

ÖZ-DUYARLILIK, DÖNÜŞÜMCÜ- ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK İLE PSİKOLOJİK SAHİPLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-SENSITIVITY, TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP AND PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP: A STUDY ON TEACHERS

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin, öz-duyarlılık düzeyleri ile liderlik ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkileri sorgulamaktır. Çalışmada; Neff (2003b) tarafından geliştirilen Öz-duyarlılık Ölçeği, Bass (1985) tarafından geliştirilmiş olan Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Ölçeği, son olarak Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen Psikolojik Sahiplenme ölçekleri kullanılmıştır. Çalışma grubumuz Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan 235 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda; öğretmenlerin mesleki tatmini ve mesleğine bağlılıklarında kıdemli olmalarının etkisi dikkat çekmektedir. Pozitif liderlik tipi olan etkileşimci-dönüşümcü liderlik ile öz duyarlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bir diğer ifade ile öz-duyarlılık düzeyi yüksek öğretmenler daha olumlu ve yapıcı lider davranışları göstermektedir. Bu sebeple öz duyarlılık artırıcı çalışmalar, öğretmenlerin bireysel motivasyonlarını ve verdikleri hizmetin kalitesini arttırmak açısından önemli gözükmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, öz-duyarlılık, psikolojik sahiplik

Abstract

Purpose of this study is to examine relations of self-compassion relations for leadership and psychologic ownership at teachers. In this study, The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion Neff (2003b) , Transformational leadership Scale by Bass (1985) and Psychological ownership and feelings of possession, Van Dyne and Pierce (2004) scales are used on 235 teachers working at Governmental Schools. Results of the study shows ; experience in their career shows impact on job satisfaction and job loyalty. Transformational leadership shows relations with self-compassion. In other words teachers who can judge their own mistakes shows pozitif leadership behaviours. This shows studies to improve self-compassion will result on teachers for job satisfaction and perform their work better.

Key Words: Leadership, self-awareness, psychological ownership

Bu çalışma Şanlıurfa'da 2-4 Kasım 2019 tarihinde düzenlenen El Ruha 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş olup makale olarak geliştirilmiştir.

1. GİRİŞ

Öğretmenler gelecek nesillerin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin olumlu lider davranışlarına sahip olması ne düzeyde verimli olacağına göstergesidir. Bu durumun gerçekleşebilmesi ise kendisi ile barışık ve kişisel farkındalığını geliştirmeyi önemseyen öğretmenlerle mümkündür. Bireyin kendisi ile barışık olmasının yanında çevresi ile de barışık olması gereklidir. Bu husus ise işyeri memnuniyeti ile doğrudan bağlantılıdır.

Çalışmamız bu hususların önemi sebebiyle öğretmenlerin öz-duyarlık ve liderlik türlerini incelemeyi hedeflemektedir. Öz-duyarlık konusu pozitif ve negatif öz duyarlık olarak iki başlık altında tanımlanmaktadır. Liderlik konusu ise dönüşümcü ve etkileşimci liderlik olarak iki başlık altında tanımlanmaktadır. Öz duyarlılığın negatif yönü ile liderlik türleri arasında negatif bir ilişki beklenirken, pozitif yönü ile liderlik türleri arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir. Ayrıca mesleki deneyim ve sahip oldukları yaş arttıkça psikolojik sahiplik düzeyinin artması beklenmektedir. Bir başka ifade ile öğretmenler kendilerini hataları ile ne kadar kabul edebilirler ise yapıcı liderlik davranışlarını o düzeyde gösterebileceklerdir. Ayrıca mesleki deneyim ve yaş arttıkça iş yerleri ile daha olumlu bağlar kuracaklardır.

1.1.Liderlik

İçinde yaşadığımız yüzyıl, işyerlerindeki kişilerin başarısını, içinde buldukları kurum ile bağlarının ne kadar kuvvetli olduğuna ve yeniliklere, eleştiriye açık olma düzeyleri ile açıklamaktadır. Maxwell'e göre (2002) liderler; etkili bir biçimde dinleyen, karşısındakini anlama gücüne sahip, sorumluluk sahibi, karşısındakinin düşüncelerini ve davranışlarını önemseyen, verdiği sözü tutan, olumlu davranışları destekleyen, örnek davranışlar sergileyen, güven veren, içten disiplinli, çalışkan, sorun çözme becerilerine sahip, öğrenmeye açık ve vizyon sahibi kişilerdir. Yiğit (2002) ise; lider kişileri, insanlara değer veren, uzun vadeli düşünebilen, ufku geniş olan, anlaşmazlıkları çözmek konusunda yapıcı yaklaşımlar üretebilen, bireyleri motive edebilen, iletişim becerileri kuvvetli, güçlü bir ruhsal yapıya sahip kişiler olarak tanımlamaktadır.

Mesleğe yeni başlayan bireyler ise bu özelliklere sahip liderler öncülüğünde gelişme imkanına sahiptirler (Cömert, 2004: 6). İş yerlerinde bu özelliklere sahip liderle çalışan

bireylerin verimi ve iş yeri ile olumlu bağlar kurması açısından önemlidir. Bu çerçevede çalışmamızın konusu olan öğretmenlerin yeniliğe ve eleştiriye açık bireyler olması bu özelliklere sahip nesillerin yetişmesi için önemlidir. Bu çalışmada yukarıda tanımlandığı üzere bireyi merkeze alan etkileşimci ve dönüşümcü liderlik anlayışının öğretmenler tarafından ne kadar benimsendiği araştırılacaktır.

1.2. Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik

1.2.1. Etkileşimci liderlik

Bu liderlik modelinde liderin görevi çalışılabilir ortam yaratmaktır. Ast-üst ilişkisinde lidere saygı duyacak ve güvenebilecekleri ortam yaratmak esastır. Bu model, liderin çalışan gözünde beklentiyi karşıladığı durumda lider olarak algılanabileceğini ifade etmektedir (Deluga ve Souza, 1991). Etkileşimci liderlik anlayışını benimseyen lider; çalışanın performansını ve yetilerini keşfetme ve çalışana fark ettirme anlayışına dayanmaktadır. Bu yaklaşım üç alt başlıkta tanımlanmaktadır (Bass ve Avolio, 1993; Evers ve Lakowski, 1996) :

Koşullu Ödül: Lider astlar için ulaşılması mümkün ödüller koyar ve astların ulaşabilmesi için yönlendirir ve destekler.

İstisnalarla Yönetim: Lider astlara güvenir, onları sürekli hata yapma potansiyeli olan kişiler olarak görmez. "Bozuk değilse dokunma" düşüncesi geçerlidir. Lider çalışanlar adına iş yerinin asgari devamı ve performansını aksatacak konuları belirlemek ve bunları düzeltmekle yükümlüdür. Bu yaklaşım dâhilinde istisnalarla yönetim "aktif yönetim" ve "pasif yönetim" olmak üzere iki ayrı alt boyutta incelenebilir (Bass ve Avolio, 2000). Aktif istisnalarla yönetimde lider çalışanların kuralları anlaması ve doğru şekilde uygulaması için çaba sarf eder ve takip eder. Pasif istisnalarla yönetimde ise lider mümkün mertebe müdahale etmez. Problemlerin kronikleşmesine kadar bekleyebilir. Problemlere "bozulmamışsa tamir etme-dokunma" anlayışı ile ciddi bir durum oluşmadan harekete geçmem anlayışı hâkimdir.

Laissez-faire liderlik ise; çalışanlarını başıboş bıraktığı durumdur. Çalışanları takip etmez, sorularına ve yardım çağrılarına kayıtsız kalır.

Dursun (2009) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile ilgili çalışmasında etkileşimci lider özelliğine sahip yöneticilerin, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini azalttığı bulgusunu elde etmiştir. Bu bulgu çalışmamızda öğretmenlerin

etkileşimci liderlik özelliğine sahip olmasının öğrencilerin başarı ve mutluluğunu aynı şekilde etkileyeceği düşündürmüştür.

1.2.2. Dönüşümcü liderlik yaklaşımı

Bass (1990), örgütlerde çalışanların görevlerini yerine getirmelerinden ziyade, işlerini sahiplenmelerini önemsemiş, bu sebeple de çalışanların yüksek kalite ve verimliliğini hedef alan lideri de dönüşümcü lider olarak tanımlamıştır. Eğitim kurumlarında da öğrenci merkezli eğitimin amacı, öğrencilerin yanlışlarını söyleyip cezalandırmak değil, öğrenciyi ödüllendirerek istenen davranışların altını çizmektir. Dolayısıyla bu liderlik türüne sahip öğretmenlerin öğrencinin başarısını arttıracığı düşünülmektedir. Dönüşümcü liderlik Bass tarafından dört boyutta tanımlanmaktadır.

İdealleştirilmiş Etki: Lider birlikte çalıştığı kişiler üzerinde misyon ve vizyon oluşturma ve misyon oluşturacak davranışlara sahiptir (Bass ve Avolio, 2000). Bu sebeple liderin davranışları çalışanları tarafından idealleştirilir. Bu idealleştirme süreci de yine davranış ve etki boyutu olarak iki alt başlık altında değerlendirilir:

Telkinle Güdüleme: Lider; grupta yapılan çalışmalarda grup bilincinin oluşmasını sağlar. Çalışanların moral kazanması için etkinlikler yapar, her davranışı ile grup ruhunu ve çalışanların motivasyonun önemini vurgular. Gelecekle ilgili konuşmalarda olumlu değerlendirmeleri öne çıkarır, gruba çalışma şevki vererek azim ve kararlılığı önde tutmaktadır.

Entelektüel Uyarım:

Lider, çalışanları yaptıkları işlerde sorgulamalarına destek olur. Yapılan işlerin verilen görevi harfiyen yapmaktansa işin daha iyi ve verimli yapılması konusunda bireyin kendisindeki sorgulama ve yaratıcılık gücünü ortaya çıkarması önemsenmektedir. Bu durumda lider çalışanların sorgulama ve özgün problem çözme becerilerini destekleyerek entelektüel uyarım açısından aktif bir ortam hazırlamaktadır.

Bireysel Destek:

Lider çalışanları yalnızca iş üreten kişiler olarak görmez, birey olarak da kurum ve kendisi için önemli ve değerli olduklarını vurgular.

Kurum için verimli olmasının yanında kendi bireysel kariyeri açısından da gelişimi ve ilerlemesi için destekler. Çalışanların da başkalarını anlayan ve ihtiyaçlarını önemseyen yaklaşım içinde olmalarını vurgular (Bass,

1990).

Dursun (2009) öğretmenlerle yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını benimsedikleri durumunda, kendileri ile çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin azaldığını ayrıca kişisel başarı düzeylerinin arttığını bulmuştur. Yine aynı çalışmada okul yöneticilerinin bireysel destek, telkinle güdüleme ve idealleştirilmiş etki (atfedilen) davranışlarının görülme sıklığı arttıkça öğretmenlerin duyarsızlaşma yaşama düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında; Ay ve Keleş (2017)'in hemşirelerle yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyetini azalttığı ve iş performansını artırdığı saptanmıştır. Çelik (2013)'in çalışmada öğretmenlerin yöneticileri ile ilgili verdikleri bilgilerde dönüşümcü liderlik davranışları ile kendilerinin girişimciliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Çıpa (2014) çalışmada dönüşümcü liderlik tekniğinin eğitim alanında uygulanmasının, öğrenci memnuniyetini ve öğretmen performansını doğrudan arttırmakta olduğunu bulmuştur.

Çalışmamız yukarıda ifade edilen çalışmalar doğrultusunda öğretmenlerin liderlik türleri ve öz-duyarlık konusundaki tutumlarını incelemeye karar vermiştir.

1.3. Öz-Duyarlık

Neff (2003a) tarafından genel anlamda duyarlı olmak olarak açıklanabilecek olan öz-duyarlık kavramı, özel anlamı ile kişinin kendisini hataları ile kabul edebilme becerisine vurgu yapmaktadır. Diğer taraftan kendisini hataları ile kabul eden birey başkalarını da hataları ile kabul edebilme becerisini edinmiş olacaktır. Burada kişinin kendisi ve toplum ile barışık olmasının kendisine karşı yargılayıcı olmaması ile mümkün olabileceğini ifade edilmektedir. (Neff ve Vonk, 2009; Neff ve McGehee, 2010).

Genel anlamda duyarlı olmak, başkalarının sıkıntı ve acıları karşısında vurdumduymaz olmayıp sıkıntı ve acı çeken insana yardım etme gayreti içine girme eylemi olarak tanımlanmaktadır. Bunu yaparken de ön yargısız (insan ve konu seçmeksizin) destek olma olarak açıklanmaktadır.

Literatürdeki yaygın tanıma göre “Öz-duyarlık, bireyin acı ve sıkıntı çekmesine neden olan duygularına açık olması, kendine özenli ve sevecen tutumlarla yaklaşması, yetersizlik ve başarısızlıklarına karşı anlayışlı olması ve yaşadığı olumsuz deneyimleri insan yaşamının

doğal bir süreci olarak kabul etmesi” şeklinde tanımlanabilir (Neff, 2003a). Bu durum; 1) öz-sevecenlik; 2) paylaşımların bilincinde olma ve 3) bilinçlilik olarak üç alt başlıkla tanımlanmaktadır.

Öz-sevecenlik (self-kindness) bireyin yaptığı hatalardan dolayı kendisini acımasız ve ön yargısız şekilde yargılamak yerine kendisini anlamaya çalışıp nazik ve sevecen bir yaklaşım içinde olmasıdır. Neff (2003a)’e göre, kendisini anlamaya çalışan birey benliğine zarar vermez ve kendisini hatalardan ders çıkaran ve hataları ile kabul eden bireye dönüşür. Paylaşımların bilincinde olma (common humanity), öz-duyarlılığın ikinci unsurudur ve yaşanan sıkıntılı durumların yalnızca kendisinin yaşamadığını herkesin benzer zorluk ve sıkıntıları yaşayabileceğinin farkına varmasıdır. Bu farkındalığı edinen birey başarısızlık durumlarında kendini yargılayıp toplumdan izole etmektense bunu insani bir deneyim olarak tanımlar (Neff, 2003a). Bilinçlilik (mindfulness), öz-duyarlılığın üçüncü basamağıdır ve bireyin yaşamı süresince her zaman olumlu deneyimler yaşamayacağını, sıkıntılı ve üzücü duyguların da yaşanacağını asıl durumun da bu sıkıntıların peşinden sürüklenmeyip, bunlardan ders çıkarmak konusundaki bilinçli farkındalığı tanımlamaktadır (Gunaratana, 1993; Martin, 1997; Neff, 2003b; Nisker, 1998; Rosenberg, 1998).

Martin (1997) günümüzde bireysel başarıda çok önemli olduğunun vurgulandığı; “bireyin ön yargısız şekilde olayları fark edip sakin ve esnek olarak değerlendirme becerisini” kazanmayı ifade eder. Araştırmamızda bu konuyu ele almamızın sebebi öğretmenlerin öz-duyarlılık düzeylerinin sağlıklı boyutta olması ile olumlu liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi karşılaştırmaktır. Birey kendisine karşı sevecen, yargılamayan ve hatalarını her durumda kendisini geliştiren deneyimler olarak değerlendirme becerisine sahipse etrafına karşı da olumlu davranış stillerini kullanabilecektir. Öğretmenlerin bu becerileri özellikle gelecek nesillerin yetişmesinde çok önemli bir etkiye sahiptir.

Öğrencilerin kendilerini hataları karşısında yargılayan, toplumdan soyutlayan bireylere kolayca dönüşebildiğini de dikkate alırsak bu konu daha da önem kazanmaktadır. Bu durumların olumlu ve olumsuz yapılanmaları ise öz sevecenliğe karşı öz yargılama, paylaşımların bilincinde olmaya karşı

yabancılaşma, bilinçliliğe karşı aşırı özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Kendisine karşı olumsuz bir benlik değeri geliştiren öğretmenin, öğrencilerinin olumlu benlik değeri kazanması konusunda destek olabilmesi mümkün değildir. Bu sebeple öğretmenlerin öz-duyarlılığı konusunda çalışma yapmaya karar verilmiştir.

1.4. Psikolojik Sahiplik

Psikolojik sahiplik; bireylerin iş yerini, çalışanını veya ailesini kendisinin bir parçası olarak algılama durumudur. Bireylerin yaşadıkları yer ve çalıştıkları kurum ile bağ kurmaları ve kendisine ait ya da kendisinin bir parçası olarak görmeleri yaygın bir durumdur. Bireyin dış çevresi ile kurduğu bağlar öz benliğinde bir yere sahiptir ve dış dünyadaki duruşunu belirlemektedir (Dittmar, 1992).

Pierce ve arkadaşları (2001) psikolojik sahiplenmeyi kuruma psikolojik bağlılık olarak tanımlamaktadır. Ayrıca; Pierce ve ark. (2003), psikolojik sahiplenmenin oluşabilmesi için üç faktöre dikkat çeker. Bunlar; yarar ve etki (kurumun elemanlarına kendisini önemli ve etkili hissettirecek olanaklar sağlaması), kişilik ve kimlik (çalışanların kurumun değerleri ile kendi değerleri arasında paralellik olması), yer-mekân ve mülkiyet (çalışanın örgüt içerisinde kendini evindeymiş gibi hissetmesi)’dir (McCracken, 1986; CramvePaton, 1993; Pierce vd., 2004).

Psikolojik sahiplenme üzerine yapılan çalışmalar; yüksek düzeyde psikolojik sahiplenme duygusunun gönüllü çalışmalarda artışa, devamsızlık ve devir oranlarında azalmaya, yabancılaşma duygusunda azalmaya ve sorumluluk duygusunda artışa neden olduğunu göstermektedir (Hsu vd., 2003).

Yukarıda bahsedilen bilgi ve araştırma sonuçları doğrultusunda çalışmamızın ana amacı; öğretmenlerde öz-duyarlılığın dönüşümcü-etkileşimci liderlik ile psikolojik sahiplik düzeyini ilişkisini incelemektir.

Bu temel amaca bağlı olarak alt amaçlar şu şekilde belirlenmiştir:

1. Öz-duyarlılık ile liderlik türleri arasındaki nasıl bir ilişkiyi incelemek.
2. Öz-duyarlılığın negatif yönü ile liderlik türleri arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu incelemek
3. Öz-duyarlılığın pozitif yönü ile liderlik türleri arasındaki ilişkiyi incelemek
4. Mesleki deneyim ve yaş ile psikolojik sahiplik arasındaki ilişkiyi incelemektir.

2. METODOLOJİ

Araştırmamız nicel ve tarama türü bir yapıya sahiptir. Örneklemimiz, kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde frekans analizi, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler ve yapı geçerliliğini kullanılırken test etmek için korelasyon analizi ve yapı geçerliliğini faktör analizi kullanılmıştır. Ayrıca güvenilirlik düzeylerinin istenen düzeylerde olup olmadığını test etmek için güvenilirlik analizi ve nedensel ilişkileri test etmek için yapısal eşitlik modellerinden faydalanılmıştır.

2.1. Çalışma Grubu

Çalışma İstanbul ilinde; Bakırköy, Bahçelievler ve Zeytinburnu ilçelerinde özel ve kamu sektöründe hizmet veren kurumlarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Çalışma grubu; özel (%9,8) okullarda çalışan 23 kişi ve kamu (%90,2) kurumlarında çalışan 212 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kişisel bilgi formu ve üç ölçek kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda öncelikle araştırmanın amacı ve verilerin gizliliği ile ilgili açıklama yapılmıştır. Kişisel bilgi formunun ilk sayfasında araştırmanın amacı ve katılımcıların verecekleri yanıtların gizliliğine ilişkin bilgi sunulmuştur. Anket formunun ilk kısmı katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik ifadeler ve ikinci kısmı ise Likert ölçekli ifadelerden oluşan iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak için Hair vd. (2010)'un önermiş olduğu üzere araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan toplam soru sayısının 5-10 katına denk gelecek şekilde katılımcıya ulaşılmıştır. Bu doğrultuda 300 kişiye elden ulaştırılan ölçeklerin 290'ı geri dönmüş (geri dönüş oranı %78), 55 tanesi ise eksik bırakılan cevaplardan dolayı analize dahil edilmemiştir. Böylece araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan İstanbul ilindeki 235 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin özelliklerine bakıldığında katılımcıların çoğunluğunu kadın (%56,6), 18-35 yaş aralığında (%88,8), 16 yıl ve üstü hizmet veren (%39,1), yöneticilik deneyimi olmayan (%79,1), mesleki başarı konusunda kendisini iyi düzeyde değerlendiren (%67,2), hayali olduğu için öğretmenlik mesleğini seçen (%63,8) ve kamu sektöründe çalışan (%90,2) öğretmenler oluşturmaktadır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

2.2.1. Öz-duyarlık ölçeği

Neff (2003b) tarafından geliştirilen ve

Akın, Akın ve Abacı (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan öz-duyarlık ölçeği altı alt boyuttan (öz-sevecenlik, öz-yargılama, paylaşımların bilincinde olma, izolasyon, bilinçlilik, aşırı özdeşleşme) oluşmaktadır. Neff (2003b) tarafından geliştirilen öz-duyarlık ölçeği; öz-duyarlığın alt boyutlarıyla ilişkili özellikleri değerlendiren ve bireyin kendisi öznel değerlendirmesi sonucu edinilen bilgilere sahiptir. 26 maddeden oluşan ölçek 5'li likert değerlendirmesine sahiptir. Bir ölçme aracı olan öz-duyarlık ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, öz-duyarlık yapısını oluşturan 6 alt boyutu doğrulanmıştır. Bunlar öz-sevecenliğe karşı öz-yargılama, paylaşımların farkında olmaya karşı yabancılaşma ve bilinçliliğe karşı aşırı-özdeşleşmedir. Bu alt ölçeklere ait maddelerin faktör yüklerinin, öz-sevecenlik (.71-.77), öz-yargılama için (.65-.80), paylaşımların bilincinde olma (.57-.79), yabancılaşma (.63-.75), bilinçlilik (.62-.80) ve aşırı-özdeşleşme için (.65-.78) arasında değiştiği ve bu alt ölçekler için iç tutarlılık-güvenirlik katsayıları sırasıyla .78, .77, .80, .79, .75 ve .81 olarak bulunduğu belirtilmektedir (Akın, Akın ve Abacı, 2007).

2.2.2. Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik ölçeği

Bass (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve Demir ve Okan (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 32 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut etkileşimsel liderlik olup koşullu ödüllendirme (1,9,14,31), istisnalarda aktif yönetim (4,20,22,25) ve istisnalarda pasif yönetim (3,10,15,18) maddelerini içermektedir. İkinci alt boyut ise dönüşümsel liderlik olup zihinsel teşvik (2,6,27,29), karizma-davranış (5,8,12,16,19,21,23,30), telkin edici liderlik (7,11,24,32) ve bireysel düzeyde ilgi (13,17,26,28) maddelerinden oluşmaktadır. Ölçek 4'lü likert seçeneğine göre değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tek tek yapı geçerliliği SPSS 21.0 programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Dönüşümcü liderlik için açıklanan toplam varyans %55,58 (KM0=.945; Barlett=(df=78)1892.012; P<0.001), etkileşimci liderlik için açıklanan toplam varyans %54,45 (KM0=.893; Barlett=(df=21)608.533; P<0.001) olarak açıklanmıştır.

Değişkenlere ilişkin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla öncelikle tüm faktörlerin

doğal faktör çözümünü ortaya koyan açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu bilgiler ışığı altında son faktör rotasyon neticesinde verilerin faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir (Kaiser, 1970; Kaiser ve Rice, 1974). Faktör analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

2.2.3. Psikolojik sahiplik ölçeği

Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen ve Yıldız (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sahiplik ölçekleri kullanılmıştır. Ölçeğin belirlenen çalışmadaki güvenilirlik düzeyi $\alpha=93$ ’dür. Ölçek “bu benim işim mi?”, “bu organizasyonda üyeliğimi sürdürmeli miyim?”, “niçin sürdürmem/sürdürmemem gerek?”, “ihtiyacım olduğu için mi?”, “istediğim için mi?”, “ben kimim?”, “neye inanıyorum?” gibi sorulardan oluşmaktadır (Pierce, vd., 2001). Bu çalışmada ölçeğin tekrar güvenilirlik analizi yapıldığındaki ulaşılan içsel tutarlılık değeri ise $\alpha=.90$ ’dır.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Ölçeklerin tek tek yapı geçerliliği (SPSS 21.0 programı kullanılarak) açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir., Tablo 1’de gösterildiği üzere, dönüşümcü liderlik için açıklanan toplam varyans %55,58 (KM0=.945; Barlett=(df=78)1892.012; P<0.001), etkileşimci liderlik için açıklanan toplam varyans %54,45 (KM0=.893; Barlett=(df=21)608.533; P<0.001), Özduyarlılık faktör 1 için açıklanan toplam varyans %23,619 (KM0=.889; Barlett= (df=231)2691.834; P<0.001) ve son olarak öz-duyarlılık 2 için açıklanan toplam varyans %43,76 (KM0=.889; Barlett= (df=231)2691.834; P<0.001)’dir. Tablo 1’den görüleceği üzere, araştırma kapsamındaki tüm ölçeklerin güvenilirlik düzeyi Cronbach (1951) tarafından önerilen $\alpha=.70$ ’düzeyinden yüksektir. Bu bağlamda araştırma kapsamındaki tüm ölçeklerin istenilen güvenilirlik düzeyinde olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde sayısı	Faktöryük aralığı	Açıklanan varyans	Cronbachalpha
Dönüşümcü liderlik	3	,564 - ,862	55,581	$\alpha=.93$
KM0=.945; Barlett=(df=78)1892.012; P<0.001				
Etkileşimsel liderlik	5	,614 - ,813	54,447	$\alpha=.86$
KM0=.893; Barlett=(df=21)608.533; P<0.001				
Öz-duyarlılık faktör 1	9	,633 - ,824	29,781	$\alpha=.78$
KM0=.889; Barlett= (df=231)2691.834; P<0.001				
Öz-duyarlılık faktör 2	5	,598 -,776	23,619	$\alpha=.81$
KM0=.889; Barlett= (df=231)2691.834; P<0.001				
Psikolojik sahiplik	6	,641-,891	68,234	$\alpha=.90$
KM0=.837; Barlett= (df=15)1017.702; P<0.001				

Çalışmamızın ana problemi ve alt problemleri konusundaki bulgular Tablo 2’de belirtilmiştir. Tablo 2’de öz-duyarlılık 1 olarak negatif (öz-yargılama, yabancılaşma, aşırı özdeşleşme) alt boyut ve öz-duyarlılık 2 olarak pozitif (öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma, bilinçlilik) pozitif alt boyut tanımlanmıştır.

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkisini göstermek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları ve güvenilirlik düzeyleri Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre dönüşümcü liderlik ile etkileşimsel liderlik

arasındaki pozitif birlikte değişim ilişkisi ($r=.916$; $p<0.01$), dönüşümcü liderlik ile ÖZDUY1 arasındaki negatif birlikte değişim ilişkisi ($r=-.224$; $p<0.01$) dönüşümcü liderlik ile öz-duyarlılık 2 arasındaki pozitif birlikte değişim ilişkisi ($r=.201$; $p<0.01$), etkileşimci liderlik ile öz-duyarlılık 1 arasındaki negatif birlikte değişim ilişkisi ($r=-.227$; $p<0.01$) ve etkileşimci liderlik ile öz-duyarlılık 2 arasındaki pozitif birlikte değişim ilişkisinin ($r=.201$; $p<0.01$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır.

Bu tabloda görülen bulgular çalışmamızın alt problemlerini destekler niteliktedir. Liderlik ile negatif öz-duyarlık arasında negatif, pozitif öz-duyarlık arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Diğer yandan demografik değişkenler ile olan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise yaş ile psikolojik sahiplik ($r=.134; p<0.05$) ve

mesleki kıdem ile psikolojik sahiplik arasında pozitif ($r=.155; p<0.05$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bu bulgu da katılımcıların yaş ve kıdemleri ile psikolojik sahiplik arasında ilişki olduğunu destekler niteliktedir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve güvenilirlik Düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Ss.	Yaş	Kıdem	1	2	3	4	5
Yaş	38.25	8.6	1						
Kıdem	10	5.02	.762**	1					
1. DI	3,80	.677	.006	-.069	(0,93)				
2. EI	3,81	.664	.017	-.041	.916**	(0,86)			
3. Özduy 1	2,60	.903	-.001	.013	-.224**	-.227**	(0,78)		
4. Özduy 2	3,47	.750	.012	.031	.201**	.154*	-.035	(0,81)	
5. Psy	3,47	.750	.134*	.155*	.097	.129	.096	.213**	(0,90)
a. DL: Dönüşümsel Liderlik, EL: Etkileşimsel Liderlik, ÖZDUY 1: Öz-duyarlık negatif, ÖZDUY 2: Öz-duyarlık pozitif, PSY: Psikolojik Sahiplik									
b. 1.Dönüşümcü Liderlik, 2.Etkileşimci Liderlik, 3. Öz-duyarlık negatif, 4.Öz-duyarlık pozitif,5.Psikolojik sahiplik									
**Korelasyon $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Güvenilirlik düzeyleri (Cronbach's Alpha) parantez içinde sunulmuştur.									

Bağımsız değişkenler olan Öz-duyarlık negatif 1 (öz-yargılama, yabancılaşma, aşırı özdeşleşme) ve Öz-duyarlık pozitif 2'nin (öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma, bilinçlilik) dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Bu analizde ise dönüşümcü liderlik için kurulan regresyon modelinde istatistiksel açıdan anlamlılık ($F= 11.010; P<.001$)

bulgusu elde edilmiştir. Bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise Öz-duyarlık negatif 1 ($\alpha=-.217; t=-3.444; p<0.01$) değişkeninin dönüşümcü liderliğin istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir yordayıcısı olduğu saptanırken, öz-duyarlık pozitif 2 ($\alpha=.193; t=3,066; p<0.01$) değişkeninin ise dönüşümcü liderliğin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bunlara ek olarak modelin açıklama gücünün %7,9 olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Öz Duyarlılığın Dönüşümcü Liderlik Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	3.619	.240	15.078	.000***
Öz-duy1	-.217	.047	-3.444	.001**
Öz-duy 2	.193	.057	3.066	.002**
$R^2= .079; F= 11.010; P<.001$				
a. * $p<0.05$; ** $p<0.01$ *** $p<.001$				
b. Bağımlı Değişken: Dönüşümcü Liderlik				

Tablo 3’de öz-duyarlılığın dönüşümcü liderlik üzerindeki yordayıcı etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bass (1985), dönüşümsel liderliği; örgüt çalışanların görevlerini yerine getirmeleriyle değil de onların öz-güvenlerini arttırarak, ortak hedeflere ulaşılacağı ifade etmiştir. Liderin çalışanı birey olarak değerli bulması, emirle değil telkinle desteklemesi ve entelektüel uyarılım ortamı yaratmasının önemini vurgulamıştır. Tüm bu özelliklere sahip bireyi de dönüşümsel lider olarak ifade etmiştir. Öz-duyarlılığın da bireyin kendisini birey olarak değerli bulduğu bir durum olarak özetlersek, Tablo 3’de görülen öz-duyarlılığın dönüşümsel liderlik üzerindeki yordayıcı etkisi anlamlıdır. Kendisini birey olarak değerli görenler, hizmet verdikleri kişileri de değerli görmektedir.

4. SONUÇ

Araştırmamızda temel sorunsalımızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmamızın katılımcıları olan öğretmenlerin öz-duyarlılık düzeyleri ve liderlik türleri ve psikolojik sahiplik ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca alt amaçlarımız arasında yer alan yaş ve kıdemin psikolojik sahiplik arasında pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş ve kıdemin artması ile psikolojik sahipliğin artması, öğretmenlerin meslekte deneyim kazandıkça mesleğe bağlılıklarının arttığı şeklinde yorumlanabileceği gibi, mesleği sevenlerin sektörde kaldıklarını benimseyemeyenlerin farklı sektörlere yöneldiğini de düşünmek mümkündür. Bu bulgu Demirkaya ve Kandemir’in (2014), Kaya (2015) ve Keleş’in(2009) araştırma bulguları ile paralellik içindedir. Etkileşimci liderlik modelinde liderin görevi çalışılabilir ortam yaratmaktır. Ast-üst ilişkisinde lidere saygı duyacakları ve güvenebilecekleri ortam yaratmak esastır. Bu model liderin çalışan gözünde beklentiyi karşıladığı ölçüde lider olarak algılanabileceğine vurgu yapmaktadır.

Araştırmamızın alt amaçları doğrultusunda öz-duyarlılığın pozitif ve negatif yönü ile liderlik türleri arasında nasıl bir ilişki olduğuna bakılmış ve bu yönde şu sonuçlara ulaşılmıştır. Etkileşimci liderlik ile negatif öz-duyarlılık (izolasyon, öz-yargılama, aşırı özdeşleşme) arasında negatif, pozitif öz-duyarlılıkla (öz-sevecenlik bilinçlilik, paylaşımların bilincinde olma) pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu durum araştırmamızın alt amacına uygun sonuçlar olduğunu göstermektedir.

Bir diğer ifade ile öz-duyarlılığı yüksek olan öğretmenler kendisini hataları ile kabul eden ve bilinçli yaklaşım içinde olanlar etkin lider olabilmektedir. Öğrencilerin korkuyla değil saygıyla değer verdikleri, düşüncelerini korkmadan ifade edebildikleri öğretmenler olduklarını düşünülebilir.

Araştırmamızın diğer sorgulaması olan dönüşümcü liderlik ile öz-duyarlılık arasındaki ilişki de beklentiler düzeyindedir. Dönüşümcü liderlik ile negatif öz-duyarlılık (izolasyon, öz-yargılama, aşırı özdeşleşme) arasında negatif ama anlamlı bir ilişki vardır, pozitif öz duyarlılık (öz-sevecenlik bilinçlilik, paylaşımların bilincinde olma) ile pozitif ilişki vardır. Aydın (2009) ruhsal zekanın dönüşümcü liderlik ile ilişkisine baktığında benzer bulgulara ulaşılmıştır. Yine Yılmaz ve Şahin (2016) çalışmalarında, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu ile dönüştürücü liderlik düzeylerini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde etmişlerdir. Bu durum çalışma bulgularımız ile paralellik göstermektedir.

Öz-duyarlılık ile psikolojik sahiplik arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan biri psikolojik sahiplenme ile işle ilgili destek ve duygusal destek arasında pozitif bir ilişki olduğudur. Özellikle, duygusal destek ile psikolojik sahiplenme arasında daha yüksek bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanlara örgütleri tarafından işle ilgili destek ve duygusal destek verildiğinde çalışanların örgütleriyle ilgili daha fazla psikolojik sahiplenme hissettiğini ifade etmektedir. Özyaydınlık ve arkadaşları (2016)’da yaptıkları araştırmada öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile mesleki duyarlılık düzeyleri arasından pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Kılınç (2013) sınıf öğretmenlerinin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile kendi örgütsel bağlılıkları(duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken sınıf öğretmenlerinin, okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile kendi örgütsel bağlılıkları arasında yalnızca duygusal bağlılık alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum çalışmamızın bulguları ile paralellik içermektedir.

Diğer yandan nedensel etkilere bakıldığında pozitif ve negatif öz-duyarlılığın dönüşümsel liderliğin üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Çalışmamızda; öz-duyarlılık düzeyi arttıkça,

dönüşümcü liderlik davranışlarının arttığı görülmüştür. Bu durum bize öğretmenlerin kendileri birey olarak hataları ile kabul eden, hataları ile yüzleşebilen, eleştiriye açık bireyler olmaları durumunda bireyi destekleyen, ideal değerlere önem veren, öğrencilerin entelektüel gelişimini ve bireysel gelişimini destekleyen bireyler olmaları konusunda etkili olduklarını göstermektedir. Yapılan çalışmanın

sonuçları doğrultusunda, öğretmenlerin kişisel gelişimlerini arttırdıkları takdirde gelecek nesillere verecekleri eğitim, öğretimin veriminin artacağını düşünülmektedir. Araştırma bulgularının ışığında öğretmenlere kişisel gelişim konusunda farkındalık ve iletişim becerilerini geliştirebilecekleri etkinliklerin yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akın, Ü., Akın, A. ve Abacı, R. (2007). Öz-duyarlık ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,33, 1-10.

Alper Ay, F, ve Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6 (4), 193-203.

Aydıntan, B. (2009). Ruhsal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkisini araştıran uygulamalı bir çalışma. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi,23(2), 257-274.

Bass, B. M. (1985). Leadership: good, better, best. Place of publication not identified: Organizational Dynamics.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics,18(3), 19-31. doi:10.1016/0090-2616(90)90061-s

Bass, B. M. ve Avolio, B. (1993). Transformational leadership: a response to critiques. In Leadership theory and research: Perspectives and directions(pp. 49-80). San Diego: Academic Press.

Bass, B. M. ve Avolio, B. J. (2000). MLQ: Multifactor leadership questionnaire. Redwood City, CA: Mind Garden.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J. ve Devins, G. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. Clinical Psychology: Science and Practice,11(3), 230-241. doi:10.1093/clipsy/bph077

Cömert, M. (2004), "Dönüşümcü Liderlik", XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya: 1-12.

Cram, F. ve Paton, H. (1993). Personal possessions and self-identity: the experiences of elderly women in three residential Settings. Australian Journal on Ageing,12(1), 19-24.

doi:10.1111/j.1741-6612.1993.tb00579.x

Cronbach, L. J. (1951). Co efficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika,16(3), 297-334. doi:10.1007/bf02310555

Çelik, M. (2013). Öğretmen algılarına göre ilkökul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik ve girişimcilik becerileri arasındaki ilişki (Bağcılar ve Bakırköy ilçeleri örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Çıpa, D. (2014). Örgüt kültürü ve dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmen performansına etkisi üzerine istanbul ilinde yapılan deneysel bir çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Deluga, R. J. ve Souza, J. (1991). The effects of transformational and transactional leadership styles on the influencing behaviour of subordinate police officers. Journal of Occupational Psychology,64(1), 49-55. doi:10.1111/j.2044-8325.1991.tb00540.x

Demir, H. ve Okan, T. (2008), Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi. Yönetim ve Yıl Dergisi, 19(61),72-90.

Demirkaya, H. ve Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi,2(3), 7-21.

Dittmar, H. (1992). Perceived material wealth and first impressions. British Journal of Social Psychology,31(4), 379-391. doi:10.1111/j.2044-8309.1992.tb00980.x

Dursun, Y. (2009). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri arasındaki ilişki (Karabük ilköğretim okulları örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Dyne, L. V. ve Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting

employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459. doi:10.1002/job.249

Evers, C. W. ve Lakomski, G. (1996). *Exploring educational administration: Coherentist applications and critical debates*. New York: Pergamon.

Gunaratana, V. H. (1993). *Mindfulness in plain english*. Somerville, MA: Wisdom Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow, Essex: Pearson.

Hsu, C.-W., Chang, C.-C. ve Lin, C.-J. (2003). *A practical guide to support vector classification*. department of computer science, National Taiwan University.

Kaiser, H. F. ve Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark Iv. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117. doi:10.1177/001316447403400115

Kaiser, H.F. (1970) A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35, 401-415.

<http://dx.doi.org/10.1007/BF02291817>

Martin, J. R. (1997). Mindfulness: a proposed common factor. *Journal of Psychotherapy Integration publication Discontinued*, 7(4), 291-312. doi:10.1023/b:jopi.0000010885.18025.bc

Maxwell, J. C. (2002). *The 21 irrefutable laws of leadership*. Nashville, TN: Thomas Nelson.

Mccracken, G. (1986). Culture and consumption: a theoretical account of the structure and movement of the cultural meaning of consumer goods. *Journal of Consumer Research*, 13(1), 71. doi:10.1086/209048

Neff, K. (2003a). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward one self. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. doi:10.1080/15298860309032

Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. doi:10.1080/15298860309027

Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., ve Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139-154. doi:10.1016/j.jrp.2006.03.004

Neff, K. D., ve McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity*, 9(3), 225-240. doi:10.1080/15298860902979307

Neff, K. D., ve Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: two different ways of relating to one self. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50. doi:10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x

Nisiker, W. (1998). Mindfulness: The opposable thumb of consciousness. In *Buddhas nature: A practical guide to discovering your place in the cosmos* (pp. 26-30). New York: Bantam Books.

Özaydınlık, K., Kabaran, H., Altıntaş, S., ve Kabaran, G. G. (2016). Eğitim fakültesi öğrencilerinin yabancılaşma düzeyleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik duyarlılık düzeyleri ve yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1673-1690.

Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *The Academy of Management Review*, 26(2), 298. doi:10.2307/259124

Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. doi:10.1037//1089-2680.7.1.84

Pierce, J. L., Odriscoll, M. P., ve Coghlan, A. (2004). Work environment structure and psychological ownership: the mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534. doi:10.3200/socp.144.5.507-534

Rosenberg, L. (1998). *Breath by breath: the liberating practice of insight meditation*. Boston, MA: Shambhala.

Van Dyne, L. ve J.L. Pierce (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predict in employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.

Yıldız, B. (2015). *The antecedents of constructive and destructive deviant workplace behaviors* (Unpublished master's thesis). Kocaeli/Gebze Technical University.

Yılmaz, R., ve Şahin, F. (2016). Yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeylerinin psikolojik iyi oluş ve bazı kişisel değişkenlere göre yordanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(3), 595-615.

Yiğit, R. (2002). İyi bir lider olmanın yolları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 6(1), 17-21.