

Covid 19 Sürecinde Öğretmenlerin Pozitif Liderlik Algıları İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki*

Ayça İnce^{1**}, Gökhan Demirhan²

¹Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye, ayca_ince_97@outlook.com, ORCID ID: 0000-0003-3686-7004

²Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye, gokhan.demirhan@usak.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-8342-0160

MAKALE GEÇMİŞİ

Alındı: 16.03.2022

Kabul Edildi: 28.04.2022

ANAHTAR KELİMELELER

Liderlik, Psikolojik İyi Oluş,
Pozitif Liderlik

ÖZET

Bu araştırmada, öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi açıklamak amaçlanmıştır. Araştırma örneklemi 2020-2021 yılında Uşak merkez ilkokul, ortaokul ve liselerde görev alan 405 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada "Kişisel Bilgi Formu", "Pozitif Liderlik Ölçeği" ve "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde nicel araştırma yöntemi ve ilişki model tercih edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin pozitif liderlik algılarının ve psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Pozitif liderlik ölçeği boyutları birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarındaki varyansın yaklaşık %4'ünü açıklamaktadır.

The Relationship Between Teachers' Positive Leadership Perceptions And Psychological Well-Being During The Covid 19 Process*

ARTICLE HISTORY

Received : 16.03.2022

Accepted : 28.04.2022

KEYWORDS

Leadership, Psychological
Well Being, Positive
Leadership

ABSTRACT

In this study, it was aimed to explain the relationship between teachers' positive leadership perceptions and their psychological well-being. The research sample consists of 405 teachers working in Uşak central primary, secondary and high schools in 2020-2021. "Personal Information Form", "Positive Leadership Scale" and "Psychological Well-Being Scale" were used in the research. In the analysis of the data obtained, quantitative research method and relational model were preferred. According to the findings of the study, it is seen that teachers' positive leadership perceptions and psychological well-being are high. A low level of positive correlation was found between teachers' positive leadership perceptions and their psychological well-being. When the positive leadership scale dimensions are put together, it explains about 4% of the variance in teachers' psychological well-being.

*Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Sorumlu yazar: ayca_ince_97@outlook.com

Giriş

Problem Durumu

Dünyada yaklaşık 2 yıl önce ortaya çıkan Covid-19 salgını birçok problemi de beraberinde getirmiştir. Bu problemler birçok alanda baş göstermeye başlamış ve şüphesiz ki insanlarda bu durumdan etkilenmiştir. Bu dönemde yaşanan belirsizlikler, aksaklıklar, ekstra görevler vb. gibi pek çok durumun okullarda görev alan öğretmenleri birçok açıdan olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Etkilenen durumlardan birisinin de öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu olduğu düşünülmektedir. Gül'(2021)e göre COVID-19 salgını ile birlikte vakalardaki artış da göz önünde bulundurulduğunda insanların psikolojik iyi oluşlarının olumsuz etkilendiği, psikolojik sıkıntılarının ise arttığı söylenebilir.

Salgın sürecinde ölümlerin giderek yükselmesinin ve bireylerin yaşamlarındaki ilişkilerin kalitesinin düşmesinin idareci ve yöneticilerin kendilerini yalnız hissetmesine yol açması muhtemeldir. Diğer yandan yaşı büyük olan aile üyelerinin salgın ile ilgili riskleri de dikkate alındığında yaşı büyük olan aile üyeleri ile uzak kalmakta insanların yalnızlık duygusu barındırmasına sebep olabilir (Uçar, 2021).

Psikoloji alanı günümüzde bütün alanlar ile ilişkili olarak ele alınmaktadır. Eğitim süreci ise psikoloji alanı ile sıkı bir ilişki içerisindedir. Özellikle COVID-19 sürecinde eğitimin bütün paydaşlarının psikolojik anlamda zorlandığı düşünülmektedir. Eryılmaz'a (2013) göre pozitif psikolojiden elde edilen bulgular birçok alanda önleyici hizmetler ve bireyin potansiyelini geliştirme kapsamında işe koşulmaktadır. Bu alanların bir tanesinin de eğitim alanı olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin özellikle olumsuzluklarla dolu COVID-19 sürecindeki pozitif liderlik düzeyleri eğitim sürecini önemli ölçüde etkileyebilir.

Öğretmenler eğitim sürecinin en önemli etkenlerinden biridir. Dolayısıyla eğitim sürecinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Başka bir konu ise pandeminin getirdiği olumsuz koşullarla başa çıkabilmek için pozitif liderlere ihtiyaç olmasıdır. Pozitif liderlerin bu süreçte birlikte çalıştığı öğretmenleri de psikolojik açıdan olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Okullarda görev alan yöneticilerin pozitif liderlik davranışlarında bulunması birlikte çalıştığı öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu da olumlu etkileyebilecektir.

Yüksel Şahin ve Emre'nin (2021) yaptığı çalışmada, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitesinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin okul psikolojik danışmanlarının iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, iş yerinde stres kaynaklarının; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, eş doyum yorgunluğunun; yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik, memnuniyet ve benlik saygısı stillerinin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Aslan, Ertürk, Arutay, Ardıç ve Sonkur (2021) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, tükenmişlik ile mental iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Cinsiyet ile mental iyi oluş arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Uslu ve Şimşek (2020) tarafından yapılan çalışmanın amacı ise psikolojik iyi oluş ile örgütsel güvenin alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansına etkilerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre psikolojik iyi oluş ve çalışma arkadaşlarına güvenin çalışan performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Kanbur ve Mazıoğlu'nun (2021) yaptığı çalışmada da psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda psikolojik iyi oluş ile iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Ergül (2020) tarafından yapılan çalışmanın amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemek olarak belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile öğretmen liderliği beklentisi arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde, pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Alparşan, Kıran, Aksoy ve Pehlivan'ın (2020) yaptığı çalışmada çalışanların işyerlerinde yöneticilerinin davranışlarından kaynaklı oluşan mutsuzluklarının hangi liderlik tarzı ile giderilebileceğini tespit edebilmek amaçlanmıştır. Araştırmada mutsuz eden yönetici davranışları karşısında en fazla beklenen liderlik tarzı otantik liderlik olarak belirlenmiştir. Katılımcılar en fazla adaletsizlik, iletişim yetersizliği ve aşırı rol yükü olumsuzları ile mutsuz olduklarını belirtirken; güvenilir, pozitif iletişim kuran ve sonuç/çözüm odaklı yöneticilerin arzu edildiği sonucuna varılmıştır. Çalışkan (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise yazında 2000'li yıllardan sonra önemi giderek artan pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin (ümit, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik) işletmeler açısından önemini vurgulayarak, çalışan davranışları üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma bulguları, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu ve tükenmişlik ve sinizm üzerinde ise negatif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce

sahip olduğunu göstermektedir. Baykal (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada pozitif örgütsel davranış perspektifinin olumlu bakış açısının örgütler üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada, alan yazının incelenmesinin sonucunda pozitif örgüt okulu bakış açısının örgüt içerisinde artarak yükselen olumluluk eğilimine yol açtığı ve örgütsel performans, bireysel performans, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve benzeri pozitif çıktılara sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Zengin (2019) yaptığı çalışmada örgütlerde uygulanan lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermayenin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda psikolojik iyi oluş ve pozitif liderlik algısı kavramlarının öğretmenlerin verimliliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu iki kavramın birbiri ile ilişkili olduğu ve pozitif liderlik davranışlarının öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu etkilediği öngörülmektedir.

Literatüre bakıldığında Türkçe alan yazında pozitif liderliğe ve herhangi bir değişken ile ilişkisine dair bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Pozitif liderliğin özellikle zorlu koşullarda kurumlar açısından fayda sağlayabileceği düşünüldüğünde pandemi sürecinde eğitim kurumlarının pozitif liderlik becerilerini bilmesi ve uygulaması önemli gözükmemektedir. Psikolojik iyi oluş ise pandemi sürecinin olumsuz etkileri sebebi ile negatif yönde etkilenebilecek önemli bir değişken olarak öngörülmektedir. Ayrıca psikolojik iyi oluşun öğretmenlerin iş kalitesini artırmak açısından önemli görülebileceği ve pozitif liderlik becerilerinin uygulanması yoluyla artırılabilirliği düşünülmektedir. Diğer yandan Pozitif Liderlik Ölçeği 2021 yılında geliştirilmiş ve ilk defa bir araştırma da kullanılacaktır. Dolayısıyla bu araştırmanın özgün değerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin COVID-19 sürecindeki psikolojik iyi oluşları ile birlikte görev yaptıkları yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemektir.

Alt Problemler

- Öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş ve pozitif liderlik algıları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin Covid 19 sürecindeki psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yöneticilerin algılanan pozitif liderlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticilerin algılanan pozitif liderlik düzeyi, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ne düzeyde yordamaktadır?

Kavramsal Çerçeve

Psikolojik iyi oluş

Bütün dünyanın etkilendiği COVID-19 süreci fiziksel anlamdaki sağlığımıza olan etkilerinin yanında birçok alanda problemlere sebep olmuştur. Hastalığa dair endişeler, dışarı çıkmadaki kısıtlanmalar, sosyalleşmedeki azalmalar, eğitimde yaşanan aksaklıklar ve maddi güçlükler insanları psikolojik iyi oluş bakımından kötü etkilemiştir (Altınoğlu, Dikmeer, Ergül, Kalafat, Topçu ve Yasak, 2021). Her öğrencinin gereksinimine göre düzenlemeler yapmak sınıf içerisinde bile yeterince güçken, çevrimiçi eğitimde bu düzenlemeler için çabalamak öğretmenlerin görevlerini zorlaştırmakta ve baskı altında hissetmelerine sebep olmaktadır (Tunç, 2021).

20. yüzyılın bitimine yakın pozitif psikolojiye ilgi artmış ve insanların hayat kalitesini ve iyi oluşlarını yükseltmeyi hedefleyen içerikler daha çok incelenmeye başlanmıştır. Olumsuzlukların mevcut olması kadar olumlu durumların olmayışının da ruh sağlığını etkilediğini savunan pozitif psikoloji; insanların başarılı olamadığı şeylerin yerine başarılı olduğu, güçsüzlükleri yerine güçlü tarafları üzerine yoğunlaşan bir yaklaşımdır (Demir, İmroğlu ve Murat, 2021). Bilhassa 2020 Mart'tan beri bütün dünyayı etkisi altına alan salgın psikolojik iyi oluşu daha mühim hale getirmiştir. Salgının ilk zamanlarında belirsizlik ve korku fazlaca hissedilmiş ve insanlar kaygı duymaya başlamış, insanların psikolojik iyi oluşları olumsuz etkilenmiştir. (Bayramoğlu ve Gültekin, 2021).

Günümüzde, insanların etrafındakiler ile olumlu ilişkiler geliştirebilmesi, kendisine dair olumlu tutumu olması, geçmişiyile barışık olması, yaşamında hedefinin olması ve yalnız başına karar alabiliyor olması gibi faktörler psikolojik iyi oluşu saptayan öğelerdendir (Kanbur ve Mazioğlu, 2021). COVID-19 sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkan endişe ve stres durumlarıyla başa çıkabilmek için pozitif duygular ve düşüncelerin gerekli olduğu söylenebilmektedir (Uçar, 2021).

Psikolojik iyi oluşun 6 boyutu vardır (Ryff, 1989). Bunlar;

Kendini kabul etme: Önceki bakış açılarında belirgin olarak en çok tekrarlanan iyi olma ölçütü, bireyin kendini kabul etmesidir. Kendine dair pozitif tutumların mevcut oluşu, pozitif anlamda psikolojik işleyişin ana özelliklerinden bir tanesidir.

Başkalarıyla olumlu ilişkiler: Yetişkin gelişim evresi teorileri başkalarıyla yakın ilişki kurmanın ve başkalarının yönlendirmesinin üzerinde durur. Bu nedenle başkalarıyla olumlu ilişkilerin önemi, psikolojik iyi oluş anlayışlarında vurgulanır.

Özerklik: Tam işlevli kişi aynı zamanda içsel değerlendirmeye odaklı olarak açıklanır, bu sayede bireyler onay için başkalarına bel bağlamaz ancak kendisini kendi kriterlerini dikkate alarak değerlendirir.

Çevresel ustalık: Yaşam boyu gelişim, karışık durumları manipüle etme ve kontrol etmeyi gerektirmek olarak da tanımlanır. Bu perspektifler, çevreye aktif katılımın ve hâkim olmanın, pozitif psikolojik işleyişin bütünlük çerçevesinin önemli öğelerinden olduğunu öne sürer.

Hayattaki amaç: Yaşam boyu gelişim yaklaşımları, üretken ve yaratıcı olmak veya ileriki hayatta duygusal bütünlük sağlamak gibi, hayattaki türlü değişen amaç veya amaçlara göndermede bulunur.

Kişisel Gelişim: Kendini gerçekleştirme ve potansiyelini fark etme ihtiyacı, kişisel gelişime dair klinik perspektifin odağında yer alır. Yaşam süresi teorileri devamlı büyümeyi ve hayatın farklı evrelerinde yeni güçlük veya görevlerle yüzleşmeyi açıkça vurgular (Ryff, 1989).

Psikolojik anlamda iş görenlerin mutlu hissetmesi, hedefli ve anlamlı bir yaşama sahip olması, ilişkilerinde destekleyici olması, gün içindeki aktivitelere bağlılık ve alaka göstermesi, etrafındakilerin mutluluğuna fayda sağlaması, yetenekli ve yeterli olduğu algısı, iyi biri ve iyi bir yaşamı olduğuna ilişkin inancı, geleceğe olumlu bakması ve saygı duyulan biri olduğu fikri gibi etkenlerin yüksek olması psikolojik iyi oluşun da yüksek olduğunu gösterebilmektedir (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021). İnsanların salgın döneminde psikolojik iyi oluş seviyeleri iyi olursa, bu durumu daha rahat ve psikolojik açıdan zarar görmeden atlatabilecekleri düşünülmektedir (Gül, 2021).

Sonuç olarak psikolojik iyi oluş, COVID sürecinden olumsuz etkilenebileceği düşünülen bir kavram olarak ele alındığından özellikle pandemi sürecinde giderek önemi artmıştır. Psikolojik iyi oluş, pozitif psikoloji yaklaşımından ortaya çıkan ve alt boyutlardan oluşan, mutluluk kelimesinden daha fazlasını içerisinde barındıran bir kavram olarak görülmektedir.

Pozitif liderlik

Liderlik, ortak hedeflere ulaşabilmek için bir kitleyi etki altına alıp istedik şekilde yönlendirebilme sanatı olarak tanımlanabilmektedir (Akyürek, 2020). Bireyleri ortak bir amaca yönelik olarak güç kullanmadan hep birlikte çalışmaya inandırmak liderlik olarak açıklanmaktadır (Şehitoğlu ve Şengüllendi, 2017). Psikolojide bilhassa son zamanlarda mühim bir yeri olan pozitif psikoloji, eğitim yönetimi alanındaki çalışmalar için mühim veriler ortaya koymaktadır (Altınkurt, Aydın ve Yılmaz, 2013).

Günümüz şartlarındaki çıkar temelli ilişkiler sebebiyle güvenilebilecek liderlere daha çok ihtiyaç bulunmasının yanında iş görenlerin liderlere ve iş yaşamına dair ümitlerinde de farklılaşmalar olmuştur. Bunun sonucunda liderlerde iyimserlik, umut, esnek olma ve öz bilinç özellikleri daha çok aranmaya başlanmıştır (Akyürek, 2020). Alt ihtiyaçlarını karşılayabilen iş görenler yönünü başarı, kabul görme ve kendini gerçekleştirme gibi üst seviyede ihtiyaçlara çevirmekte ve yalnızca ekonomik ödüllerle doyum sağlayamamaktadır. Bu noktada korku yerine sevgi kültürüne geçilen, pozitif iklim oluşturan, ürün ve hizmetlerin dünyaya faydalı olmasına dair tutumları olan, ortak hedef ve değerlerin çevresinde iş görenleri birleştiren pozitif liderlik türlerine gereksinim olmuştur (Ayyıldız ve Kesken, 2008).

Pozitif psikolojinin yönetime etkileri üç ayrı yaklaşım ile olmuştur. Bu yaklaşımların benzer olan birçok tarafı vardır ancak ayrıldığı noktalarda bulunmaktadır. İlk yaklaşım pozitif örgütsel psikoloji, ikincisi pozitif örgüt okulu, üçüncüsü ise pozitif örgütsel davranıştır (Savur, 2013). Pozitif örgüt okulu kavramı örgütlerde yer alan insanların mutlu olmasına alışık olunmayan bir biçimde değer göstermektedir (Baykal, 2017). Pozitif örgüt bilimi tek bir teoriyi temsil etmez, ancak tipik olarak mükemmellik, gelişme, coşkunluk, esneklik veya erdemlilik gibi kelimelerle tanımlanan dinamiklere odaklanır. Pozitif örgüt bilimi, araçsal kaygıları içeren ancak "iyilik" fikirlerine artan bir vurgu yapan genişletilmiş bir perspektifi temsil eder (Cameron ve Dutton, 2003). Pozitif örgüt biliminin temel varsayımı ödemonik bir varsayımdır: tüm insan sistemleri, insanlığın en yüksek özlemlerini veya kendi için mükemmellik ve iyiliği elde etmeye eğilimlidir. Olumlu bir eğilimi benimsemek, bireyler ve kuruluşlar için olumlu enerjiyi, olumlu iklimi, olumlu ilişkileri, olumlu iletişimi ve olumlu anlamı ön planda tutar (Cameron ve Spreitzer, 2012).

Pozitif örgüt çalışmaları olumsuz durumların araştırılmasını tepki göstermez, tepki gösterdikleri nokta olumsuz perspektifin, olumlu perspektife göre dengesiz bir şekilde odağa alınmasıdır (Demir, 2011). Pozitif örgüt bilimi örgütlerde bireylerin davranışlarının örgütlere etkisini araştırarak bazı durumların neden diğerlerine nazaran daha yararlı olduğunu anlamaya imkân tanır. (Keleş, 2011).

Pozitif liderliği benimseyenler, pozitif performansı sağlayan, erdemliliğe odaklanarak organizasyonda olumlu bir yönelimi teşvik eden otantik ve tutkulu bireylerdir. Bu, güven inşa ederek ve örgütsel vurgu ile birlikte takipçilerinin ilerlemesine yoğun ilgi göstererek onları etkileyen, ilham veren ve güçlendiren olumlu

duygular sergilemektir (Kareem, Patrick ve Ramdas, 2022). Bir bakıma düşünceli davranışlar olarak açıklanabilen pozitif liderlik, örgütlerde pozitif psikolojinin egemen olması konusunda, iş görenler pozitif duygular oluşmasında, yüksek çalışma ve hayat kalitesine erişilmesinde rol oynamaktadır (Bayar, 2021). Kısaca, pozitif liderlik bireyler ve örgütlerde güçlükleri belirlemeyi, kurumlardaki yanlışların yanında doğru olanları, kurumlara hayat veren ve hayat tüketen durumları, örgütte ekili olabilecekleri ve esin kaynağı olabilecekleri odağına almaktadır (Savur, 2013).

Pozitif liderler, yaşamın olumlu yönlerine vurgu yaparak ve bunlardan yararlanarak insanların gizil güçlerinin ve güçlü taraflarının meydana çıkarılmasına katkı sağlar (Ekşili ve Alparşlan, 2021). Pozitif liderliğin, yönetsel uygulamaların gelişme, yaşamdan memnuniyet ve öznel mutluluk gibi olumlu sonuçları üzerinde güçlü bir etkisi vardır. En güçlü etki gelişme üzerindedir (Gora ve Zbierowski, 2014). Pozitif liderler buldukları örgütlerde pozitif duyguları ve takım ruhunu artırır (Kareem, Patrick ve Ramdas, 2022). Özet olarak pozitif liderlik, pozitif psikoloji çerçevesinde ortaya atılan, örgütlerde olumsuz olan kadar olumlu olana odaklanması gerektiğini savunan ve bu yolla örgütün gelişimine katkı sağlayacağı düşünülen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan bilgi toplama araçları ve kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan çalışmada, nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel model tercih edilmiştir. Nicel araştırma yöntemi incelenen konu için sayısallaştırma hedefi barındıran büyük kitleleri ele almayı tercih etmektedir (Akarsu ve Akarsu, 2019: 27). İlişkisel tarama modeli kullanılan çalışmalar, değişkenlere hiçbir şekilde müdahale edilmediği birden çok değişkenin birbiriyle ilişkisine bakılan araştırmalardır. Değişkenlerin beraber değişimleri ana inceleme odağıdır (Karasar, 2016: 114-119 akt. Demirel T., E, 2018: 109).

Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Uşak ili merkez de bulunan MEB'e bağlı 120 okulda görev alan (ilkokul, ortaokul ve liseler) 4152 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Uşak ilindeki 42 okuldan ve 405 öğretmenden veri toplanmıştır.

Örnekleme İlişkin Demografik Veriler

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesi, cinsiyetleri, yaşı, medeni durumları, kıdem yılı ve eğitim durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik verilere ilişkin frekans ve yüzde tablosu

| Demografik bilgiler | | n | Yüzde (%) |
|---------------------|------------|-----------|-----------|
| Cinsiyet | erkek | 177 | 43,7 |
| | kadın | 228 | 56,3 |
| Medeni durum | bekar | 72 | 17,8 |
| | evli | 333 | 82,2 |
| Okul türü | ilkokul | 150 | 37,0 |
| | ortaokul | 108 | 26,7 |
| | lise | 147 | 36,3 |
| Eğitim durumu | lisans | 364 | 89,9 |
| | lisansüstü | 41 | 10,1 |
| | | \bar{X} | SS |
| Yaş | 405 | 41,35 | 8,83 |
| Kıdem | 405 | 17,53 | 8,61 |

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

Tablo cinsiyete göre incelendiğinde öğretmenlerin 228' inin (%56,3) kadın, 177'sinin (%43,7) erkek olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre tablo incelendiğinde, bekâr olan öğretmen sayısı 72, oranı %17,8; evli olan öğretmen sayısı 333, oranı %82,2 olarak tespit edilmiştir. Buna göre örneklemin büyük çoğunluğunun evli olan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Eğitim durumuna göre tablo incelendiğinde, eğitim durumu lisans düzeyinde öğretmen sayısı 364, oranı %89,9; lisansüstü düzeyde öğretmen sayısı 41, oranı ise %10,1 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, örneklemdaki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Tablo yaş ve kıdem faktörlerine göre incelendiğinde, yaş ortalamasının 41,35; kıdem ortalamasının ise 17,53 olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyo-demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde "Pozitif liderlik ölçeği"; üçüncü bölümde ise "Psikolojik iyi oluş ölçeği" kullanılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif liderlik algılarının ölçülmesi için Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen "Pozitif Liderlik Ölçeği" izin alınarak kullanılmıştır. 30 madde ve 6 boyuttan oluşan Pozitif Liderlik ölçeğinin orijinali için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum indisleri ($\chi^2/df:2,173$; AGFI:0,854 ; GFI: 0,880 ; CFI:0,955 ; NFI: 0,921 ; RMSEA:0,055 ; p:0.00) incelendiğinde değerlerin iyi ve kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Pozitif Liderlik Ölçeğine ilişkin hesaplanan cronbach alpha iç tutarlılık katsayılarının .937 ila .969 arasında olduğu görülmekte olup, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Pozitif liderlik ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

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

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek için Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Telef (2013) tarafından yapılan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Tek boyutlu ve 8 maddeden oluşan Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin orijinali için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum indisleri ($\chi^2/df:4,645$; GFI: 0,96; CFI:0,95; NFI: 0,94; RMSEA:0,08; p:0.00) incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ilişkin hesaplanan cronbach alpha iç tutarlılık katsayısının .883 olduğu görülmekte olup, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Psikolojik iyi oluş ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

| Değişken | Madde sayısı | Cronbach's Alpha |
|---------------------|--------------|------------------|
| Psikolojik iyi oluş | 8 | .883 |

Verilerin Analizi

Bu araştırmanın kapsamında toplanan veriler betimsel istatistikler, varyans testleri, korelasyon ve regresyon testi kullanılarak analiz edilecektir. Ek olarak gerekli geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılacaktır. Çalışmada, 42 okula 500 ölçek dağıtılmıştır. Ölçeklerden 450 tanesi cevaplanarak geri dönmüş, boş cevaplar içeren ya da uygun cevaplanmamış olan 45 ölçek çıkarılmış ve geri kalan 405 ölçek değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Bulgu Ve Yorumlar

Öğretmenlerin Algılanan Pozitif Liderlik Ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri alt boyutları ile genel ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin pozitif liderlik algılarına ve psikolojik iyi oluş seviyelerine yönelik betimsel istatistiklere Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin pozitif liderlik ve psikolojik iyi oluş düzeylerine yönelik betimsel istatistikler (n:405)

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

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

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

Öğretmenlerin Yöneticilerini Pozitif Lider Olarak Algılama Düzeyleri İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Pozitif liderlik ölçeği alt boyutlarının psikolojik iyi oluş faktörü ile arasındaki ilişki (n:405)

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

Pozitif liderlik ölçeğinin yönetmel yetkinlik ($r=.159$), geribildirim ($r=.177$), bireysel ilgi ($r=.153$), personel güçlendirme ($r=.185$), adalet ($r=.174$) ve insani davranış ($r=.147$) alt boyutlarındaki ortalamalar ile psikolojik iyi oluş faktörü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Pozitif liderlik ölçeğinin alt boyutları ile psikolojik iyi oluş faktörü arasında pozitif yönlü, düşük düzey ve anlamlı bir ilişki vardır.

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

Öğretmenlerin Yöneticilerini Pozitif Lider Olarak Algılamalarının Psikolojik İyi Oluşlarını Yordama Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular Ve Yorumlar

Algılanan Pozitif Liderlik düzeyinin, öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş düzeylerini yordama düzeyi tespit edilebilmesi amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmen algılarına göre, pozitif liderlik ölçeği alt boyutlarının, psikolojik iyi oluş düzeylerini yordama düzeyini gösteren doğrusal regresyon analizi sonuçları^(a)

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

^aBağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş, $R = 0,197$ $R^2 = 0,039$ $F = 2,688$ $p = 0.014$

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, pozitif liderlik ölçeği alt boyutlarının, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=2,68$ $p=0.01$). Pozitif liderlik ölçeği alt boyutları hep birlikte ele alındığında bağımlı değişken olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerindeki varyansın yaklaşık %4'ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0,19$ $R^2=0,03$). Pozitif liderlik ölçeği alt boyutları tek başlarına incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamamaktadır ($p>0.05$). Hepsini birlikte ele alındığında anlamlı olarak yordadığı görülmektedir.

Sonuç, Tartışma Ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ışığında ortaya koyulan sonuçlara, sonuçlara ilişkin tartışmaya ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuç Ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılamaları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ortalamaları incelendiğinde ortalamaların "yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir. Algılanan pozitif liderlik alt boyutlarından olan "İnsani davranış" boyutunun ise diğer alt boyutlarına nazaran daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ortalamaları incelendiğinde ortalamaların "yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir.

Köylü ve Gündüz (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin "katılıyorum" seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Bozdoğan ve Sağnak'ın (2011) yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin daha çok demokratik liderlik davranışları gösterdiği bulunmuştur. Bu çalışmaya göre, öğretmenler, okul müdürlerinin öğretmenlere danışmadan hareket etmeme, değişikliklere açık olma, öğretmenlerin önerilerini hayata geçirme, önemli konularda harekete geçmeden önce öğretmenlerin onayını alma, öğretmenlerin kişisel problemlerine yardımcı olma ve öğretmenlerin yaptıklarını destekleme gibi demokratik liderlik davranışlarını gösterdiklerini düşünmektedir. Bu durum bize yapılan araştırmalarda benzer sonuçların elde edildiğini göstermiştir.

Yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, öğretmen algılarına göre pozitif liderlik ölçeği alt boyutları ortalama puanlarının, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde yordayıcı etkisi bulunduğu görülmektedir. Pozitif liderlik ölçeği alt boyutları hep birlikte ele alındığında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerindeki varyansın yaklaşık %4'ünü açıkladığı görülmektedir.

Kılınç (2017) yaptığı çalışmada, öz-yeterlik ve etkileşim kaygısının psikolojik iyi oluşun toplam varyansının % 15'ini açıkladığını ortaya koymuştur. Öz-yeterliğin psikolojik iyi oluşu pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ve etkileşim kaygısının psikolojik iyi oluşu negatif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aydoğan (2019) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının psikolojik iyi oluş düzeylerini yordama gücünün % 15 olduğunu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakılarak öğretmenlerin algılanan pozitif liderlik ortalamaları ile psikolojik iyi oluş ölçeği ortalamaları arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre okullarda görev alan yöneticilerin pozitif liderlik davranışlarının öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini artıracığı sonucuna varılabilir.

Çankaya (2020) tarafından yapılan çalışmada kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan katılımcıların algılanan örgütsel destekleri ile psikolojik iyi oluşları arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Köylü ve Gündüz (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ve örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluş durumları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bahsedilen çalışmaların bu çalışma ile benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir.

Öneriler

Yapılan araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilmektedir.

Okul yöneticilerine yönelik öneriler

Okullardaki yöneticilerin öğretmenleri desteklemesi, yargılayıcı ve eleştirici bir dilden ziyade yapıcı bir dil kullanması çok önemli gözükmektedir. Öğretmenler desteklendiğini, gerektiğinde yetki ve sorumluluk verildiğini, başarı için uygun koşul ve imkânların sağlanmaya çalışıldığını hissettiğinde yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri artacaktır. Okul yöneticileri kullandığı dile dikkat etmeli ve öğretmenleri desteklemelidir.

Diğer bir durum ise yöneticilere kurum içerisinde güven duyulması ile ilgili olabilir. Yöneticilerin pozitif lider olarak algılanması için güven duyulmasına ihtiyaçları vardır. Öğretmenlerin yöneticilerini adil olarak değerlendirmesi pozitif liderlik algılarını artıracaktır. Dolayısıyla okul yöneticileri öğretmenler arasında adaleti korumaya dikkat etmeli ve ayrımcılık yapmamaya özen göstermelidir. Okul içerisinde kendisine güven duyulmasını sağlamalıdır.

Son olarak okuldaki iklimin ise öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ve psikolojik iyi oluşları ile çok yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Okulda sıcak, samimi, saygılı ve hiyerarşiye dayanmayan bir iletişimin bulunması önemlidir. Bu durumun, öğretmenler için tatmin sağlayabileceği ilişki fırsatları yaratacağı, günlük aktivitelerle ilgili motivasyon sağlayacağı ve kendilerini saygı duyulan bir birey olarak görmesini sağlayacağı düşünülmekte ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşlarının olumlu etkileneceği ön görülmektedir. Diğer yandan okul yöneticilerinin bu şekilde ilişkiler kurması öğretmenlerin gözünde pozitif lider olarak görülmelerine katkı sağlayacaktır. Okul yöneticileri okullarında pozitif iklim oluşturmak için çabalamalı, doğru iletişim kurmalı ve ilişkilerin bu yönde şekillenmesine destek olmalıdır.

Araştırmacılara yönelik öneriler

Literatür çalışmaları incelendiğinde okullarda pozitif liderliği veya öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen faktörler üzerinde herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu durumları olumsuz etkileyen faktörlere dair çalışmalar yapılması ihtiyaç vardır.

Öğretmenlerin eğitim öğretim sürecini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülen diğer değişkenler ile pozitif liderlik ilişkisini inceleyen çalışmalara Türkçe literatürde rastlanmamıştır. Dolayısıyla öğretmenlerde tükenmişlik, öznel iyi oluş, psikolojik sağlık gibi etkenler ile pozitif liderlik ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların yapılması pozitif liderliğin okullardaki önemini ortaya koyabilmek açısından önemli görülmektedir.

Son olarak yapılan çalışmanın örneklemini ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenler olarak sınırlandırılmıştır. Benzer araştırmaların özel sektörde çalışan öğretmenler üzerinde de yapılması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akarsu, B. & Akarsu, B. (2019). *Bilimsel araştırma tasarımı: Nicel, nitel ve karma araştırma yaklaşımları*. İstanbul: Cinius Yayınları
- Akyürek, İ. M. (2020). Otantik liderlik: Bir alan yazın taraması. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(3), 99 – 109.
- Alparıslan, A. , Kıran, F. , Kılıç Aksoy, Ş. & Pehlivan, D. (2020). Mutsuz eden yöneticilerden beklenen liderlik tarzları üzerine senaryo araştırması. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 65-72.
- Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardıç, M. & Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kahta ilçesi örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 99-126.
- Aydın, A., Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Ayyıldız, A. N., & Kesken, J. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 729-754.
- Bayar, M. (2021). Pozitif liderlik davranışlarının, çalışanların duygusal iyi oluşlarına etkilerinin analizine yönelik bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3), 2147-2176.
- Baykal, E. (2017). Otantik liderlik ve pozitif çıktılar: Pozitif örgütsel davranış bakış açısı. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 42-64.
- Baykal, E. (2017). Örgüt Ortamında artarak yükselen olumluluk: Pozitif örgüt okulu bakış perspektifi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 20-33.
- Bozdoğan, K., & Sağnak, M. (2011). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile öğrenme iklimi arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 137-145.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. USA: Oxford University Press.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* içinde (3-13). Berrett-Koehler Publishers.
- Çalışkan, S. (2015). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 363-382.
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları (Birinci baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Demir, K. (2011). Pozitif örgüt araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(2). <http://ebad-jesr.com/>.
- Demir, R., İmroğlu, A., & Murat, M. (2021). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bilişsel esneklik, bilinçli farkındalık ve umut. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 2037-2057.
- Ekşili, N. & Alparıslan, M. A., (2021). Hizmet sektöründe pozitif liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 88-112.
- Ergül, F. H. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(84), 325-337.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Gora, K., & Zbierowski, P. (2014). Positive leadership: Its nature, antecedents and consequences. *Journal Of Positive Management*, 5(1), 85–99.
- Gül, M. (2021). *Pandemi döneminde bireylerin yaşadığı Covid-19 fobisi, psikolojik iyi oluşları ve psikolojik sıkıntılarının incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Gelişim Üniversitesi.
- Gültekin, F., & Bayramoğlu, G. (2021). 2000-2020 Yılları arasında Türkiye’de “Psikolojik iyi oluş” ile ilgili yazılan tezlerin içerik analizi. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 2(2), 117-133.
- Kanbur, E. & Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar teknikler ilkeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Keleş, N. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kılınc, M. (2017). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak öz-yeterlik ve etkileşim kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (13), 207-216.
- Köylü, D. & Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279-299.
- Patrick, H. A., Ramdas, S. K., & Kareem, J. (2022). Positive leadership experiences of software professionals in information technology organisations. M. Mohiuddin, B. Khalid, A. S. Azad, & S. Ed-Defali (Ed.), *Leadership in a Changing World* içinde. IntechOpen.
- Ryff, D. C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Şehitoğlu, Y. & Şengüllendi, F. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 112-126.
- Topçu, E. A., Yasak, Y., Kalafat, T., & Dikmeer, A. İ. (2021). COVID-19 sürecinde demografik, sosyal, akademik ve hastalıkla ilgili faktörlerin üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları ile ilişkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 17(1), 67-83.
- Tunç, E. (2021). Covid-19 pandemi döneminde öğretmenlerin manevi kaynakları ve mental iyi oluşları. *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 4, 75-96.
- Turan, D. E. (2018). Araştırma tasarımı. Ş. Aslan (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Nicel, nitel ve karma tasarımlar için bir rehber* içinde (109). Eğitim yayınevi.
- Uçar, R. (2021). Korona virüs (Covid19) salgınında okul yöneticileri ve öğretmenlerinin yaşam kalitelerine ilişkin görüşleri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 463-486.
- Uslu, O. & Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12.
- Yüksel Şahin, F., Emre, M. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 1-23.
- Zengin, Y. (2019). Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 14(2), 357-380.

EXTENDED ABSTRACT

The worldwide Covid-19 epidemic, which emerged about 2 years ago, in the world, brought many problems with it. It is thought that many situations such as uncertainties, disruptions, extra tasks, etc., experienced in this period, negatively affect teachers working in schools in many ways. It is thought that one of the affected situations is the psychological well-being of teachers. According to Gül (2021), considering the increase in cases with the COVID-19 epidemic, it can be said that people's psychological well-being is negatively affected and their psychological distress increases.

Teachers are one of the most important factors in the educational process. Therefore, it is very important for teachers to have a high level of psychological well-being in order for the educational process to be carried out effectively. Another issue is that positive leaders are needed to cope with the negative conditions brought by the pandemic. It is thought that positive leaders can also positively affect the teachers they work with in this process.

Method

Quantitative research method and relational model were preferred in the study aiming to determine the relationship between teachers' psychological well-being levels and their level of perception of their managers as positive leaders. The universe of this research consists of 4152 teachers working in 120 schools (primary, secondary and high schools) affiliated to the Ministry of National Education in the city center of Uşak in the 2020-2021 academic year. The sample of the study was determined on a voluntary basis with the easily accessible sampling method, which is one of the non-probability sampling methods. Data were collected from 42 schools and 405 teachers in Uşak.

Questionnaire form was used as data collection tool. The questionnaire form consists of three parts. The first section includes socio-demographic information. In the second part, "Positive leadership scale"; In the third part, "Psychological well-being scale" was used. The data collected within the scope of this research will be analyzed using descriptive statistics, tests of variance, correlation and regression tests. In addition, necessary validity and reliability analyzes will be made. In the study, 500 scales were distributed to 42 schools. 450 of the scales were answered and returned, 45 scales containing blank answers or not answered appropriately were removed and the remaining 405 scales were evaluated.

Findings

According to the research, it is seen that teachers have a high level of perception of their managers as positive leaders. On the other hand, it is seen that teachers' psychological well-being levels are at a high level. The relationship between the averages of the teachers' positive leadership scale and the averages of the psychological well-being scale is statistically significant. There is a positive, low and significant relationship between positive leadership and psychological well-being. According to the results of the linear regression analysis, the predictive effect of the mean scores of the positive leadership scale sub-dimensions on teachers' psychological well-being levels is statistically significant. Although the predictive effects of all sub-dimensions are not statistically significant when examined one by one; when the positive leadership scale sub-dimensions are taken together, it is seen that the dependent variable explains approximately 4% of the variance in the psychological well-being levels of teachers.

Discussion

In the study conducted by Köylü and Gündüz (2019), the arithmetic mean of teachers' psychological well-being levels was determined as $X = 5.52$, in other words, at the level of "I agree". It was observed that similar results were obtained with the findings of this study. In his research, Aydoğan (2018) determined that teachers' perceptions of school climate predict their psychological well-being levels by 15%. In his study, Kılınc (2017) revealed that self-efficacy and interaction anxiety explain 15% of the total variance of psychological well-being.

According to the research, a positive, low-level and significant relationship was found between the teachers' perceived positive leadership averages and their psychological well-being scale averages. In the study conducted by Çankaya (2020), a very weak and positive significant relationship was found between the perceived organizational support of the participants working in public health institutions and their psychological well-being. According to these results, it can be concluded that the positive leadership behaviors of the administrators will increase the psychological well-being of the teachers. In their study, Köylü and Gündüz (2019) found a moderately significant relationship between teachers' participation in the decision-making process and their organizational commitment and their psychological well-being. It is seen that the

mentioned studies show similar results with this study. According to these results, it can be concluded that the positive leadership behaviors of the administrators will increase the psychological well-being of the teachers.

It seems very important that school administrators support teachers and use a constructive language rather than a judgmental and critical one. Teachers' evaluation of their administrators as fair will increase positive leadership perceptions. Therefore, school administrators should pay attention to protect justice among teachers and should take care not to discriminate. When the literature studies are examined, it is seen that there is no study on the factors that negatively affect the positive leadership in schools or the psychological well-being of teachers. Therefore, there is a need to conduct studies on the factors that negatively affect these situations.