**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeyle Olan İlişkisi[[1]](#footnote-1)**

**An Analysis of the Effects of Positive Psychologica and Ethical Leadership Perceptions of Teachers Regarding Their Work Engagement**

**İsmail Eser[[2]](#footnote-2), M. Semih Summak[[3]](#footnote-3)**

Öz

*Bu araştırmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye olan ilişkisini incelemektir. Araştırmada nicel ve nitel tekniklerin bir arada kullanıldığı karma yöntem modellerinden sıralı açımlayıcı tasarım modeli kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümünün örneklemi, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil Merkez ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 982 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada nicel veriler; Luthans, Avolio, Avey ve Norman* (2007) *tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölceği”, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Algısı Ölçeği” ve Schaufeli*, *Martinez, Marques-Pinto, Salanova, Bakker, (2002) tarafından geliştirilen “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği” ile toplanmıştır. Nitel veriler ise araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile nicel verilerin toplandığı okullardaki 24 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın nicel kısmının analizinde regresyon, korelasyon ve betimsel analizleri; nitel verilerin analizinde ise olgubilim ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algıları işle bütünleşmenin önemli bir yordayıcısı olarak gözlemlenmiştir. Nitel araştırma sonuçlarına göre ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin belirlenen hedeflere ulaşmada, zorluklara karşı farklı çözüm yolları üretmede, beklenen performansı yakalamada işle bütünleşmeyi olumlu yönde etkileme durumu teyit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre etik liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin, çalışma ortamındaki atmosferi olumlu etkilediği ve yöneticilerin göstermiş olduğu etik davranışların işle bütünleşmede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına dayalı olarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.*

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

*Abstract*

*The purpose of this study is to assess the effects of positive psychological capital and ethical leadership perceptions of elementary, middle, and high schoolteachers on work engagement. The sample size for the quantitative stream of the study consisted of 982 elementary, middle, and high school teachers in Sahinbey and Sehitkamil sub provinces of the Greater* G*aziantep province, during the academic year 2015-2016. The “Psychological Capital Scale” developed by Luthans et al. (2007), “Ethical Leadership Perception Scale” developed by Yılmaz (2005), and the Utrecht Work Engagement Scale developed by Schaufeli et al. (2002) were utilized in data collection. The qualitative data of this study were collected from 24 teachers who work in the same schools (where quantitative data were collected by using* s*emi-structured interview protocol, developed by the researcher. Regression, correlation and descriptive analysis of the quantitative part of the research; In the analysis of qualitative data, phenomenology and content analysis were used. The findings of the study revealed a positive and signify cant relationship between positive psychological capital and ethical leader shipper ceptions, and work engagement. It became lear that positive psychological capital and ethical leader shipper ceptions of the teachers seemed to be an important predictor of work engagement. The qualitative an analysis confirmed the positive impact of teachers’ positive psychological capital on reaching goals, finding solutions for the problems they encountered, and achieving the expected performance level. Based on the participant teachers’ perceptions, leader sequipped with ethical leadership characteristics seemed to have impacted the work environment positively, and the ethical behaviors of leaders seemed to have impacted their work engagement as well. Based on the findings of this study, some recommendations for researchers and practitioners were given.*

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

**Giriş**

İnsan davranışlarının incelenmesi olarak tanımlanan psikoloji biliminin üç ana konusu; ruhsal rahatsızlıkları tedavi etmek, bireylerin yaşam kalitelerini yükseltmek ve üstün yeteneklerini ortaya koyarak geliştirmektir (Boniwell, 2006). Bu üç unsurdan ruhsal rahatsızlıkların ve zarar verici davranışların tedavisi ön plana alınmış ve sağlıklı olan bireylerin yetiştirilip bunların güçlü olan yanlarından yararlanılması konuları göz ardı edilmiştir (Nelson ve Cooper, 2007). Psikolojinin tek taraflı olan bu bakış açısı zaman zaman dikkatleri bireylerin daha verimli yaşamalarına ve üstün yeteneklerinin ortaya çıkarılmasına çekmiştir (Luthans, 2002). 1950 yılında Maslow psikolojinin çalışma alanındaki bu eksikliğini fark etmiş ve psikoloji biliminin sağlıklı ve yaratıcı olan bireylere yönelmesi gerektiğini söyleyerek kendini gerçekleştirmiş olan bireylerin yaşam şeklini açıklarken “pozitif psikoloji” terimini ilk defa kullanmıştır (Maslow, 1954). 1980’lerde Herzberg ve McGregor yapmış oldukları çalışmalarda psikolojinin bu pozitif yönüne odaklanmışlardır. Martin Seligman ise 1998 yılında psikolojinin unutulmuş olan bu iki önemli misyonunu tekrar gündeme getirmiştir. Psikolojinin insan yaşamını iyileştirmek ve insanların üstün yetenekleri ve güçlü yönlerini geliştirmek için Seligman öncülüğünde çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmalara “pozitif psikoloji” adı verilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004; Sheldon ve King, 2001).

Bu gelişmelerle beraber, insan kaynağını ön plana alan ve yönlendirme açısından önem kazanmaya başlayan diğer bir kavram “örgütsel psikolojik sermaye” olmuştur (Luthans, 2002; Luthans vd., 2006; Nelson - Cooper, 2007; Wright, 2003). “Örgütsel psikolojik sermaye” kavramı, büyük ölçüde örgütsel alanda uygulanan “pozitif psikolojideki” teori ve çalışmalardan meydana gelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye kuramı, “kuram aktarma” yöntemi kullanılarak geliştirilmiş ve kuramın temelini; pozitif psikoloji, psikolojik kaynak kuramları, iş motivasyonu, Bandura’nın sosyal biliş ve etkinlik kuramları, Fineman’ın üç olgu çalışması, Diener’in mutluluk ve öznel iyi oluşla ilgili çalışmaları ve Fredrickson’ın genişlet ve inşa et kuramından almıştır (Fineman, 2006; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011; Youssef-Morgan ve Hardy, 2014; Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015; Youssef ve Luthans, 2013).

 “Pozitif psikolojiyi” örgütsel alana taşıyan “pozitif örgütsel davranış” bireylerin zayıf ve aksak olan yanlarından ziyade, güçlü olan yanlarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle alakalı olan bir kavramdır (Seligman-Csikszentmihalyi, 2000). Bu yeni bakış açısı, bireylerin performansın artırılmasında ve örgüt başarısının sağlanmasında; ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynaklarının pozitif olarak yönlendirilen güçlü yanlarını ve psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Turner, Barling ve Zaharatos, 2002). Bu açıdan psikolojik kaynak olarak bireysel anlamda “kişisel gelişim ve performansı” teşvik eden, örgütsel anlamda “insan sermayesi ve sosyal sermayenin” önemine dikkat çeken “örgütsel psikolojik sermaye” kavramı örgütler açısından elde edilip yönetilmesi ve incelenmesi gereken bir güç haline gelmiştir (Luthans vd., 2007; Wright, 2003). Astlarını bireysel ve örgütsel manada onların faydalarına olabilecek durumlarda destekleyip güçlendiren liderler çalışanların psikolojileri üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadırlar.

Liderlerin sahip olduğu özellikler ile bireyleri nasıl etkilediği üzerine çeşitli araştırmalar yapılmış ve bu konuda farklı tezler ortaya konulmuştur. Yapılmış olan bu çalışmalarda, liderler bireyleri etkileyen ve harekete geçiren, insan üstü güçlere sahip kişiler olarak tanımlanırken bazı çalışmalarda da liderler grup üyeleri ile birlikte hareket eden ve yönlendiren kişiler olarak tanımlanmışlardır. Tüm bu farklı tanımlamalara rağmen liderliğe ilişkin ortak yaklaşım; liderlerin, grup üyelerinin güvenini ve saygısını kazanması onları motive etmesi, grup üyelerinin işlerini daha istekli bir şekilde yapmalarını sağlaması olarak ifade edilebilir (Doğan, 2007).

Liderlik kavramı, zamanla örgütler açısından önemli bir hal almıştır. Liderlik üzerine birçok çalışma yapılmış ve farklı liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Tüm bu yaklaşımların ortak noktası ise liderlerin grup üyeleri ile hareket ederek istenilen dönüşümü gerçekleştirmesidir. Liderler, örgütlerde istenilen değişimi ve dönüşümü gerçekleştirirlerken yüksek düzeyde etik ve ahlâki standartlara sahip olmaları gerekmektedir (Eisenbeiss, 2012). Bu anlayış “etik liderlik” yaklaşımının ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Etik liderlik kavramının temel etkisi ve güç kaynağı “moral ve etik otoriteye” dayanır. Etik liderler, moral ve bürokratik gücü kişiliğinde birleştirmiş; doğruyu tanımlamaya ilişkin olarak bir değerler ve inançlar sistemi oluşturmuş dengeli olan liderlerdir (Turhan, 2007). Etik liderlik; adalet, dürüstlük , saygı, güven ve cesaret vb. özellikler istemektedir (Gallagher ve Tschudin, 2010). Liderlerin takipçileri tarafından ne kadar etik ve adil olduğu görülürse değişim de o kadar kuvvetli olmakta ve bireyler performanslarını arttırmaya yönelmekte ve örgüte daha çok katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte etik liderler, rol modelleme süreci sayesinde de takipçilerini etkileyen sosyal öğrenme sürecini de oluşturmaktadır. Bu iki bakış açısıyla etik liderliğin yalnız bireysel etki yaratma olmadığı, bununla birlikte örgütsel yapı ile de ilişki içinde olup onu etkilediği görülmüştür (Walumbwa, Morrison ve Christensen, 2012).

Örgütlerde bireylerin psikolojileri, liderlerin etkileri çalışanların işine tutku ve coşku ile bağlanmasında önemlidir. Ruhsal durumu iyi olan çalışanlar ile etkili liderlerin yer aldığı örgütlerde bireylerin işlerine bağlılıkları daha yüksek düzeydedir. Bu bağlılık araştırmacılar tarafından işle bütünleşme olarak tanımlanmaktadır (Altun, 2013; Bilgen, 2014; Işık, 2009; Neubert vd., 2009).

İşle bütünleşme (Work Engagement) ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, Kahn 1990 yılında yaptığı çalışmayla öncü olmuş ve işle bütünleşmeyi kavramsallaştırıp bütünleşmenin boyutlarını ortaya koyan modeli geliştirmiştir (Kahn, 1990). Kahn’ın yaptığı bu çalışma işle bütünleşme alanında yapılan diğer çalışmalar içinde model olmuş ve sonra yapılan araştırmalar işle bütünleşmeye ilişkin kuramsal yapıyıda güçlendirmiştir. Schaufeli'nin öncülüğünde geliştirilmiş olan “işle bütünleşme modelinde” ise pozitif psikolojiye olan ilgiyle beraber, iyililik haliyle ilgili olan kavramların daha fazla araştırmaya konu olduğu görülmüştür. (Schaufeli vd., 2002.)

İşle bütünleşme kavramı; bireyin kendisini işine vermesi, tüm benliği ile kendisini işine katması, tüm gücünü ve yeterliliğini işi için coşkuyla kullanması yani işiyle bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir. Farklı araştırmacılar işle bütünleşmeyi “işe angaje olma”, “işe adanma”, “işe cezbolma”, “işe tutkunluk”, “işe kapılma” gibi farklı isimlerle açıklamışlardır (Ardıç ve Polatçı, 2009; Esen, 2011; Kanten ve Yeşiltaş, 2013). İşiyle bütünleşmiş olan bireyler örgütlerinin istedikleri amaçlara ulaşması için daha fazla olumlu davranışlar ortaya koyacak, görev ve sorumluluklarını herhangi bir dış denetime gerek duymadan yerine getireceklerdir. Bireylerin çalışırken pozitif enerjilerini ortaya koymaları, işlerine şevkle sarılmaları, kendilerini işlerine adamaları, tüm motivasyonları ile işlerine yönelmeleri, işlerini zamanla sınırlandırmamaları, işlerinden ayrılmak istememeleri olarak da ifade edilen işle bütünleşme davranışı örgütlerde istenilen ve gerekli olan bir davranıştır (Kahn, 1990).

Çalışanların pozitif ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılarak geliştirilmesinin istenilen performanslarını olumlu yönde etkileyeceğini, bireylerin işle bütünleşmelerine katkıda bulunacağı konusunda dikkate değer bulgular mevcuttur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Ayrıca pozitif psikoloji akımının örgütsel davranış alanındaki liderlik etkinliğinin ve çalışan performansının geliştirilmesi gibi uygulamaları da etkileyebileceği öne sürülmektedir (Luthans, 2002: 697;Luthans ve Youssef, 2007). İş performansı ile yakından ilişkilendirilmiş olan, çalışanların işleriyle bütünleşme durumlarını ve işe dönük tutkularını açıklayan “işle bütünleşme” kavramının (Schaufeli vd., 2002; Rich, LePine ve Crawford, 2010) bu çalışmada gerek pozitif psikolojik sermaye ve gerekse etik liderlik kavramlarıyla olan ilişkisi ortaya konmaya çalışılacaktır. Ayrıca Türkiye’de pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme konularında yapılan çalışmaların sınırlı olması, bu konuda alanyazında boşluğu doldurarak alan yazıya katkı sağlayacak olması açısından önemli görülmüştür.

*Problem Durumu*

Pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik ve işle bütünleşme kavramları farklı şekillerde ifade edilmesine rağmen bir örgüt için büyük öneme sahip değerler olarak görülebilir. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin sahip oldukları olumlu düşünce ve davranış şekilleri olarak ifade edilirken etik liderlik; ahlaki ve değerler bütünüyle bireyleri harekete geçirme olarak tanımlanmaktadır. İşle bütünleşme ise bireylerin tüm motivasyonları ile kendilerini işlerine vermeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu üç kavram incelendiğinde bir örgüt için ne kadar önemli oldukları görülmektedir. Tüm örgütlerde olduğu gibi bu kavramlar okullar ve öğretmenler içinde çok önemlidir. Çünkü öğretmenlerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayeleri işleri ile olan bütünleşmelerini ve bakış açılarını etkileyecektir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ne kadar fazla ise sosyal çevrelerine ve işlerine olan bağlılıkları o derece artacaktır. Benzer şekilde yöneticilerinin taşımış oldukları “etik liderlik” becerilerinin öğretmenlerin işle bütünleşmelerini ve performanslarını olumlu yönde etkilediği, yapılan çalışmalar neticesinde görülmektedir. Öğretmenler okul yöneticilerinden kendilerine karşı ahlaki değerler içerisinde olmalarını, saygı duymalarını, adil ve dürüst davranmalarını, güven ve cesaret vermelerini beklemektedirler. Bu özelliklere sahip eğitim yöneticilerinin okullarda öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde etkilediklerini gösteren araştırmalar da mevcuttur (Altun, 2013; Karadaş, 2014; Kılınç, 2010).

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

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

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin düşük olduğu, yöneticilerin adil ve ahlaki değerlerden uzak olduğu okullarda öğretmenlerin performanslarının olumsuz etkilendiği birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Böyle okullarda ve bu okullarda çalışan öğretmenlerde bazı sorunlarla karşılaşılacağı, okulların hedeflenen amaçlara ulaşmada sorunlar yaşayacağı söylenebilir. Bu açıdan öğretmenlerin işle bütünleşmelerini sağlamanın, olumlu psikolojilerine destek olmanın ve etik değerler doğrultusunda davranmanın bir gereklilik olduğu görülmektedir (Bıyıkbeyi, 2015; Topçu ve Ocak, 2012; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve performanslarına ilişkin çalışmalarda alan yazında bir eksiklik olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın, öğretmenlerde, eğitim yöneticilerinde vepolitika belirleyicilerde konuya ilişkin bir öngörü ve farkındalık oluşturması ve alan yazında boşluğu dolduracağıdüşünülmektedir.

Yapılan çalışma çerçevesinde “İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının öğretmenlerin işle bütünleşmesine olan etkisi nedir?” Araştırma sorusunu oluşturmaktadır. Araştırma sorusuna ek olarak aşağıda belirtilen alt sorulara da çözüm aranmıştır:

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin genel ortalama ve alt boyutları, işle bütünleşme düzeylerini yordamakta mıdır?
2. Öğretmenlerin etik liderlik algıları genel ortalaması ve alt boyutları, işle bütünleşme düzeylerini yordamakta mıdır?
3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine etkisine yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?

**Yöntem**

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

***Araştırma Modeli***

Bu araştırmada, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı “*karma yöntem”* kullanılmıştır. Karma yöntem; nicel ve nitel araştırmaların güçlü yanlarının birbirlerini destekler nitelikte kullanılmış olduğu kapsamlı bir entegrasyon çalışmasıdır (Creswell, 2006). Araştırmamızda karma yöntem tasarımlarından araştırma amaçlarına uygun olduğu düşünülen açımlayıcı karma olarak da bilinen “*Sıralı Açımlayıcı Tasarım”* tercih edilmiştir. Sıralı açımlayıcı tasarım araştırmacının nicel olan bir aşamayı yöneterek başladığı, araştırmanın ikinci aşamasını ise nicel verilere dayalı olarak elde ettiği nitel verilerle sürdürdüğü ve sonuca ulaşmaya çalıştığı bir karma yöntem deseni olup araştırma bulgularını açıklamaya odaklanmasından dolayı bu adı almıştır “Sıralı açımlayıcı tasarımda” öncelikle nicel veriler toplanır ve verilerin analiz edilmesinden sonra nitel verilerin toplanmasına başlanır. Toplanılan nitel veriler nicel verileri güçlendirmek için toplanır. Elde edilen verilerin analizi birbirleriyle ilişkilidir. Veriler genelde “yorumlama ve tartışma” bölümlerinde ilişkilendirilir (Creswell ve Clark, 2014).

Araştırmamızda, ilk olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin nicel veriler ortaya konularak verilerin derinlemesine incelenebilmesi amacıyla da nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yapılan çalışmanın nicel kısmında değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulması amaçlandığından, araştırma ilişkisel tarama olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın nicel yöntemle çalışılan kısmında ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli sınıf ve branş öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algıları ve işle bütünleşmeleri arasında ilişki olup olmadığı, bu değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin yönünün ne olduğunun belirlenmesine çalışılmıştır.

Araştırmanın nitel yöntemle çalışılan kısmında “olgubilim deseni” kullanılmıştır. Felsefi bir gelenekten gelmekte ve yaşanmış olan deneyimlerin gerçek anlamını ortaya koyarak “psikolojik gerçekliği” tanımlama adına kullanılmakta olan olgubilim deseni, farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve daha ayrıntılı bir fikre sahip olamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgubilim deseninde belirli bir olguya ilişkin olarak bireysel algıların veya bakış açısının ortaya çıkartılması ve yorumlanması hedeflenmektedir (Merriam, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Olgubilim yaklaşımın temelini kişisel tecrübeler oluşturur. Araştırmacı katılımcıların kişisel tecrübeleri ile ilgilenmekte, bireylerin olayları algılamaları ve bunlara yükledikleri anlamları incelemektedir.

PozitifPsikolojikSerm Ölçeği

Nicel Verileri Toplama ve Analizi

Etik Liderlik Ölçeği

İşle Bütünleşme Ölçeği

Tarama Modeli: Anket, tanımlayıcı istatistikler; doğrulayıcı faktör analizi, regresyon ve korelasyon analizleri, kullanılan programlar; SPSS 22 ve AMOS 20 Yazılımları

Sonraki Aşama

Nitel Verileri Toplama ve Analizi

Görüşmede kullanılacak sorularının geliştirilmesi, kolay ulaşılabilir durum örneklem kriteri temelinde 24 öğretmenin katılımcı olarak alınması

24 katılımcı ile derinlemesine görüşme yapılması, Kodlama ve İçerik Analizi, Betimsel Analiz, Tematik Analiz

Kullanılan program: Atlas.ti 7.5.10

Görüşme Formu

Yorumlama

**Yapılan İşlemler ve Araçlar**

**Algoritma**

**ÖlçmeAraçları**

Nicel ve Nitel Sonuçların Açıklanması ve Yorumlanması

Olgubilim tanımlayıcı olan bir araştırmadır. Bu nedenle genelleme yapmaktan ziyade, olguları tanımlamak daha önemlidir (Akturan ve Esen, 2008). Olgubilim çalışmalarında en önde gelen veri toplama aracı ise görüşmedir. Olgubilimde, yapılandırılmamış veya yarı yapılandırılmış görüşme teknikleri kullanılarak araştırılacak olan olgu açıklanmaya çalışılmaktadır (Wimpenny ve Gass, 2000).

Şekildeki “Karma Yöntem Çalışma Algoritması” Creswell, 2012, s.541’den uyarlanmıştır.

***Verilerin Analizi***

Araştırmada elde edilmiş olan verilerin analizlerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi için Amos 20.0 diğer tüm analizler için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Bu kapsamda SPSS-22 programı aracılığıyla ilk sırada veri girişi yapılmış ve analizler için veriler hazır hale getirilmiştir. İlk olarak bir değişkenle ilgili olarak sayısal verilerin tanımlanması ve sunulmasında kullanılan betimsel (tanımlayıcı) istatistiklerden yararlanılmış ve örneklemde yer almış olan katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya çıkarılması yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda frekans (N) ve yüzde (%) dağılımı belirlenmiştir. Yapılan ilk analizlerde ölçülen her bir değişken için tanımlayıcı istatistik hesaplaması (ortalamalar ve standart sapmalar) gerçekleştirilmiştir. Katılımcı görüşlerinin ortalama değerleri, standart sapmaları ve gruplar arasındaki ilişkisel durumlar ortaya konulmuştur. Frekans ve ortalama değerlere bakılarak maddelerin kabul dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu araştırma kapsamındaki pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşme değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü, düzeyi ve miktarını belirlemek için “Pearson korelasyon katsayısı” hesaplanmıştır.

Bu araştırma kapsamında bağımlı değişken ile bağımsız değişkenlerin birbirlerini ne kadar yordadıkları ortaya konulmuş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki önemliliği saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan analizler tüm ölçeklerde ve faktör boyutunda genel ortalama puanı dikkate alınarak yapılmıştır. İlkokul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmeleri üzerindeki doğrudan etkileri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin işle olan bütünleşmeleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla “çoklu ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Etik liderlik algısı genel ortalaması ve alt boyutlarının işle bütünleşmenin genel ortalama ve bunların alt boyutlarını ayrıca pozitif psikolojik sermayesi genel ortalaması ve alt boyutlarının işle bütünleşme genel ortalamasını ve alt boyutlarını ne ölçüde yordadığını belirlemek için “çoklu regresyonun stepwise (adımsal) metodu” seçilmiştir.

Nitel yöntemle elde edilmiş olan veriler, “içerik analizi” kullanılarak işlenmiştir. “İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu çerçevede içerik analizi yoluyla verileri tanımlamaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmaya çalışırız” (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada, elde edilmiş olan bulgularda benzer olan veriler kavramlaştırılmış ve temalar içinde bir araya toplanmıştır. Örneklem içerisindeki öğretmenlerle yapılmış olan görüşmeler, araştırmacı tarafından kayıt altına alınmıştır. Bu kayıtlar yazılı olarak elektronik ortama aktarılmıştır. Verilerin analizinde “Atlas.Ti 7.5.10 nitel veri analizi programı” kullanılmıştır. Bu aşamada, her bir değişken ve alt boyutlarına ait olan “kavramsal kodlamalar” hazırlanmıştır. Hazırlanan her bir soruya yönelik oluşturulmuş olan kodlar arasındaki ortak olan yönler bulunmaya çalışılmıştır. Sonraki aşamada ise “tema, alt tema ve kavramlar” sistematik olarak düzenlenmiştir. Alıntıların belli bir konu veya noktaya işaret etmiş olması ve bunun çoğunluk tarafından dile getirilmiş olmasıyla kavramlar oluşturulmuştur. Yapılan çalışmada görüşlerini bildirmiş olan her bir öğretmene katılımcı olduğunu anımsatan “K1” gibi kodlar verilmiştir.

***Evren ve Örneklem/ Çalışma Grubu/Katılımcılar***

2015-2016 öğretim yılındaGaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey merkez ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ile liseler araştırma evrenini oluşturmaktadır. Okullar belirlenirken iki aşamalı örnekleme yapılarak olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme ve tabakalama örnekleme yöntemleri kullanılmıştır (Çömlekçi, 2001; Karasar, 2000). Araştırma evreni içerisinde bulunan okulların benzer özelliklere sahip oldukları varsayılarak küme örnekleme yöntemi ile araştırmanın örneklemi olarak her okul bir küme kabul edilmiş ve araştırma örneklemi oluşturulmuştur. Seçilen okullar arasından tabakalama örnekleme yöntemine göre ilkokul, ortaokul ve liseler ayrı birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında 20 ilköğretim ve ortaöğretim kurumu küme örnekleme yöntemi ile araştırma örneklemi olarak belirlenmiştir. Tabakalama örnekleme yöntemi ile 7’si bağımsız ilkokul, 7’si bağımsız ortaokul, 6’sı ise lise olarak ilköğretim ve ortaöğretim kurumu örneklem olarak belirlenmiştir. 2015-2016 Eğitim öğretim yılı Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğünün verilerine göre Şahinbey Merkez İlçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni sayısı 14807’dir. 20 okulda yapılan ölçek uygulaması sonucunda 982 ölçek formu işleme konulmuştur. Araştırma evreni içerisinden seçilecek minimum örneklem sayısı ile ilgili olarak 5000 kişilik evren için 356 kişilik örneklemin yeterli olduğu ifade edilmiştir (Balcı, 2011).

Bu aşamada nitel araştırmanın kullanımının önemi, nicel verilerle elde edilmiş olan sonuçların altında yatan durumların ve nedenlerin daha ayrıntılı ve derinlemesine incelenmesidir. Bu araştırmada katılımcılar nicel çalışmada belirtilen örneklemdeki okullarda görev yapan 24 katılımcı öğretmenden oluşmuştur. “Amaçlı örnekleme yöntemleri pek çok durumda, olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklamasında yararlı olur.” (Neuman ve Robson, 2014; Johnson ve Christensen, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Öğretmenler nitel veriler için çalışma grubunda yer alan “amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesine” göre seçilmişlerdir. Bu bağlamda nitel çalışmadaki katılımcılar Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil merkez ilçeleri evreni içerisinden, nicel araştırma yapılan okullardan amaçlı örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırma; örneklem içerisinden seçilen 2 ilkokul, 2 ortaokul ile 2 lisede yapılmıştır.

*Nicel verilerin toplandığı araştırma grubunun özellikleri*

Demografik verilere bağlı olarak araştırmaya katılmış öğretmenlerin istatistiki bilgileri tablo 1’de verilmiştir.

***Tablo 1. Nicel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Düzey** | **N** | **%** |
| Cinsiyet | Erkek | 491 | 50.00 |
| Kadın | 491 | 50.00 |
| **Toplam** | 982 |  100.00 |
| Okul Türü | İlkokul | 307 | 31.26 |
| Ortaokul | 247 | 25.15 |
| Lise | 428 | 43.58 |
| **Toplam** | 982  |  100.00 |
| Eğitim Durumu | Ön Lisans | 12 |  1.22 |
| Lisans | 819 | 83.40 |
| Lisansüstü | 151 | 15.38 |
| **Toplam** | 982 |  100.00 |
| Yas | 25 Yaş ve Altı | 105 | 10.69 |
| 26-35 Yaş Arası | 398 | 40.53 |
| 36-45 Yaş Arası | 387 | 39.41 |
| 46-55 Yaş arası ve üzeri | 92 |  9.37 |
| **Toplam** | 982 |  100.00 |
| Medeni Durum | Evli | 712 | 72.51 |
| Bekâr | 270 | 27.49 |
| **Toplam** | 982 |  100.00 |
| Branş | Sınıf | 280 | 28.51 |
| Branş | 702 | 71.49 |
| **Toplam** | 982 |  100.00 |

*Nitel verilerin toplandığı araştırma grubunun özellikleri*

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin demografik bilgileri tablo 2’de verilmiştir:

***Tablo 2.Nitel Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Düzey** | **N** | **%** |
| **Cinsiyet** | Erkek | 12 | 50.0 |
| Kadın | 12 | 50.0 |
| **Toplam** | 24 |  100.0 |
| **Okul Türü** | İlkokul | 8 | 33.33 |
| Ortaokul | 8 | 33.33 |
| Lise | 8 | 33.33 |
| **Toplam** | 24 |  100.00 |
| **Eğitim Durumu** | Ön Lisans | - | 0,00 |
| Lisans | 16 | 66.67 |
| Lisansüstü | 8 | 33.33 |
| **Toplam** | 24 |  100.00 |
| **Yas** | 25 Yaş ve Altı | 1 | 4.17 |
| 26-35 Yaş Arası | 11 | 45.83 |
| 36-45 Yaş Arası | 9 | 37.50 |
| 46-55 Yaş arası ve üzeri | 3 | 12.50 |
| **Toplam** | 24 |  100.00 |
| **Medeni Durum** | Evli | 19 | 79.17 |
| Bekâr | 5 | 20.83 |
| **Toplam** | 24 |  100.00 |
| **Branş** | Sınıf | 8 | 33,33 |
| Branş | 16 | 66.67 |
| **Toplam** | 24 |  100.00 |

***Veri Toplama Araçları***

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel yöntem kısmında kullanılan veri toplama araçları ile verilerin toplanılmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

*Nicel veri toplama araçları ve verilerin toplanması*

Araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek içinLuthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilmiş ve Türk kültürüne uyarlanması Çetin ve Basım’ın (2012) gerçekleştirdiği “Psikolojik Sermaye Ölçeği”; öğretmenlerin etik liderlik algılarını ölçmek için Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş “Etik Liderlik Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. İşle bütünleşme için ise Schaufeli (2002) vd. tarafından geliştirilen ve Atilla-Bal (2009) tarafından Türk kültürüne uyarlanan “Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES)” kullanılmıştır. Ölçekler kullanılmadan önce farklılaşmış örneklemlerde ve çevrelerde kullanılacağı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.DFA daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilir (Çelik ve Yılmaz, 2013). Terrblanche veBoshoff’a (2006) göre doğrulayıcı faktör analizi(DFA); “önceden yapılmış olan uygulamalı araştırmalar ile tespit edilen ve teoriye dayalı olarak geliştirilen kavramsal yapıları ölçmede kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik düzeylerini belirlemeye yarayan istatistiksel bir analiz yöntemidir” ([Akt: Avcılar, 2013](#_ENREF_20)).

***Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği***

Çalışmada kullanılan, Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği “Psikolojik Sermaye Ölçeğinin”(2007) Türk kültürüne uyarlanması (Çetin ve Basım, 2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. “Psikolojik sermaye ölçeğinin” güvenilirliği için “iç tutarlılık ve test-tekrar test” yöntemleri uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığına dair elde edilmiş olan “Cronbach Alfa değerlerinin” kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlemlenirken ölçeğin toplam “Cronbach Alfa katsayısı”nın ise yüksek seviyelerde olduğu belirlenmiştir.Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği için yapılan analiz sonucunda elde edilmiş olan bulgular ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyelerde olduğunu göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012). Yapılan “doğrulayıcı faktör analizleri” neticesinde ise dört boyutlu yapının “uyum indekslerinin” değerlerinin düşük çıktığı görülmüş ve ölçek maddelerinden faktör yükü düşük olan maddeler “toplam korelasyonları” değerlendirilerek 1, 3 ve 9. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. 21 madde kalmış olan ölçeğe tekrar “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmış ve yeterli değerlere ulaşılarak “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklık”, “umut” ve “özyeterlik” boyutlarını içeren 4 faktörlü yapı doğrulanmıştır (Çetin ve Basım, 2012).

Luthans(2007) ve arkadaşlarının geliştirdiği, Çetin ve Basım (2012) tarafndan da Türk kültürüne uyarlanmış “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek kullanılmadan önce farklılaşmış örneklemlerde ve çevrelerde kullanılacağı için 262 kişi katılımcı olarak belirlenmiş ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlığı (Cronbach Alpha) .930 olarak hesaplanmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen puanların güvenirlik katsayısını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin için Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları Tablo 3.te verilmiştir.

***Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Boyutlar** | **Orijinal Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği** | **Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği(Türk Kültürüne Uyarlama)** |
| İyimserlik | .67 | .63 |
| Dayanıklık | .81 | .81 |
| Umut  | .68 | .86 |
| Özyeterlik | .85 | .92 |

Tablo 3’te pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal versiyonu ile bu çalışma kapsamında elde edilen alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları verilmiştir. Cronbach Alpha 0.00-1.00 arasında değer almaktadır (Cronbach, 1951). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal versiyonunda Cronbach Alpha katsayısı değer aralığının .67 ile .85 arasında değiştiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada ise pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Türk kültürü versiyonunun alt boyutları güvenirlik katsayıları .63-.92 arasında değer aldığı görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bu araştırma grubu için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türk kültürüne uyarlanmış olan ölçekte yer alan 21 madde ve dört faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde her bir maddenin faktör yük değeri incelenmiştir. Maddelerin faktör yük değerinin en az .30 ve üzeri bir yük değerine sahip olması gerekmektedir (Seçer, 2013). Yapılan analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin .30’un üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin hata varyanslarının ise tüm maddeler içerisinde en yüksek .74 olduğu görülmüştür.

***Etik Liderlik Ölçeği***

Yılmaz (2005), “Etik Liderlik Ölçeğini”4 faktör olarak ortaya koymuştur. Açıklanan toplam varyans %61.139’dur.Yılmaz (2005), etik liderlik ölçeğinin (ELÖ) güvenirliğini kestirmek için öncelikle “Cronbach Alpha” katsayısını kullanmıştır. Aynı zamanda “Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını” hem ölçeğin bütünü hem de alt boyutların tamamı için ayrı ayrı hesaplamış ve güvenirliğin bir ölçütü olarak ortaya koymuştur. Ölçeğin güvenirlik katsayısı .97 bulmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanmış olan güvenirlik katsayıları,“birinci boyut iletişimsel etik .95; ikinci boyut iklimsel etik .92; üçüncü boyut karar vermede etik .94 ve dördüncü boyut olan davranışsal etik alt boyutu ise .90” olarak hesaplanmıştır (Yılmaz, 2005). Ölçeğin tüm boyutlarında, 44 maddenin madde-test korelasyonu (Itemtotal) 0.676 ile 0.863 arasında değişirken tüm cümlelerin madde-kalan korelasyonu ise 0.588 ile 0.825 arasında değerler almıştır. Ölçeğin tüm maddesine ait olan bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında “iç tutarlılığın” bir göstergesi şeklinde kabul edilmiştir.

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ)” kullanımı için gerekli izinler alınmış, ölçek kullanılmadan önce farklılaşmış örneklemlerde ve çevrelerde kullanılacağı için 262 kişi katılımcı olarak belirlenmiş ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Etik liderlik ölçeğinden elde edilen puanların güvenirlik katsayısını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin için Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları tablo 4’te verilmiştir.

***Tablo 4. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları***

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

Tablo 4’te etik liderlikölçeğinin orijinal versiyonu ile bu çalışma kapsamında elde edilen alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları verilmiştir. Cronbach Alpha 0.00-1.00 arasında değer almaktadır (Cronbach, 1951: 302). Etik liderlikölçeğinin orijinal versiyonunda Cronbach Alpha katsayısı değer aralığının .90 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Yapılan bu çalışmada ise etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları .90-.95 arasında değer aldığı görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bu araştırma grubu için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türk kültürüne uyarlanmış olan ölçekte yer alan 44 madde ve dört faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. Yapılan bu çalışmada özgün ölçekte yer alan 44 madde ve dört faktörün doğruluğunu test etmek amaçlanmıştır.Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde her bir maddenin faktör yük değeri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin .30’un üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin hata varyanslarının ise tüm maddeler içerisinde en yüksek .81 olduğu görülmektedir.

***İşle Bütünleşme Ölçeği***

Bu çalışmada, Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES) kullanılmıştır. Bu ölçek 17 sorudan ve zindelik, adanmışlık ve bütünleşme olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Atilla-Bal (2009) işle bütünleşme ölçeğini Türk kültürüne uyarladığı çalışmasında üç alt boyutun iç tutarlılık katsayısını sırasıyla .878 (zindelik), .754 (adanmışlık) ve .819 (bütünleşme) olarak bulmuştur.

Atilla-Bal (2009) tarafından geliştirilen “İşle Bütünleşme Ölçeğinin” kullanımı için gerekli izinler alınmış, ölçek kullanılmadan önce farklılaşmış örneklemlerde ve çevrelerde kullanılacağı için 262 kişi katılımcı olarak belirlenmiş ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

İşle bütünleşme ölçeğinden elde edilen puanların güvenirlik katsayısını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ilişkin için Cronbach Alpha, güvenirlik katsayıları tablo 5’te verilmiştir.

***Tablo 5. Etik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Boyutlar** | **İşle Bütünleşme Ölçeği(Türk KültürüneUyarlama)** | **İşle Bütünleşme Ölçeği(Orijinal)** |
| Zindelik | .87 | .87 |
| Adanmışlık | .75 | .86 |
| Bütünleşme | .82 | .85 |

Tablo 5’te işle bütünleşme ölçeğinin orijinal versiyonu ile bu çalışma kapsamında elde edilen alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları verilmiştir. Cronbach Alpha 0.00-1.00 arasında değer almaktadır (Cronbach, 1951: 302). İşle bütünleşme ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanmış versiyonunda Cronbach Alpha katsayısı değer aralığının .75 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada ise etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları .85 - .87 arasında değer aldığı görülmektedir. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bu araştırma grubu için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türk kültürüne uyarlanmış olan ölçekte yer alan 17 madde ve üç faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. Yapılan bu çalışmada özgün ölçekte yer alan 17 madde ve üç faktörün doğruluğunu test etmek amaçlanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde her bir maddenin faktör yük değeri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin .30’un üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin hata varyanslarının ise tüm maddeler içerisinde en yüksek .81 olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analiz ile her bir maddenin boyutla olan ilişkisinin değeri istatistiksel olarak ölçülür. Aynı zamanda bu analiz geçerlik ve güvenirlik düzeylerinin bir değer ile ifade edilmesini sağlar. Bu çalışmada her bir değişkeni oluşturan boyutların madde yükü, faktör yapısı ve Cronbach Alpha değeri verilmiştir.

Ölçekte yer alan her bir değişken, doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiş ve elde edilen değerler Tablo 6’da gösterilmiştir.

*Tablo 6.* *Her Bir Değişken İçin, Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ile Sonuçlarının Karşılaştırılması*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kabul Edilebilir Düzey** | **Pozitif Psikolojik Sermaye** | **Etik Liderlik** | **İşle****Bütünleşme** |
| Ki-Kare (χ2) | Düşük (χ2) Değeri | 650.639 | 3589.307 | 385.648 |
| Serbestlik Derecesi (df) | ------------- | 171 | 871 | 92 |
| Anlamlılık Düzeyi (P) | >.05 | .000 | .000 | .000 |
| Düzeltilmiş Ki-Kare (χ2) / (df) | 1-5 | 3.805 | 4.121 | 4.192 |
| Uyum İyiliği İndeksi (GFI) | ≥.90 | .942 | .843 | .953 |
| Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)  | ≥.85 | .922 | .821 | .931 |
| Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA) | <.08 | .053 | .056 | .057 |
| TuckerLevis İndeks (TLI) | ≥.95 | .951 | .919 | .961 |
| Artan Uyum İndeksi (IFI)  | ≥.95 | .960 | .926 | .970 |
| Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) | ≥.95 | .960 | .926 | .970 |

Analiz sonucunda:

a) Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Ki-kareχ2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyi, 171 serbestlik derecesinde 650.639 (p= .000) olarak hesaplanmıştır. Ki-kare (χ2) örneklem büyüklüğünden etkilendiği için serbestlik derecesine göre düzeltilmiş sonuç sunulmuştur. 1-5 aralığında olması önerilen düzeltilmiş Ki-kare (χ2) değeri pozitif psikolojik sermaye ölçeği için 3.805 çıkmıştır. Bu 5’ten küçük bir değer olduğundan, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iyi düzeyde uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum iyiliği indeksi (GFI=.942) değeri, önerilen “≥.90” dan büyük bir değerdir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=.922) değeri kabul edilebilir (AGFI≥.85) düzeydedir. Tahminin hata kareleri ortalama karekökü RMSEA değeri (.053)kabul edilebilir “<.08” değerinden düşük, TuckerLevis İndeks TLI (.951) değeri önerilen “≥.95” değerinden büyük, artan uyum indeksi IFI (.960) değeri önerilen “≥.95” değerinden yüksek, karşılaştırmalı uyum indeksi CFI değeri (.960) önerilen “≥.95” değerinden yüksek çıkmıştır.

b) Etik liderlik ölçeğinin Ki-kare (χ2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyleri, 871 serbestlik derecesinde 3589.307 (p= .000) olarak hesaplanmıştır. 1-5 aralığında olması önerilen düzeltilmiş Ki-kare (χ2) değeri, 4.192 çıkmıştır. Uyum iyiliği indeksi (GFI=.843) değeri için önerilen “≥.90” a yakın bir düzeydedir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=.821) değeri önerilen “≥.8-5” düzeyine yakın bir düzeydedir. Tahminin hata kareleri ortalama karekökü RMSEA değeri (.056)kabul edilebilir “<.08” değerinden düşük, TuckerLevis İndeks TLI (.919) değeri önerilen “≥.95” değerine yakın, artan uyum indeksi IFI (.926) ve karşılaştırmalı uyum indeksi CFI değeri (.926) önerilen “≥.95” değerine yakın bir değerdedir.

c) İşle bütünleşme ölçeğinin Ki-kare (χ2) değeri 92 serbestlik derecesinde 385.648 olarak hesaplanmış ve istatistiki olarak (p= .000) anlamlı çıkmıştır. 1-5 aralığında olması önerilen düzeltilmiş Ki-kare (χ2) örgütsel bağlılık ölçeği için 3.893 çıkmıştır. Uyum iyiliği indeksi (GFI=.953) değeri için önerilen “≥.90” dan da yüksektir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi AGFI değeri (.931) için önerilen “≥.90” düzeyinden yüksektir. Tahminin hata kareleri ortalama karekökü RMSEA değeri (.057) kabul edilebilir “<.08” değerinden düşük, TuckerLevis İndeks TLI (.961), artan uyum indeksi IFI (.970) ve karşılaştırmalı uyum indeksi CFI değeri (.970) önerilen “≥.95” değerinden yüksek çıkmıştır.

Yapılan analiz sonucu; düzeltilmiş Ki-kare değerlerinin her üç değişken için kabul edilebilir düzeyde bir değer alması, uyum iyiliği indekslerinin önerilen modelin gözlenen veriye uygun olması ve bulunan değerlerin tamamının kabul edilebilir düzeyde olması bu değişkenlerden oluşacak modelin toplanan veriye uygun olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak elde edilen bu uyum indeksleri modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

*Nitel veri toplama araçları ve verilerin toplanması*

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

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

Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan ve katılımcılara yöneltilen sorular belli bir sıraya göre sorulmuştur. Katılımcılara görüşmelerde kullanmış oldukları ifadelerin saklı kalacağı ve isimlerinin yerine “katılımcı” ifadesinin kullanılacağını belirtilerek verilen bilgilerin çalışmanın dışında hiçbir amaçla kullanılmayacağı ifade edilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcılardan daha fazla derinlemesine bilgi almak ya da bilginin niteliğini yükseltmek için yönlendirme yapılmamıştır. Görüşmeler katılımcıların kendisini daha rahat hissedebileceği mekanlar olacak şekilde kendi istekleride dikkate alınarak belirlenmiştir.

**Bulgular**

İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin; pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşme ile olan ilişkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu ilişkiye yönelik bulguları daha derinlemesine ve ayrıntılı olarak analiz etmek için öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarına yönelik görüşleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeye etkisine dair nitel verilerden elde edilen bulgular sunulmuştur.

Bu araştırma kapsamındaki pozitif psikolojik sermaye, etik liderlik algısı ve işle bütünleşme değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü, düzeyi ve miktarını belirlemek için “Pearson korelasyon katsayısı” hesaplanmıştır. Tablo 7’deincelendiğinde, bütün gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Gözlenen Değişkenler** | $$\overbar{X}$$ | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| **1** | **PPS-İyimserlik** | 4.33 | .87 | - | .495\*\* | .444\*\* | .386\*\* | .274\*\* | .260\*\* | .246\*\* | .257\*\* | .354\*\* | .337\*\* | .245\*\* | .670\*\* | .281\*\* | .348\*\* |
| **2** | **PPS-Dayanıklık** | 4.75 | .73 |  | - | .721\*\* | .695\*\* | .304\*\* | .300\*\* | .316\*\* | .317\*\* | .479\*\* | .435\*\* | .332\*\* | .871\*\* | .330\*\* | .464\*\* |
| **3** | **PPS-Umut** | 4.78 | .72 |  |  | - | .774\*\* | .271\*\* | .300\*\* | .324\*\* | .321\*\* | .527\*\* | .499\*\* | .402\*\* | .898\*\* | .320\*\* | .533\*\* |
| **4** |  **PPS-Özyeterlik** | 4.87 | .75 |  |  |  | - | .250\*\* | .277\*\* | .296\*\* | .285\*\* | .518\*\* | .460\*\* | .357\*\* | .879\*\* | .292\*\* | .498\*\* |
| **5** |  **EL-İletişimsel Etik** | 3.84 | .72 |  |  |  |  | - | .821\*\* | .799\*\* | .841\*\* | .362\*\* | .357\*\* | .314\*\* | .326\*\* | .948\*\* | .387\*\* |
| **6** |  **EL-İklimsel Etik**  | 3.84 | .69 |  |  |  |  |  | - | .827\*\* | .815\*\* | .370\*\* | .377\*\* | .308\*\* | .341\*\* | .928\*\* | .394\*\* |
| **7** | **EL-Karar Vermede Etik**  | 3.94 | .68 |  |  |  |  |  |  | - | .840\*\* | .324\*\* | .326\*\* | .281\*\* | .355\*\* | .916\*\* | .349\*\* |
| **8** |  **EL-Davranışsal Etik**  | 4.00 | .69 |  |  |  |  |  |  |  | - | .362\*\* | .369\*\* | .316\*\* | .354\*\* | .929\*\* | .392\*\* |
| **9** |  **İB-Zindelik** | 3.91 | .65 |  |  |  |  |  |  |  |  | - | .720\*\* | .576\*\* | .569\*\* | .382\*\* | .892\*\* |
| **10** |  **İB-Adanma** | 4.08 | .68 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | .656\*\* | .524\*\* | .384\*\* | .872\*\* |
| **11** |  **İB-Bütünleşme** | 3.76 | .75 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | .406\*\* | .329\*\* | .886\*\* |
| **12** | **Pozitif Psikolojik Sermaye** | 4.71 | .63 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | .366\*\* | .558\*\* |
| **13** |  **Etik Liderlik Algısı** | 3.89 | .65 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | .410\*\* |
| **14** | **İşle Bütünleşme** | 3.90 | .61 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - |

**Tablo 7. Gözlenen Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve İkili Korelasyonları**

*Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular:*

***“Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin genel ortalaması ve alt boyutları, işle bütünleşme düzeylerini yordamakta mıdır?”***

Bu bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işle bütünleşme düzeyleri arasında yapılan çoklu ve basitdoğrusal regresyon analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

***Tablo 8. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları***

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Bağımlı Değişken -İşle Bütünleşme** |
| **Yordayıcı Değişkenler** | **B**  | **Sh** | **β** | **t** | **p** | **R** | **R2** | **R2** |
| **model** | **değişim** |
| Sabit  | 1.366 | .122 |   | 11.205 | .000 | .558 | .312 | .312 |
| Pozitif Psikolojik Sermaye | .539 | .026 | .558 | 21.069 | .000 |

Tablo 8’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri, işle bütünleşmelerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır (β=.558). Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri düzeyindeki varyansın %31.2’si öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri tarafından açıklanmaktadır (R2model=.312, p<.001). Yani öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye gerçekleşme düzeyinin artması, öğretmenlerin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkilemektedir.

***Tablo 9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1 Stepwise Metodu** | **Model** | ***Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme*** |
| **Yordayıcı Değişkenler** | **B**  | **Sh** | **β** | **t** | **p** | **R** | **R2** | **R2** |
| **model** | **değişim** |
| Sabit  | 1.405 | .120 |  | 11.730 | .000 |  |  |  |
| *Umut* | .276 | .037 | .323 | 7.486 | .000 | .533 | .285 | .285 |
| *Özyeterlik* | .162 | .034 | .199 | 4.741 | .000 | .550 | .303 | .018 |
| *İyimserlik* | .090 | .021 | .128 | 4.314 | .000 | .562 | .316 | .013 |

Tablo 9’da pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının, işle bütünleşmeyiyordamasına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından üçününişle bütünleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşle bütünleşmenin; %28.5’i “umut”, %1.8’i“özyeterlik” ve %1.3’ü“iyimserlik” alt boyutları tarafından açıklanmaktadır (R2 model = .316, p<.001). Buna göre pozitif psikolojik sermayenin;umut, özyeterlik ve iyimserlik alt boyutları, işle bütünleşmenin yordayıcısıdır. Bu yordayıcıların göreli önem derecesi arttıkça umut, özyeterlik ve iyimserlik (β=.650) algıları da artmaktadır.

*Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular:*

***“Öğretmenlerin etik liderlik algılarının genel ortalaması ve alt boyutları, işle bütünleşme düzeylerini yordamakta mıdır?***

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algılarıylaişle bütünleşmeleri arasında yapılan çoklu ve basitdoğrusal regresyon analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

***Tablo 10. Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının, İşle Bütünleşmelerini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları***

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | ***Yordanan Değişken İşle Bütünleşme*** |
| **Yordayıcı Değişkenler** | **B**  | **Sh** | **β** | **t** | **p** | **R** | **R2** | **R2** |
| **model** | **değişim** |
| Sabit  | 2.411 | .108 |   | 2.291 | .000 | .410 | .167 | .168 |
| Etik Liderlik | .385 | .027 | .410 | 14.065 | .000 |

Tablo 10’da görüldüğü üzere öğretmenlerin etik liderlik algısı, işle bütünleşmelerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır (β=.410,p<.001). Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri düzeyindeki varyansın %16.7’si öğretmenlerin etik liderlik algısı tarafından açıklanmaktadır (R2model=.167, p<.001). Yani öğretmenlerin etik liderlik algılarının gerçekleşme düzeyinin artması öğretmenlerin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkilemektedir.

***Tablo 11.Etik Liderlik Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmeyi Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Stepwise Metodu** | **Model** | ***Bağımlı Değişken İşle Bütünleşme*** |
| **Yordayıcı Değişkenler** | **B**  | **Sh** | **β** | **t** | **p** | **R** | **R2** | **R2** |
| **model** | **değişim** |
| Sabit  | .2410 | .108 |  | 22.371 |  |  |  |  |
| İklimsel Etik  | .197 | .044 | .223 | 4.428 | .000 | .394 | .155 | .155 |
| Davranışsal İklim | .186 | .044 | .211 | 4.188 | .000 | .413 | .169 | .015 |

Tablo 11’de etik liderlik alt boyutlarının işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Etik liderlik davranışlarının alt boyutlarından ikisinin işle bütünleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer alt boyutlar korelasyon değerleri anlamsız çıktığı için modelde yer almamaktadır.

İşle bütünleşmenin %15.5’i “davranışsal etik” ve %1.5’i“iklimsel etik” alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algısı tarafından açıklanmaktadır (R2 model = .169, p<.001). Buna göre etik liderlik, “davranışsal etik” ile “iklimsel etik” alt boyutları işle bütünleşmenin yordayıcısıdır. Bu yordayıcıların göreli önem derecesi arttıkça “davranışsal etik ve iklimsel etik” (β=.434, p<.001) algıları da artmaktadır.

*Araştırmanın Üçüncü Problemine İlişkin Bulgular:*

***“Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine olan etkisine yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?”***

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik görüşlerine ilişkin puan ortalamaları ve ortalamaların karşılık geldiği algı düzeyleri ile standart sapma puanları tablo 11’de verilmiştir.

***Tablo 12. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama Değere, Algı Düzeyine ve Standart Sapmalara İlişkin Bulgular***

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

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenler; iyimserlik ($\overbar{X}$=4.33), dayanıklık ($\overbar{X}$=4.75), umut ($\overbar{X}$=4.78) ve özyeterlik ($\overbar{X}$=4.87) “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayelerine ait genel ortalamaya ($\overbar{X}$=4.71) karşılık gelen algı düzeyi de “Katılıyorum” olmuştur. Bu bulgulara göre istatistiksel olarak bakıldığında pozitif psikolojik sermayeye ait en yüksek ortalamaya sahip olan boyutun “özyeterlik”; en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “iyimserlik” olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin etik liderlik algıları ve alt boyutlarına yönelik görüşlerine ilişkin puan ortalamaları ve ortalamaların karşılık geldiği algı düzeyleri ile standart sapmalar tablo 13’te verilmiştir.

***Tablo 13. Etik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalara İlişkin Bulgular***

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

Tablo 13’te görüldüğü gibi öğretmenlerin iletişimsel etik algılarının ($\overbar{X}$=3.84) “Katılıyorum” düzeyinde, “iklimsel etik” ($\overbar{X}$=3.84), “karar vermede etik” (3.94) ve “davranışsal etik”($\overbar{X}$=4.00) algılarının ise “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik liderlik algısına ait genel ortalamaya ($\overbar{X}$=3.89) karşılık gelen algı “Katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Yani öğretmenlerin etik liderlik algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulgulara göre istatistiksel olarak bakıldığında etik liderlik algılarına ait en yüksek ortalamaya sahip olan boyutun “davranışsal etik”; en düşük ortalamaya sahip olan boyutun ise “iklimsel ve iletişimsel etik” olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının, işle bütünleşmenin yordayıcısı olarak tespit edilmesinden dolayı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine nasıl katkıda bulunduğu ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bir başka deyişle öğretmenlerin işle olan bütünleşmelerinin artmasında pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının nasıl katkı da bulunduğu araştırılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısı ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri hakkında daha derin ve ayrıntılı bilgiye ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerle yapılmış olan görüşmeler neticesinde elde edilmiş olan bulgular “pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeye ve etik liderlik algısının işle bütünleşmeye olan katkıları” temasında kodlanmış ve yapılan “tematik ve kavramsal” kodlamalar tablo 14’teverilmiştir.

***Tablo 14. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Katkılarına İlişkin Tematik ve Kavramsal Kodlamalar***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Temalar** | **Kavramlar** | **f** |
| **Pozitif Psikolojik Sermayenin İşle Bütünleşmeye Olan Katkısı** | PPS olumsuz durumlarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlar  | 9 |
| PPS hedeflere ulaşmada bana güç verir.  | 8 |
| PPS nin işle olan bütünleşmemi olumlu etkileyeceğini düşünüyorum  | 7 |
| PPS nin yüksek olması daha verimli olmamı sağlar  | 6 |
| PPS si yüksek olan bireyler işi kendi doyumu için yapar  | 6 |
| PPS si yüksek olan bireyler olaylara iyi yönden bakarlar.  | 6 |
| PPS si yüksek olan okulda olumlu hava olur buda severek ve isteyerek çalışmayı sağlar  | 5 |
| PPS si yüksek olanlar zorluklarla daha rahat baş edebilirler | 5 |
| PPS si yüksek olanlar daha umutlu ve kararlı olurlar  | 5 |
| PPS si yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleride yüksek olur.  | 4 |
| PPS si yüksek olan kişiler daha rahat iletişim kurabilirler ve karar mekanizmasına katılabilirler  | 4 |
| Zorunluluk başarıyı olumsuz etkiler.  | 4 |
| **Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşmeye Katkısı** | Kesinlikle etkiler çünkü okuldaki atmosfer işimi severek yapmamı ve sürdürmemi sağlar | 9 |
| Müdürün etik ilkelere göre yönettiği ortam motivasyonumu olumlu yönde etkiler  | 8 |
| Baskı ortamı motivasyonumuzu etkiliyor ve çalışmalarımızı değersizleştiriyor  | 7 |
| Olumsuz çalışma ortamı mesleğimize olan tutumuzu etkilemese de enerjimizi ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor  | 7 |
| Müdürün okuldaki adaletli yönetimi işle bütünleşmemi etkiler  | 7 |
| İdarenin davranışları bıkkınlık oluşturuyor.  | 6 |
| Desteklenmek çalışmayı artırır  | 5 |
| Müdürün davranışları ve tavırları değersiz ve yetersiz hissetmemize neden oluyor.  | 5 |
| Müdürün davranışları okulumdan ve ortamdan soğumamı sağlar  | 5 |
| Hayır etkilenmem. Ben işimi yaparım  | 5 |
| Bazen evet ama mümkün mertebe işime yansıtmamaya çalışıyorum | 3 |
| Müdürün söylemleri suçluluk psikolojisine girmemize neden oluyor.  | 1 |

Nicel araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin işle olan bütünleşmelerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (R2=.312, β=.558, p<.001). Katılımcılar pozitif psikolojik sermayenin işle olan bütünleşmelerine olan katkısına yönelik, “pozitif psikolojik sermaye olumsuz durumlarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlar; pozitif psikolojik sermaye hedeflere ulaşmada bana güç verir, pozitif psikolojik sermayenin işle olan bütünleşmemi olumlu etkileyeceğini düşünüyorum, pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması daha verimli olmamı sağlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler işi kendi doyumu için yapar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler olaylara iyi yönden bakarlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan okulda olumlu hava olur buda severek ve isteyerek çalışmayı sağlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar zorluklarla daha rahat baş edebilirler, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar daha umutlu ve kararlı olurlar, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleride yüksek olur, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler daha rahat iletişim kurabilirler ve karar mekanizmasına katılabilirler, zorunluluk başarıyı olumsuz etkiler.” ifadelerini kullanmışlardır.

Bu doğrultuda katılımcılara ait olan ifadelerden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

 “Pozitif psikolojik sermayem olumsuz durumlarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlayarak mesleki doyum için çabalamamı sağlar.” (K2) “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmemi doğrudan etkileyen bir unsurdur. Hedeflerime ulaşmada bana büyük bir güç verir.” (K5) “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmemi olumlu etkiler. Kendine güvenen, saygı duyulan, iletişim kurabilen ve karar mekanizmasına katılabilen, kendisine hedefler koyabilen, mesleki yeterliliğe sahip olan ve hayata bağlı olan kişiler işleriyle bütünleşir, işini sahiplenir.” (K11) “Pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmeyi etkiler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar daha umutlu ve kararlı olurlar.” (K10) “pozitif psikolojik sermaye işle bütünleşmeyi kesinlikle etkiler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler olaylara iyi yönden bakarlar ve olumsuz durumların geçici olduğunu düşünür. Bu da işine olan bağlılığını ve tutumunu olumlu etkiler.” (K8)

Katılımcıların büyük çoğunluğu, pozitif psikolojik sermayenin işle olan bütünleşmeyi olumlu yönde etkileyeceğini kesin ve açık bir şekilde ifade etmişlerdir. Katılımcılar pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmede doğrudan bir etki olduğunu, hedeflere ulaşmada kişiye güç verdiği, mesleki yeterliliğe sahip, hayata bağlı kişilerin işleriyle daha fazla bütünleştiklerini ifade etmektedirler. Ayrıca katılımcılar; pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanların daha umutlu ve kararlı olduklarını, olaylara iyi yönden baktıklarını, olumsuz durumlara karşı alternatif yollar kullanabildiklerini söylemişlerdir.

“Kesinlikle etkiler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler olaylara iyi yönden bakarlar ve olumsuz durumun geçici olduğunu düşünür. Bu da işine olan bağlılığını olumlu etkiler.” (K8) “Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin çalıştığı okullarda olumlu hava olur buda severek ve isteyerek çalışmayı sağlar.” (K1)

Bazı katılımcılar pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin olaylara iyi ve olumlu baktıklarını belirsizlik durumlarında dahi iyimser bir tavır sergileyerek işlerine olan bağlılıklarını sürdürdüklerini ifade etmektedirler. Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı da pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin yoğun olarak çalıştığı okul ortamında da olumlu bir havanın oluştuğunu, bunun da işle bütünleşmede önemli bir unsur olduğunu ifade etmektedirler.

“Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olanlar zorluklarla daha rahat baş edebilirler. Buda kişilerin yaşadığı olumsuz durumlarda iş azmini korumasını sağlamaktadır.” (K22) “Zorunluluk başarıyı olumsuz etkiler fakat kişinin pozitif psikolojik sermayesi yüksek ise işi kendisi için yapar. O zaman da işinde başarılı olur.” (K7)

Katılımcılardan bazıları zorluklarla karşılaştıkları durumlarda dahi pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olmasından dolayı işlerine olan bağlılıklarını devam ettirdiklerini söylemektedirler. Ayrıca bazı katılımcılar mesleklerini zorunluluktan dolayı yapanların mesleklerinde başarısız olduklarını ifade etmekle beraber pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması durumunda işinde başarılı olabileceklerini savunmuşlardır.

“Olumsuz koşullarda dahi elimden gelenin en iyisini yapmamı sağlayarak mesleki doyum için çabalamamı sağlar.” (K2) “Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleri de yüksek olur. Bu da meslekteki başarımızı etkilemektedir.” (K20) “Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan kişiler daha rahat iletişim kurabilirler ve karar mekanizmasına katılabilirler. Bu durum işlerinde başarılı olunmasını sağlar.” (K13)

Katılımcılardan bir kısmı mesleki doyumda pozitif psikolojik sermayenin yüksek olmasının önemli olduğunu ifade ederek olumsuz durumlarda dahi elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar karar mekanizmasına katılabilen, sağlıklı iletişim kurabilen ve kendine güvenen bireylerin işlerine daha fazla bağlanacaklarını söylemektedirler.

Genel olarak katılımcıların ifadelerinden; pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan bireylerin hayata karşı olumlu bir bakış açısına sahip oldukları, yaşama umutla baktıkları, zorluklara karşı mücadele ettikleri, iyimser bir bakış açısına sahip oldukları ayrıca kendilerine güvenen bireyler olarak mesleklerine tutku ile sarıldıkları anlaşılmaktadır.

Nicel araştırma sonucunda öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle olan bütünleşmelerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (R2=.167, β=.410, p<.001). Katılımcılar etik liderlik algısının işle bütünleşmelerine olan katkısına yönelik, “kesinlikle etkiler çünkü okuldaki atmosfer işimi severek yapmamı ve sürdürmemi sağlar; müdürün etik ilkelere göre yönettiği ortam motivasyonumu olumlu yönde etkiler, baskı ortamı motivasyonumuzu etkiliyor ve çalışmalarımızı değersizleştiriyor, olumsuz çalışma ortamı mesleğimize olan tutumuzu etkilemese de enerjimizi ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor, müdürün okuldaki adaletli yönetimi işle bütünleşmemi etkiler, idarenin davranışları bıkkınlık oluşturuyor, desteklenmek çalışmayı artırır, müdürün davranışları ve tavırları değersiz ve yetersiz hissetmemize neden oluyor, müdürün davranışları okulumdan ve ortamdan soğumamı sağlar, hayır etkilenmem, ben işimi yaparım, bazen evet ama mümkün mertebe işime yansıtmamaya çalışıyorum, müdürün söylemleri suçluluk psikolojisine girmemize neden oluyor.” ifadelerini kullanmışlardır.

Bu doğrultuda katılımcılara ait ifadelerden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Kesinlikle etkiler çünkü okuldaki atmosfer işimi severek yapmamı ve sürdürmemi sağlar. Bu atmosferin oluşmasında temel faktör idarenin yönetim anlayışıdır. İşini severek yapan ve başarı duygusunu tadan insanlar olumlu bakış açısına sahip olurlar.” (K5) “Müdürün etik ilkelere göre yönettiği ortam motivasyonumu olumlu yönde etkiler.” (K18) “Evet, etkiliyor. Müdürün öğretmenlere bakış açısı işimizi zorlaştırıyor. Baskı ortamı motivasyonumuzu etkiliyor ve çalışmalarımızı değersizleştiriyor.” (K1) “Evet, etkiliyor. Olumsuz çalışma ortamı mesleğimize olan tutumuzu etkilemese de enerjimizi ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor.” (K2) “Müdür çalışanlarına karşı adaletli olursa okuldaki işlerini adaletle yürütürse işle bütünleşmemi olumlu etkiler.” (K21)

Katılımcıların büyük çoğunluğu okul yöneticilerinin sergiledikleri davranışların okulun atmosferine olumlu katkı yaptığını bu durumunda işle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediğini, aynı şekilde müdürün oluşturduğu baskı ortamının yapılan çalışmaları değersizleştirdiği için bu durumun işle olan bütünleşmelerini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedirler. Ayrıca öğretmenler yöneticilerinin okulda adaletli bir yönetim sürdürmelerinin işleriyle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

“Okul müdürümüzün gösterdiği olumsuz davranışlar bıkkınlık oluşturuyor.” (K4) “Müdürün davranışları ve tavırları, değersiz ve yetersiz hissetmemize neden oluyor. Bu durum işle bütünleşmemi olumsuz etkiliyor.” (K8) “Müdürün davranışları okulumdan ve ortamdan soğumamı sağlar.” (K7)

Katılımcıların bir kısmı okul yöneticilerinin göstermiş olduğu olumsuz davranışların kendilerinde bıkkınlık oluşturduğunu, kendilerini değersiz ve yetersiz hissettirdiklerini, okuldan ve ortamdan soğumalarına neden olduğunu söylerken bu durumun işleri ile olan bütünleşmelerini olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler.

“İdare tarafından desteklenmek çalışmayı artırır. Motivasyonumuz olumlu yönde etkilenir. Buda işle bütünleşmemizi sağlar.” (K10) “Kesinlikle etkiliyor. Müdürün söylemleri suçluluk psikolojisine girmemize neden oluyor. İşle bütünleşmemi olumsuz etkiliyor.” (K11) “Hayır etkilenmem. Ben işimi yaparım.” (K6) “Bazen evet ama mümkün mertebe işime yansıtmamaya çalışıyorum. Bazen bıkkınlık hissi yapabiliyor.” (K24)

Katılımcıların bir kısmı idare tarafından desteklenmenin işle bütünleşmeyi olumlu yönde etkilediğini belirtirken müdürün olumsuz söylemlerinin işle bütünleşmeyi olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı da bazen olumsuz etkilensem de işime yansıtmamaya çalışıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Ayrıca katılımcılardan bazıları ise idarenin hiçbir şekilde işle olan bütünleşmelerinde etkili olmadığını söylemişlerdir.

Sonuç olarak katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak bir değerlendirme yapılacak olursa çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arttıkça işle olan bütünleşmeleride artmaktadır. Aynı şekilde öğretmenlerin etik liderlik algılarının da işle olan bütünleşmelerini etkilediği anlaşılmaktadır. Katılımcı, öğretmenlerin etik liderlik algısı yükseldikçe işle olan bütünleşmesi de buna paralel bir seyir izlemektedir. Etik liderlik algısı düştükçe işle olan bütünleşmenin de olumsuz etkilendiği gözlenmiştir. Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerinden elde edilen öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmede dikkate değer bir yordayıcı olduğuna dair istatistiki sonuçlar nitel çalışma ile elde edilen bu sonuçları destekler niteliktedir.

**Tartışma**

Bu bölümde elde edilmiş olan bulgular daha önce yapılan benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Elde edilmiş bulgular doğrultusunda öğretmenlerin işle olan bütünleşmelerinde, pozitif psikolojik sermayelerinin ve etik liderlik algısının etkili olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algıları onların işle olan bütünleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu durumda, çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algıları arttıkça işle olan bütünleşmelerinin de arttığı söylenebilir.

***Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki***

Çalışmanın ana problemi olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin işle bütünleşmelerine etkisini belirlemek için yapılan nicel ve nitel analizler sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından; umut, özyeterlik ile iyimserliğin işle bütünleşmeyi anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı görülmektedir. Bu açıdan pozitif psikolojik sermayeleri yüksek olan öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Farklı bir ifadeyle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin önemi arttıkça işle bütünleşme düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri hem genel anlamda hem de alt boyutlar açısından öğretmenlerin işle bütünleşmelerini pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Kısaca pozitif psikolojik sermayeleri yüksek öğretmenlerin işle bütünleşmeleri de artmaktadır. Alan yazın incelendiğinde Çakmak ve Arabacı (2017) yapmış oldukları çalışmada; öğretmenlerin “psikolojik sermaye” algılarının yüksek düzeyde, “iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının” ise orta düzeyde olduğunu bulmuş, yapılan yapısal eşitlik modellemesi analiz sonuçlarına göre de öğretmenlerin “psikolojik sermaye algılarının”, “iş doyumu ve örgütsel bağlılık” düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ocak, Güler ve Basım, (2016) yapmış oldukları çalışmada “örgütsel psikolojik sermayenin” sadece “iyimserlik” alt boyutunun “iş tatmini ve örgütsel bağlılık" üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel mutluluk vb. performans türleri arasında pozitifve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Özkalp (2009) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından “dayanıklık ve iyimserlik ile iş tatmini” arasında pozitif ve anlamlı olan ilişki tespit etmiş ve benzer şekilde “dayanıklık ve iyimserliğin”, “iş tatminini” pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Çınar (2011), pozitif psikolojik sermayenin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı ilişkiler ortaya koymuştur. Paterson, Luthans ve Jeung (2014) yaptıkları araştırmanın sonucunda psikolojik sermaye ve yönetici desteğinin işte çaba göstermeyle ilişkili olduğunu ve işte çaba göstermenin de öz gelişime neden olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan birçok çalışma bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte olup öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi performans göstergesi olan işle bütünleşmeyi etkilemektedir. Kutanis ve Oruç (2014) pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin; performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu vebu kavramlara pozitif bir etki yaptığını belirtmişlerdir. Luthans ve diğerleri (2005) “psikolojik sermaye” ile “iş performansı” arasında pozitif ve anlamlı olan bir ilişki olduğu ve çalışanların “psikolojik sermayelerinin” yüksek olmasının performanslarını artırdığısonucuna ulaşmışlardır. Larson veLuthans (2006) “psikolojik sermaye” ile “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Luthans ve diğerleri (2008) tarafından yapılan diğer bir çalışmada “psikolojik sermaye” ile “performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık” arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

Alanyazında pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeye ve performansa yönelik olumlu ve pozitif etkisinin olduğunu ortaya koyan birçok çalışma olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra pozitif psikolojik sermayenin işe olan bağlılığı arttırdığı buna karşılık işten ayrılmaları; iş stresini, işe yönelik kaygıları ve sinizmi azalttığı yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda Erkuş ve Fındıklı (2013) yapmış oldukları araştırmada “psikolojik sermaye” ile “iş tatmini ve iş performansı” arasında pozitif, “işten ayrılma niyeti” arasında da negatif ve anlamlı olan bir ilişki tespit etmişlerdir. Tüzün,Çetin ve Basım (2014) psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatifbir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca Avey, Luthans ve Youssef (2010) yaptıkları çalışmada “psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, örgütsel sinisizm, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranışlarla” da negatif ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Yine Avey ve diğerleri (2011) “psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş, örgütsel vatandaşlık, performans, öz değerlendirme, yönetici değerlendirmeleri ve objektif değerlendirme” gibi değişkenler ile pozitif ilişkili olduğunubulmuştur. Öte yandan “psikolojik sermaye ile sinizm, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve endişesi, sapma” davranışlarıyla negatif bir ilişki saptanmışlardır. Walumbwa ve diğerleri ise (2011) “performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Elde edilen bulgular ile alan yazında incelenen bulguların örtüştüğü söylenebilir.

Diğer taraftan araştırmanın bulguları alan yazında farklı örneklemlerde yürütülen çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerin işleriyle bütünleştikleri, kendilerini işlerine daha fazla kaptırdıkları, iş performanslarını arttırdıkları, iletişim sorunlarını en aza indirdikleri, örgütsel amaçlara ulaşmada daha fazla katkıda bulundukları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri, iş çevrelerinde olumlu etki oluşturdukları konusunda araştırma bulgular mevcuttur (Gill, 2007; Öner, 2008; Yaldıran, 2010; Ouweneel, Le Blanc ve Schuafeli, 2013, Kalman, 2017). Yine ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik yapılan 8 haftalık bir uygulama çalışmasının sonucunda katılımcıların pozitif psikolojik sermaye değerlerinde artış olduğu gözlenmiş ve süreç sonunda daha olumlu tutum geliştirdikleri rapor edilmiştir (Kalman ve Summak, 2017).

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin düşük olduğu okullarda öğretmenlerin performanslarının olumsuz etkilendiği birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Bu tür okullarda ve çalışan öğretmenlerde bazı sorunlarla karşılaşılacağı, okulların hedeflenen amaçlara ulaşmada sorunlar yaşayacağı söylenebilir. Bu açıdan öğretmenlerin işle bütünleşmelerini sağlamanın, olumlu psikolojilerine destek olmanın bir gereklilik olduğu görülmektedir (Bıyıkbeyi,2015; Topçu ve Ocak, 2012; Avey, Wernsing ve Luthans,2008).

Görüldüğü üzere bu araştırmada ortaya çıkan *öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işle bütünleşme davranışı arasında olumlu ilişkinin olduğu* bulgusu diğer araştırma sonuçlarında özellikle performans türlerinde ortaya çıktığı görülmekte olup bu bulgunun ilgili olan diğer araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır.

***Öğretmenlerin etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki***

Çalışmanın diğer bir problemi olan öğretmenlerin etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerine etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda etik liderlik algılarının alt boyutlarından, iklimsel etik ile davranışsal etiğin işle bütünleşmeyi anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı görülmektedir. Bu açıdan etik liderlik algıları yüksek olan öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Farklı bir ifadeyle öğretmenlerin etik liderlik algılarının önemi arttıkça işle bütünleşme düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin etik liderlik algıları hem genel anlamda hemde alt boyutlar açısından öğretmenlerin işle bütünleşmelerini pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Kısaca etik liderlik algıları yüksek öğretmenlerin işle bütünleşmeleri de artmaktadır.

İlgili alan yazın tarandığında Karagöz (2008) yapmış olduğu çalışmada, “örgütsel adanmışlığın bütün boyutları ile etik liderliğin” bütün boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Çetin’in (2008) aktardığı bir araştırma da ilköğretim birinci ve ikinci kademe okullarında ki öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı hoşgörülü ve adaletli davranmaları ve yönetici olmanın sorumluluklarını etik ilkelere bağlı olarak yerine getirmeleriyle öğretmenlerin iş doyumu arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Işık (2009) tarafından yapılan çalışmada; araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğunlukla tutarlı bir şekilde etik liderlik davranışları ortaya koydukları, araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütlerine bağlı oldukları, yöneticilerin “etik liderlik” davranışlarının öğretmenlerin “örgütsel bağlılıklarını” çeşitli düzeylerde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenler yöneticilerinin adalet duygusuna sahip olmalarını işle bütünleşmelerinde önemli bir etken olarak görmektedirler. Aynı şekilde Uğurlu (2009) tarafından yapılan çalışma sonucunda; öğretmenlerin, yöneticilerin etik liderlik düzeylerini algılama düzeyi oldukça yüksek çıkarken yöneticilerin “etik liderlik” davranışları ile “örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık” davranışları arasında olumlu olan bir ilişki ortaya çıkmıştır.Benzer şekilde Acar (2011) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin, okul yöneticileri için “etik liderlik” davranışlarının yüksek düzeyde olduğunu belirttikleri ve okullarına ilişkin adalet algılarıve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Alanyazında yapılan birçok çalışma bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar ortaya koymaktadır. Öner (2008) tarafından yapılan araştırmada “hizmetkar yöneticilik” özellikleri gösteren yöneticilerin, “örgütsel adalet” algısına yaptığıetki üzerinden çalışanların işle bütünleşmeleri üzerine olan etkisini incelemiş ve analizlerin sonucucunda “algılanan örgütsel adalet algısı ve işle bütünleşme” arasında anlamlı pozitif doğrusal ilişki bulmuştur. Yine Saks (2006) tarafından çeşitli işlerde çalışan 102 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada ise örgütsel desteği yüksek olarak algılayan, örgütte adaletin yüksek düzeyde bulunduğunu düşünen çalışanların yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgularda, etik liderliğin alt boyutlarından iklimsel etik işle bütünleşmenin en büyük yordayıcısıdır. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili olarak yapılan farklı araştırmalara bakıldığında Yaldıran (2010) “işe gönülden adanma” değişkeni ile “etik iklim” değişkeni arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Köse (2015) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin “işle bütünleşme” davranışları ile “örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Aynı şekildeBilgen (2014), “etik liderlik ve etik iklim” algılarının “örgütsel bağlılığı” artırırken, “etik liderlik” algılalarının da “etik iklimi” olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Neubert ve diğerleri (2009) ise etik iklim oluşturulması şartıyla etik liderlik davranışının kişilerin iş tatmini ve kuruma adanmışlığa doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Yönetici adil olduğuna dair davranışlar sergilediğinde etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi artmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Aikman (2003), “etik liderlik ile kurum kültürü” arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Kurum için önemli faktörün “etik liderlik” olduğu ve “etik liderlik” davranışlarıyla kurumun etik yönelimiarasında ilişki olduğu bulgusudur. Yeşiltaş (2012), kişilerin kurumlarıyla kendilerini özdeşleştirmelerinde etik liderliğin ve örgütün genel etik ikliminin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aksoy (2012) yapmış olduğu çalışmada örgütsel performans üzerinde en fazla etik liderliğin etkide bulunduğunu belirtmiştir. Altun (2013) ise benzer şekilde etik liderlik tarzının çalışanların örgüte olan bağlılığını kuvvetle etkilediğini belirtmektedirler.

Bu araştırmada ortaya çıkan “*öğretmenlerin etik liderlik algısı ile işle bütünleşme davranışı arasında olumlu ilişkinin olduğu”* bulgusunun diğer araştırma sonuçlarıyla da benzer şekilde ortaya çıktığı görülmekte, bu bulgunun diğer ilgili araştırmaların sonuçlarıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır.

**Sonuç ve Öneriler**

Bu çalışma kapsamında; son yıllarda eğitim örgütlerindeki çalışanların ölçülebilen ve geliştirilebilen “pozitif örgütsel davranış” özelliklerine odaklanan, pozitif psikolojik sermaye ile öğretmenlerin etik liderlik algısı ve işle bütünleşmeyle olan ilişki ve etkileşimlerine dikkat çekilmektedir. Bu çerçevede ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisini belirlemek üzere ilişkisel araştırma yapılmıştır.

Bu çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının öğretmenlerin işle bütünleşmesine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ile işle bütünleşme arasındaki ilişki incelendiğindeöğretmenlerin, pozitif psikolojik sermayeleri onların işleriyle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilemektedir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut boyutu işle bütünleşmenin en önemli yordayıcısıdır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin işle bütünleşmeye olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bulgular neticesinde, öğretmenlerin hedeflere ulaşabilme doğrultusunda harekete geçme güdüleri ve hedeflere ulaşmak için farklı yollar bulabilme konusundaki düşünce sürecini tanımlayan umutları ile çalışanların belirlenmiş olan bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak ifade edilen özyeterliklerinin işle bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.Pozitif psikolojik sermaye bir bütün olarak da işle bütünleşmeyi olumlu olarak yordamakta ve anılan tüm bulgular konu hakkında daha önceyapılan araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması öğretmenlerin işlerine tutkuyla sarılmalarında, işlerine bağlanmalarında, işlerine istekle gitmelerinde kısaca işle bütünleşmelerinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik etik liderlik algıları ile işle bütünleşmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik etik liderlik algılarının işle bütünleşmelerini olumlu olarak yordadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde ise etik liderlik algısının işle bütünleşmeye olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik özelliklerine sahip (güven, saygı, adalet, dürüstlük, ilkeli olma vb.) eğitim yöneticilerinin çalışma ortamındaki atmosferi olumlu etkilediği ve bu durumun öğretmenlerin işle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algılarının işle bütünleşmede dikkate değer bir yordayıcı olduğu, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ve etik liderlik algılarının yüksek olmasıöğretmenlerin işle olan bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediği yargısına ulaşılmıştır.

Öneriler

Elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini arttırmaya yönelik özellikle nitel ve deneysel araştırmaların sayısının arttırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
2. Örgütsel psikolojik sermaye oluşturmak için okullarda yapılması gereken çalışmaların neler olabileceği araştırılabilir.
3. Öğretmen algılarına göre yöneticilerin etik liderlik davranış düzeylerini artırabilecek etkenlerin neler olduğu konusunda daha kapsamlı özellikle nitel araştırmalar yapılabilir.
4. Pozitif psikolojik sermayenin farklı liderlik türleriyle ilişkisine yönelik çalışmaların yapılabilir.

Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Çalışanların işleriyle bütünleşmelerinde pozitif psikolojik sermaye ve etik liderlik algısının etken unsurlar oldukları yöneticiler tarafından bilinmeli, gerekli önem verilmeli ve uygulamada da bu hususlar dikkate alınmalıdır.
2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik projeler ve eğitimlere katılmalarına fırsat verilmelidir.
3. Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin uygulamalı eğitimler ülkemizde çok fazla yaygın değildir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik uygulamalı eğitimlere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu hususta seminerler, eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir.
4. Eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeylerini artırabilecek seminerler, eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir.
5. Eğitim yöneticileri ve öğretmenler için pozitif psikolojik sermayenin gelişimine katkı sağlayan stratejiler (stres yönetme teknikleri, iletişim, motivasyon vb.) belirlenmelidir.
6. İklimsel etiğin çalışanların işle bütünleşmede önemli bir etken olduğu bütün okul yöneticileri tarafından fark edilmesi sağlanmalıdır. İklimsel etiğin önündeki yönetici, çalışan, öğrenci, veli ve çevre kaynaklı sorunlar ortaya konarak bu sorunları giderici tedbirler alınması önerilebilir.
7. Okul yöneticileri; öğretmenlerine değer verdiğini göstermeli, yaptıkları çalışmaları takdir etmeli ve desteklediğini, çalışanlarına karşı adil davrandığını göstermeli, çalışanlarla etkili ve olumlu iletişime geçmeli, çalışanlarına güven vermeli ve onlara güvendiğini uygulamalarıyla göstermeli, kurumda sevginin, saygının ve dayanışmanın olduğu birlikteliği tesis etmeli, çalışanlarıyla sosyal etkinlikler düzenlemelidirler.

**Kaynakça**

Acar, G. (2011). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*.* Doktora tezi, (298511). Gazi Üniversitesi. Ankara.

Aikman, P.A. (2003). *“*Towards ethical leadership in health care”, A Major Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Master of Arts in Leadership and Training*,* Royal Roads University.

Aksoy, S. (2012*).* Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansa etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi*, (314768).* Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Gebze.

Akturan, U. ve Esen, A.(2008). Fenomenoloji (ss. 83‐98), Nitel araştırma yöntemleri, (Editörler: Baş, T. ve Akturan, U.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Altun, Y. (2013). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. Yüksek lisans tezi*, (345391).* Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.

Ardıç, K. ve Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 82, Ocak-Haziran 2009, 21-46.

Avcılar, M. (2013). Parakende marka değerinin ölçümü ve yapısal eşitlik modeli uygulaması. Ankara: Detay Yayıncılık.

Avey, J. B., Wernsing, T. S. and Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science, 44(1), 48-70.*

Avey, J. B., Luthans, F. and Youseef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management, 36(2), 430-452.*

Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F. and Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127-152.*

Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: the ımpact of work engagement. Doktora tezi, (221379). Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Balcı, A. (2011). Sosyal bilimlerde araştırma “yöntem, teknik ve ilkeler”. Ankara: Pegem Akademi.

Bıyıkbeyi, T. (2015*).* Çalışanların örgütsel adalet algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki: doğu akdeniz bölgesinde bir ilde bir alan araştırması. Yüksek lisans tezi, (393652). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.

Bilgen, A. (2014). Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama. Yüksek lisans tezi, (370814). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.

Boniwell, I., (2006). Positive psychology in a nutshell: a balanced ıntroduction to the science of optimalfunctioning, Second Edition, Pwbc, London 2006, p.3.

Creswell, J.W. (2006). Understanding mixed methods research, (Chapter 1). Available at: <http://www.sagepub.com/upm-data/10981_Chapter_1.pdf>

Creswell, J. W. (2012). Qualitative inquiry and research design: *Choosing among five approaches.* Sage.

Creswell , J. W. and Clark, V. P. (2014). Karma yöntem araştırmaları(Çev.Yüksel Dede ve Selçuk Beşir Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.

Cronbach, L. J. (1951). Coeffcient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16 (3), 297-334.*

Çakmak, M.S. ve Arabacı İ.B., (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.esosder.org Electronic Journal of SocialSciences ISSN:1304-0278 Yaz -2017 Cilt:16 Sayı:62 (890-909) Summer-2017 Volume:16 Issue:62*

Çelik, H. E., ve Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi, temel kavramlar-uygulamalar-programlama. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çetin, N. (2008). Kuramsal liderlik çözümlemelerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (23), 74-84.*

Çetin, F., Basım H.N., (2012) Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölcek uyarlama çalışması *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.*

Çınar, E. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi.Yüksek lisans tezi, (298113). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Çömlekçi, N. (2001). Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.

Doğan, S. (2007). Vizyona dayalı liderlik, Kare Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul.

Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: an interdisciplinary integrative approach. The Leadership Quarterly, 23, 791-808.

Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. (Turkish). *Istanbul University Journal Of The School Of Business Administration, 42(2), 302-318.*

Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:XXX, Sayı:1,* 377-390.

Fineman, S. (2006). On being positive: concerns and counterpoints. *Academy of Management Review, 31.*

Gallagher A, Tschudin V. (2010) Educating for ethical leadership. *Nurse Educ Today. 2010 Apr;30(3):224-7.*

Gill, D. S. (2007). Employee selection and work engagement: do recruitment and selection practices ınfluence work engagement? Doktora tezi, Kansas State University.

Işık, M. (2009). Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (beylikdüzü örneği). Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi. İstanbul.

Johnson, B. And Christensen, L. (2008). Educational research: quantitative, qualitative, and mixed approaches. New York: Sage.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.*

Kalman, M. ve Summak M.S. (2017). Revitalizing the hero within teachers: an analysis of the effects of the psycap development training. *The Qualitative Report 2017 Volume 22, Number 3, Article 1, 655-682*

Kalman, M. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik bir uygulama. Doktora tezi, (470232). Gaziantep Üniversitesi. Gaziantep.

Kaptan, S. (1998). Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri. Ankara: Tekışık.

Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4(8),* 83-106.

Karagöz, A. (2008). İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, (226280). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Karadaş, F. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenme düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, (354614). Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Karasar, N. (2000). Bilimsel araştırma yöntemi. (10. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kılınç, A. Ç. (2010). Okul yöneticilerinin etik liderlikdavranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, (278226). Gazi Üniversitesi. Ankara.

Köse, A. (2015). İşe angaje olma ile örgütsel destek algisi ve örgüt iklimi arasindaki ilişki(kahramanmaraş ili örneği).Doktora tezi, (280670). Zirve-Sütçü İmam Üniversitesi. Gaziantep.

Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif psikolojik sermayenin örgüt içi politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(3), 36-58.*

Larson, M. and Luthans. F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(2) 75-92.*

Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human social, and now positive psychological capital management: ınvesting in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.*

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. and Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27, 386-393.*

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

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. and Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29(2), 219-238.*

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

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

Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa and Weixing Li, (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1(2), 249-271.*

Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio B.J. (2015). *Psychological capital and beyond.* Oxford, England: Oxford UniversityPress.

Maslow, H.A. (1954) Motıvatıon and personalıty. *Copyright 1954 by Harper&Row, Publishers, Inc. Copyright 1970 by Abraham H. Maslow Reprinted from the English Edition by Harper&Row, Publishers 1954*

Merriam, S. (2013) *Nitel* Araştırma; Desen ve uygulama için bir rehber. Ankara: Nobel Yayıncılık

Nelson, D. and Cary L. C. (2007). Positive organizational behavior, *Sage Publication, London 2007, 9-10.*

Neubert, M.J. vd., (2009). The virtuous ınfluence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *Journal of Business Ethics. (90), 150-170.*

Neuman, W. L., Robson, K. (2014). Basics of socialresearch. Toronto: PearsonCanada.

Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H.N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 113-130.*

Ouweneel, E., Le Blanc, P. and Schaufeli, W.B. (2013). Do-it-yourself: an online positive psychology ıntervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Development International, (18), 173-195.*

Öner, Z. H. (2008). The mediating effect of organizational justice:moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relaitionship between servant leadership and work engagement. Doktora tezi, (221819). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.*

Paterson, T. A., Luthans, F. and Jeung, W. (2014). Thriving at work: ımpact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior, 35(3), 434-446.*

Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., and Zhang, Z. (2011).Psychological capital and employee performance: a latent growth model in gapproach. *Personnel Psychology, 64, 427-450.*

Rich, B. L., Lepine, J. A. and Crawford E. R. (2010). Job Engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53(3),617-635.*

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.*

Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M. and Bakker, A., et al. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33(5), 464-481.*

Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi. Anı Yayıncılık, Ankara, ss. 149-150.*

Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an ıntroduction. *American Psychologist, (55), 5-14.*

Sheldon, K. and King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist, 56 (3), 216-217 .*

Topçu, M. K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: türkiye ve bosna-hersek sağlık çalışanları örneği. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.*

Turhan, M. (2007). Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi. Doktora tezi, (204758). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Turner, N., Barling, J. and Zaharatos, A. (2002), “Positive psychology at work”, handbook of positive psychology, Oxford.  *UK: Oxford University Press, 715-728.*

Tüzün, İ. K., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development, 41(2), 85-103.*

Uğurlu, T. C. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi.Doktora tezi, (240524). İnönü Üniversitesi, Malatya.

Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. and Oke, A. (2011). Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior, 32(1), 4-24.*

Walumbwa, F. O., Morrison, E. W. and Christensen, A. L. (2012). Ethical leadership and group in-role performance: the mediating roles of group conscientiousness and group voice. The Leadership Quarterly, 23(5), 953-964.

Wimpenny, P. and Gass, J. (2000). Interviewing in phenomenology and grounded theory: is there a difference? Journal of Advanced Nursing, 31(6), 1485-1492.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *journal of organizational behavior, 24, 443-442.*

Yaldıran, M. (2010). The effect of ethical climate on workengagement. Yüksek lisans tezi, (273590). Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Yeşiltaş, M. (2012). Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: otel işletmelerine yönelik bir uygulama. Doktora tezi, (317126). Gazi Üniversitesi. Ankara.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011*).* Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz (2005). Etik liderlik ölçeği’nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *XlV.Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, ss.808-814*

Youssef, C.M. and Luthans, F. (2013). Developing psychological capital in organizations: cognitive, affective, conative, and social contributions of happiness. In S.A. David, I. Boniwell and A.C. Ayers (Eds.), Oxford Hand book of Happiness (pp. 751-766). *New York, NY: Oxford University Press.*

Youssef, C.M., Hardy, J. (2014). A positive approach to multi cultural ısmand diversity management in the work place. In J.T. Pedrotti and L.M. Edwards (Eds), Perspectives on the İntersection of Multi Cultural Ismand Positive Psychology, *(pp. 219-233). Dordrecht, the Netherlands: Springer.*

1. |  |  |
| --- | --- |
| Gönderim Tarihi (Received): | 27.04.2019 |
| Kabul Tarihi(Accepted): | 26/06/2020 |

Bu araştırma 2020 yılından önce yapılmıştır.

Bu makale Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi “Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşme İle Olan İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi**”** adlı doktora çalışmasından hazırlanmıştır. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dr. Şahinbey BİLSEM MEB Gaziantep-Türkiye,e-posta:isfize@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)
3. Doç. Dr. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Gaziantep-Türkiye,e-posta:summaksemih@gmail.com [↑](#footnote-ref-3)