40 yaş arasında olan öğretmenlerden kaynaklandığı saptanmıştır. Genç öğretmenlerin öz lider olma konusunda daha yetişkin öğretmenlerden daha yüksek puan almış olmaları ise enerjilerine, dönemin kendilerini getirdiği bireyselleşme boyutuna ve çağa ayak uydurma potansiyellerine dayandırılabilir. Daha yetişkin olan öğretmenler ise, bireyselleştiren çağa ayak uydurma konusunda çoğu zaman gençlere yetişme konusunda yeterli olamamaktadırlar. Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında ise Demiröz (2015) tarafından yapılan araştırmada da paralel sonuçlar elde edilmiş ve yaş gençleştikçe öz liderlik puanının arttığı saptanmıştır. Uğurluoğlu (2010) ve Görmüş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da farklılık saptanmış ancak bu farklılık yaş ilerledikçe öz liderlik becerilerinin arttığı yönünde bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin öz liderlik ölçeğinden elde ettiği puanlar erkek öğretmenlerden daha fazladır. Bu durum yıllarca kadınların iş hayatında geri plana atılmaları, bunun bir sonucu olarak önlerine çıkan engelleri aşabilmek adına her birinin birer lider gibi davranmaları gereksinimi gibi nedenlerle ile ilişkilendirilebilir. Alanyazında Arlı (2011) ve Gayretli (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da cinsiyet değişkenine göre öz liderlik becerilerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmaya göre evli ve bekar öğretmenler arasında öz liderlik becerileri bağlamında bir farklılık yoktur. Alanyazında Erdoğan (2019) ve Ergöz (2018) tarafından yapılan çalışmalar mevcut çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir ve bu çalışmalarda da medeni durum değişkenine göre öz liderlik becerilerinin farklılık göstermediği saptanmıştır. Ancak Demiröz (2015) tarafından yapılan çalışmada medeni durum değişkenine göre öz liderlik becerilerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin öz liderlik becerileri toplam puanı diğer kıdem gruplarından daha

yüksektir. Bu sonuç 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal stratejileri daha iyi kullanarak kendilerini etkilediklerini ve yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır. 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve otokontrol mekanizmalarının daha gelişkin olduğu sonucuna varılabilir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Tarih öğretmenlerinin, yapılan analizlerde diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Bu sonucun Tarih öğretmenlerinin uzmanlık alanlarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Geçmişi değerlendirmede daha bir seviyede olan Tarih öğretmenlerinin, kendi motivasyonlarını artırmak için bu uzmanlıklarından yararlandıkları düşünülmektedir. Kendilerini daha iyi yönlendirebilmeleri, stratejik davranabilmeleri yine uzmanlık alanlarıyla ilişkilendirilebilir.

5.2. SONUÇ

Araştırmada elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar aşağıdaki belirtilmiştir. Araştırmaya göre:

- Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kullanılan ölçekten elde edilen puanlara göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenleri öz liderlik beceri düzeylerinin kullanılan ölçekten elde edilen puanlara göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermaye ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

- Öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin öz yeterlik alt boyutu ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı orta düzey bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. 49 yaş ve üzeri öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlerden daha iyimser bir psikolojide oldukları tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin umut alt boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha yüksek umut puanına sahip oldukları saptanmıştır.
- Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye öz yeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin öz yeterlik ve umut alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği ve bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerden daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık alt boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ve evli öğretmenler bekar öğretmenlerden daha yüksek puan almışlardır.
- Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu anlamlı olarak farklılık göstermektedir ve 11-17 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür.
- Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutu anlamlı olarak farklılık göstermektedir ve 18-

25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür.

- Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu anlamlı olarak farklılık göstermektedir ve 11-17 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür.
- Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlik alt boyutları anlamlı olarak farklılık göstermektedir ve her iki alt boyut için de örneklem grubu içindeki en az kıdeme yani 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür.
- Branş değişkeni göre psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu anlamlı bir farklılık göstermektedir. Beden Eğitimi ve Kimya öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlerden daha iyimser bir psikolojiye sahip oldukları saptanmıştır.
- Branş değişkenine göre psikolojik sermayenin umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik alt boyutları anlamlı farklılık göstermektedir. Bu üç alt boyutta da Beden Eğitimi öğretmenleri diğer branş gruplarından daha yüksek puan elde etmişlerdir.
- Öğretmenlerin öz liderlik becerileri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 30-40 yaş arasındaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksek öz liderlik ölçeği puanı elde etmiştir.
- Öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha yüksek öz liderlik puanı elde etmişlerdir.
- Öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan en az kıdeme sahip olan 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksek öz liderlik puanı elde etmişlerdir.

- Branş değişkenine göre öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Tarih öğretmenleri diğer branş gruplarından daha yüksek öz liderlik puanı elde etmişlerdir.

5.3. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.3.1.Araştırma İle İlgili Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler verilebilir:

- Çalışma kapsamında yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenlerin öz liderlik becerisi ile psikolojik sermayeleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkiden yola çıkarak öğretmenlerin öz liderlik becerilerini artırmak için psikolojik iyi oluşlarını artırmak için Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitimler verilebilir veya öğretmenlerin kişisel gelişim kurslarına yönlendirilmesi sağlanabilir.

- Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin ve öz liderlik becerilerinin yükseltilmesi için öğretmenlere yönelik okul müdürleri tarafından etkinlikler düzenlenebilir. Bu etkinlikler motivasyon artıcı eğitimler olmalıdır.

- Öğretmenlerin psikolojik olarak iyi oluşlarını desteklemek için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çalışma şartları konusunda düzenlemeler yapılabilir. Farklı yaş grupları için farklı şartlar oluşturulabilir. Yeni başlayan ve 25 yıl üzeri kıdemi bulunan iki öğretmen grubunun psikolojik olarak benzer iyi oluş seviyelerine getirilmeleri hedeflenebilir.

- Hizmet içi eğitimler düzenlenirken öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik farklılıklar göz önünde bulundurularak belli gruplara göre özelleştirilmiş hizmet içi eğitim uygulamaları yapılabilir. Farklı kıdem grupları için farklı

eğitimler düzenlenebilir. Bu sayede öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi sağlanabilir.

- Mesleki olarak 25 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin birer emekli adayı olarak görülmesi yerine, yeni öğretmenler için birer koç veya mentor niteliği sağlaması teşvik edilebilir. Aynı zamanda yeni göreve başlamış olan öğretmenlerin de sahip oldukları öz liderlik becerileri ve enerji düzeyleriyle yüksek kıdeme sahip öğretmenleri etkilemeleri ve daha umut dolu ve öz yeterliği yüksek birer öğretmen olmaları desteklenebilir.

- Çalışma esnasında öğretmenlerin pek çoğunun öz liderlik ve psikolojik sermaye kavramlarından haberdar olmadıkları tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlere eğitimler verilerek iyi oluşları desteklenebilir ve kendi liderliklerini kendilerinin üstlenmesi sağlanabilir.

5.3.2.Araştırmacıya Yönelik Öneriler

Araştırmacılar için verilebilecek öneriler aşağıdaki gibidir:

- Bu çalışma Covid19 salgın koşullarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar farklı evren ve örneklemlerden veriler elde ederek benzer çalışmalar yapabilirler.

- Farklı okul türlerinde (ilkokul, ortaokul, meslek lisesi vb.) benzer çalışmalar yapılarak alanyazındaki kapsam genişletilebilir.

- Benzer çalışmalar Türkiye'nin farklı bölgelerinden okullar örneklem alınarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

Abbas, M., ve Raja, U. (2010). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress* https://www.researchgate.net/publication/267265535_Impact_of_Psychological_Capital_on_Innovative_Performance_and_Job_Stress/link/5fc3c805a6fdcc6cc683935a/download (Erişim Tarihi 10 Haziran 2021)

Ağırman, N, ve Ercoşkun, M. H. H. (2017). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *5*(3), 715-728.

Arlı, Ö. (2011). *Bazı öncül ve ardıllarıyla öz liderlik: ilköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Avey, J., Luthans, F. ve Youssef, C. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors, *Journal of Management*, 36, 430-452.

Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*,10,18–25.

Balcı, B. (2004). *Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini.* (yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Balıkçı, A. (2018). An examination of educational and familial factors in leadership development. *Universal Journal of Educational Research*, v6, n2, p265-271.

Baltaş, A. (2000). *Değişimin içinden geleceğe doğru ekip çalışması ve liderlik*. (1.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 194–215.

Başok, Y. N., Ker-Dincer M., ve Akıncı Vural, Z. B., (2008). Eğitimde iletişimde mükemmellik arayışı: iq, eq, sq zekâları ve işlevleri. *bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi* 45: 147-164.

Blalock, H. Jnr. (1979) *Social statistics* (second edition). New York: McGraw-Hill.

Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bir alan araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Celep C. (2010). *Eğitim yöneticisinin liderlik davranışı*, Makale.

Cemaloğlu, N., ve Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*(23), 132-156.

Chen, J.-C., & Silverthorne, C. (2005). Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(4), 280-288.

Cowley, W. H. (1931). The traits of face-to-face leaders. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 304-313.

Cziraki K, Read E, Laschinger HKS, Wong C. (2017). Nurses' leadership selfefficacy, motivation, and career aspirations. *Leadership in Health Services*. 2018;31(1):47-61. doi: 10.1108/LHS-02-2017-0003.

Çekmecelioğlu, H. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *KOSBED*, 28, 21-34.

Çelebi, F. (2021). *Dijital çağda liderlik ve girişimcilik.* İksad yayınevi.

Çelik, O. T., & Konan, N. (2020). Okul müdürlerinin güçlendirici liderliği ile öğretmenlerin özyeterliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *EĞİTİM VE BİLİM, 46*(206).

Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

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

Daft, R. L. (1999*). Leadership: theory and practice*. Harcourt College Pub.

Dalgın, T. (2015). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Muğla konaklama sektörü örneği.* (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

Davis, K. (1984). *İşletmede insan davranışı.* Çev. Kemal Tosun ve ekibi. İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3028.

Davis, T. R., ve Luthans, F. (1980). A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5(2), 281-290.

Demir, S. (2018). Okul yöneticilerinin motivasyonel dili ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 177-183.

Demiröz, K. C. (2015). *Genç çalışanların öz liderlik algılarıyla yöneticilerinin çatışma yönetimi tarı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 105-120.

Dikmen Y, Denat Y, Başaran H, Filiz NY. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin öz etkililik-yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Contemporary Medicine*. 6(3):206-13. doi: 10.16899/ctd.93945.

Doğan, S., Şahin, F. (2008). Bireysel performansı ve verimliliği artımada kendi kendine liderlik yaklaşımının önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources,* 10(1), 77-95.

Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz-yeterlik inançlari üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER),* 24, 87-96.

Erdoğan, M. (2019). *Eğitim sektöründeki yöneticilerin değerleri, öz liderlik nitelikleri ve iş tatminleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ergöz, M. (2018). *Öz liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir devlet hastanesinde araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10*(23), 157-172.

Fuller, F. F., Parsons, J. S., Watkins, J. E. (1974, April). *Concerns of teachers: research and reconceptualization*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, Illinois.

Garipağaoğlu, B. Ç., Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.

Gayretli, Z. (2019). *Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının öz liderlik davranışlarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Trabzon.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10 ed.)*. Boston: Pearson.

Gökmen, A., ve Ekici, G. (2018). Biyoloji öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeyleri ile mesleki kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Öğretmen Dergisi*, *2*(2), 17-28.

Görmüş, M. (2020). *Gençlik liderlerinde öz liderlik davranışlarının iş doyum düzeyine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Güney Salih (2012). *Liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.

Gürsu, O., Ay, Y. (2019). Pozitif psikoloji: mutluluğun ve insanın güçlü yönlerinin bilimi/Positive psychology: the science of happiness and human strength. tarr: *Turkish Academic Research Review*, 4 (4), 655-660. doi: 10.30622/ tarr.637983.

Haase, J.E., (2004). The adolescent resilience model as a guide to ınterventions. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 21, s. 289-299.

Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. Delhi: New Age International Publishing.

Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial psychology*, 17(8), 672-691.

Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire. *Journal of Managerial*, 17(8).

Işık Ö. ve Serinkan, C. (2020). Liderlik yaklaşımları ve spor yönetiminde liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 7*(2), 308-332.

Jogulu, U. ve Wood, G. (2008). A cross-cultural study ınto peer evaluations of women's leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol:29 (7), 600-616.

Kaiser, Jeffrus S.; (1981). Motivation, deprivation; no reason to stay. *Journal of Teacher Education,* Sept-Oct. Vol 32, s: 5, 1981.

Kaya, A., Balay, R., ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48). 47-68.

Karabacak, M. (2014). *Ankara ili genel liselerinde görev yapan öğretmenlerin özerklik algıları ile özyeterlik algıları arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar, ilkeler, teknikler.* Ankara: Nobel.

Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*(2), 74-89.

Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal Of Social Sciences*, *13*(48).

Keçecioglu, T. (1998). *Lider ve liderlik.* İstanbul: Kalder Yayınları.

Kılıç, E.D., Üstün, A., Önen, Ö. (2011). Öğrenen örgütlerde etkili liderlik: Burdur örneği. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 6(1), 5-22.

Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. (13.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları

Konradt, U., Andreben, P. Ve Ellwart, T.(2009). Self-leadership in organizatonal teams: a multlevel analysis of moderators and mediators. *European Journal of Work and Organizatonal Psychology*, cilt 18, sayı 3, s.322-346.

Kopelman, R.E., Prottas, D.J. ve Falk, D.W. (2009). Construct validation of theory x/y behavior scale. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(2), 120-135.

Korkmaz, M. ve Özen, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin fen bilimlerinde yapılandırmacı öğrenme yaklaşımı uygulamalarının öğretmen liderliği

davranışlarına etkileri. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 3(3),191-212.

Kotzé, M.; (2018). The ınfluence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, cilt 48, sayı 2, 2018, s. 279-292.

Küçük, V. & Koç, H. (2015). Psiko-sosyal gelişim süreci içersinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (9).

Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M. (2007). Psychological capital: measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 3, 541–572 (2007).

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

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

Mabey, C., ve Lees, T. F. (2007). *Management and leadership development*: Sage.

Manz, C. C. (1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self- ınfluence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3): 585-600.

Manz C. C., (1992). Self-leadership the heart of empowerment. *The Journal for Quality and Participation*, 1992, 15, 4, p.80-86.

Manz, C.C. ve Neck, C.P. (1991). Inner leadership: creating productive thought patterns. *Academy of Management Executive*, 5(3): 87-95.

Manz, C. C., ve Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.

Maykrantz, S.A., Langlinais, L.A., Houghton, J.D., Neck, C.P. (2021). Self-leadership and psychological capital as key cognitive resources for shaping health-protective behaviors during the covid-19 pandemic. *Adm. Sci.*, 11, 41. https://doi.org/10.3390/admsci11020041

McGregor, D. (1957). The human side of enterprise. *Management Review*, 46(11), 166-171.

Mockler, N. (2011). Beyond "what works": Understanding teacher identity as a practical and political tool. *Teachers and Teaching*, 17(5), 517-528. doi:10.1080/13540602.2011.602059.

Neck, C.P. ve Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: past development, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4): 270-295.

Neck, C.P., Wanda, J.S. ve Godwin, J.L. (1997). Thought self-leadership: a self-regulatory approach to diversity management. *Journal of Managerial Psychology*, 12(3): 190-203.

Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. (2010). The Interactive effects of psychological capital and organizational ıdentity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies,* 17, (4), 380-391.

Owens, J. (1979). The uses of leadership theory. *IEEE Engineering Management Review,* 7(2), 102-108.

Özcan, S. (2019). *Hemşirelerin örtük liderlik algıları ile öz liderlik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Özenoğlu Kiremit, H., (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Sachs, J. (2016). Teacher professionalism: Why are we still talking about it? *Teachers and Teaching*, 22(4), 413-425. doi:10.1080/13540602.2015.1082732.

Sampl, J. et.al. (2017). A randomized controlled pilot intervention study of a mindfulness-based self-leadership training (MBSLT) on stress and performance. *Mindfulness*, 8, p.1393-1407.

Sarı, C. (2021). *Pozitif psikolojik sermayenin öz-liderlik becerileri üzerindeki rolü*. (Yüksek Lisans Tezi)., İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Seligman, M.E. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. NewYork: Pocket Books.

Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.

Snyder, C. R., Urwing, L. & Anderson, R. J. (1991). Hope and health: measuring the will and the ways, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon.

Şimşir, İ., ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*. *1*(1), 25-42.

Tabak, A. (2005), *Lider ve takipçileri.* Ankara: Asil yayınları.

Tabak, A., Sığrı, Ü., ve Türköz, T. (2013). Öz liderlik ölçeğinin türkçeye uyarlanması çalışması. *Bilig Dergisi*, 67, 213-246.

Tabancalı, E. & Cengiz, F. (2018). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 481-499. DOI: 10.17860/mersinefd.414649.

Tanrıverdi, H., & Paşağlu, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *13*(50), 274-293.

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

Tunçer, P. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Turan, S. (2004). Yönetim ve öğretmenlik mesleği. M. Ö., Karslı (ed.). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş Alternatif Yaklaşım* (s. 255–275), İkinci Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Türköz, T. (2010). *Çalışanların öz liderlik algısının izlenim yöntemi taktiklerini kullanımlarına olan etkileri: savunma sanayinde uygulamalı bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, cilt 24, sayı 1, s.175-191.

Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.

Yaman, C, Özdemir, A. ve Vural, R. A. (2018). STEM uygulamaları öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin geliştirilmesi: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 93-104.

Yang, C.-W. (2008). The relationships among leadership styles entrepreneurial orientation, and business performance. *Managing Global Transitions*, 6(3), 257–275.

Yavuz, E. ve Ayan, B. (2019). Kamu örgütlerinde öz liderlik düzeyinin belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, cilt 10, sayı 17, s.1002-1029.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82–91.

EKLER

EK 1. Etik Kurul Onayı

İÜC Tarih ve Sayı: 04/09/2019-64694

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı :74555795-050.01.04-
Konu :2019/41 sayılı Etik Kurul Onayı

Sayın Sezer ÖZCAN BAŞYİĞİT
İÜ Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

İlgi :21.06.2019 tarihli proje başvurunuz.

Yürütücülüğünü üstlendiğiniz **"Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerileriyle İlişkisi"** başlıklı projeniz Etik Kurul'umuzun 03.09.2019 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, Etik Kurul Onayı ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ
Başkan

EK :
1 Etik Kurul Onayı

04/09/2019 V.Haz.Kont.İş. : C.SÖNMEZTÜRK

Doğrulamak için: http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/enVision.ivorgulardelgedogrulama.aspx?V=BE6PEM46H

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Canan SÖNMEZTÜRK

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Tel : 0212 404 03 00 Faks : 0212 404 07 01
Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 2. Araştırma İzin Onayı

T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.15846963
Konu :Anket Uygulama İzin Onayı
(Sezer Özcan BAŞYİĞİT)

30.10.2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 Genelgesi.

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 13.10.2020 tarih ve 70844 sayılı yazılarında, Üniversitenin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Sezer Özcan BAŞYİĞİT'in "Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerileriyle İlişkisi" konulu araştırmasına istinaden Müdürlüğümüze bağlı Yeşilyurt ilçesindeki resmi Anadolu Liselerindeki öğretmenlere anket uygulamayı talep etmektedir.

Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 27/10/2020 tarihinde yapılan toplantıda; İlgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması, kişisel verilerin gizliliğine dikkat edilmesi kaydıyla gönüllülük esasına göre, araştırmacının araştırmasının bitiminden itibaren 30 gün içerisinde araştırma sonuçlarını Müdürlüğümüze bildirmesi şartı ile anket uygulamasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olur'larınıza arz ederim.

Erhan PELİTOĞLU
İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
30.10.2020

Battal KANBAY
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Adres:
Elektronik Ağ: malatya.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim44@meb.gov.tr

Bilgi için: ortaöğretim şubesi
Tel: 0 (422) 280 45 06
Faks: 0 (422) 280 45 49

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden ee3c-86d2-3d28-b672-fb88 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3A. Demografik Bilgi Formu

Bu ölçek İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde görevli Prof. Dr. Elife Doğan Kılıç danışmanlığında yürütülen 'Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin Öz Liderlik Becerileriyle İlişkisi' adlı yüksek lisans tez çalışması için uygulanmaktadır. Katılımcıların vereceği cevaplar başka hiçbir amaç için kullanılmayacak ve bilgiler herhangi başka bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır.

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Adınız:

Soyadınız:

Yaşınız:

Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐

Medeni Durumunuz: Evli ☐ Bekar ☐

Kadro Durumunuz: Ücretli ☐ Sözleşmeli ☐ Kadrolu ☐

Branşınız: Türk Dili ve Edebiyatı ☐
Matematik ☐
Tarih ☐
Coğrafya ☐
Yabancı Dil ☐
Fizik ☐
Kimya ☐
Biyoloji ☐
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ☐
Felsefe Grubu ☐
Beden Eğitimi ☐
Görsel Sanatlar / Müzik ☐
Bilişim Teknolojileri ☐
Sosyal Aktivite ☐
Diğer (lütfen yazınız): .....

Kıdeminiz: 0-4 yıl ☐
5-10 yıl ☐
11-17 yıl ☐
18-25 yıl ☐
25 yıl üzeri ☐

EK 3B. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ölçekte size uygun seçeneği işaretleyiniz. (1.Hiçbir zaman, 2.Nadiren, 3.Ara sıra, 4.Genellikle, 5.Her zaman)

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

EK 3C. Öz Liderlik Ölçeği

Öz Liderlik Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen davranışların sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz..

1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Ara Sıra, 4: Genellikle, 5: Her Zaman

No	İfade					
1	Önemli işlerde, başarımı üst düzeyde sergileyebilmek için hayal gücümü kullanırım.	1	2	3	4	5
2	Karşılaştığım problemleri çözmeye çalışırken kimi zaman yüksek sesle, kimi zaman da içimden kendi kendime konuşarak durumu gözden geçirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3	Bir görevi başardığımda, özellikle zevk aldığım bir şeyleri yaparak kendimi ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
4	Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi mantığıma başvurarak durumu değerlendiririm.	1	2	3	4	5
5	Başarısız olduğum zamanlarda, kendimi yetersiz bulma eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
6	Mesleğimde ne kadar iyi olduğumu takip ederim.	1	2	3	4	5
7	Neyi başarmam gerektiğini hatırlamak için notlar kullanırım.	1	2	3	4	5
8	Bir işe başlamadan önce, kendimi o işi başarıyla tamamlamış gibi hayalimde canlandırırım.	1	2	3	4	5
9	Zor koşullar altında çalışırken, kimi zaman kendi ken- dime konuştuğum olur (yüksek sesle veya zihnimden).	1	2	3	4	5
10	Bir işi iyi yaptığımda, kendimi özel bir şekilde (iyi bir akşam yemeği, sinema, alış veriş, seyahat, vb.) ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
11	Sorun yaşadığım durumlar hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde tartmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
12	Başarısız olduğum durumlarda kendime çok kızarım.	1	2	3	4	5
13	Bir işi yaparken ne kadar iyi olduğumun farkındayımdır.	1	2	3	4	5
14	Çevremde heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren insan ve nesneler bulundurmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

15	Başarmam gereken işlere odaklanmamı sağlayacak, somut hatırlatıcılar kullanırım(notlar, listeler, vb.).	1	2	3	4	5
16	Bir işi yapmadan önce, o işi başarıyla yaptığımı kafamda tasarlarım.	1	2	3	4	5
17	Kendim için tespit ettiğim belirli hedefleri gerçekleştirmek için çalışırım.	1	2	3	4	5
18	Zor durumlarla karşılaştığımda, o durumun üstesinden gelebilmek için kendi kendime sesli ya da sessiz konuşmalarla telkinler yaparım.	1	2	3	4	5
19	Bir görevi başarıyla sonuçlandırdığımda, çoğunlukla kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
20	Biriyle anlaşmazlığım olduğunda, kendi düşünce ve fikirlerimi açıkça ifade eder, gerekirse o düşünce ve fikirleri doğruluğu açısından değerlendirebilirim.	1	2	3	4	5
21	Bir işte yeterince başarılı olamadığım zamanlarda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
22	İşimi ne kadar iyi yaptığıma dikkat ederim.	1	2	3	4	5
23	Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi, özellikle gözümde canlandırırım.	1	2	3	4	5
24	Gelecekte ulaşmak istediğim hedefleri düşünürüm.	1	2	3	4	5
25	Fikirlerim ve inançlarım hakkında düşünür ve değerlendirmeler yaparım.	1	2	3	4	5
26	Bir işi başaramadığım zaman, kendimle ilgili memnuniyetsizliğimi açık olarak ifade ederim.	1	2	3	4	5
27	Üzerinde çalıştığım konuların hangi aşamasında olduğumu takip ederim.	1	2	3	4	5
28	Kişisel başarım için özel hedefler belirlerim.	1	2	3	4	5
29	İşlerin yapılması için kendime has yöntemlerim vardır.	1	2	3	4	5