



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ OKUL
YÖNETİCİLERİNİN ERDEMLİ LİDERLİĞİ AÇISINDAN
İNCELENMESİ

Ebru ÜLKEN

ORCID: 0000-0002-0078-0778

Danışman

Prof. Dr. Atila YILDIRIM

ORCID: 0000-0003-0904-4336

Konya 2023

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	2
ÖN SÖZ	5
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	7
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ.....	8
ABSTRACT.....	10
BÖLÜM 1	11
1.GİRİŞ	11
1.1 Problem Durumu	11
1.2 Araştırmanın Amacı	15
1.3 Araştırmanın Önemi.....	15
1.4 Sayıtlar	16
1.5 Tanımlar	16
1.6 Sınırlılıklar.....	16
BÖLÜM 2	18
2 ALANYAZIN	18
2.1 İyi Oluş.....	18
2.1.1 Psikolojik İyi Oluş.....	20
2.1.2 Ryff'in Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Yaklaşımı	21
2.2 Erdem.....	25
2.2.1 Aristoteles'e Göre Etik	28
2.2.2 Platon' a göre Erdem.....	30
2.3 Liderlik	31
2.3.1 Erdemli Liderlik	35
2.4. Türkiye'de Yapılan Çalışmalar	41
2.5. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	44
BÖLÜM 3	47

3.1 Araştırmanın Modeli	47
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	47
3.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	50
3.4 Verilerin Toplanması.....	52
3.5 Verilerin Analizi.....	52
4 BULGULAR.....	54
4.1 Bulgular	54
4.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	54
4.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	64
4.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	66
5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	69
5.1 Bulgulara İlişkin Tartışmalar	69
5.2 Sonuç	73
5.3 Öneriler	74
5.3.1 Araştırmacıya Yönelik Öneriler	74
5.3.2 Uygulayıcıya Yönelik Öneriler	75
KAYNAKÇA.....	77
EKLER	83
VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	85

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	19
İyi Oluş'a İlişkin Farklı Kavramlar Ve Açıklamalar	19
Tablo 2.	32
Liderlik Özellikleri	32
Tablo 3.	37
Lider Karakteri ve Erdemleri (Erdemli Liderlik) Sınıflandırmaları	37
Tablo 4.	48
Evren ve Örneklem Sayılarının Tabakalara Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5.	48
Araştırmanın örnekleminde ulaşılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler	48
Tablo 6.	51
Erdemli Liderlik Ölçeği güvenilirlik testi değerleri.....	51
Tablo 7.	53
Erdemli Liderlik Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ait Normallik Testi Sonuçları.....	53
Tablo 8.	54
Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının betimsel istatistikleri;.....	54
Tablo 9.	55
Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması (Man-Whitney U Testi);.....	55
Tablo 10.	56
Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal- Wallis Testi);	56
Tablo 11.	57
Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları arasında yaş değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U Testi);	57
Tablo 12.	57

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);	57
Tablo 13.	58
Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);	58
Tablo 14.	59
Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);	59
Tablo 15.	60
Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının görev aldığı kademe değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis);.....	60
Tablo 16.	60
Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);.....	60
Tablo 17.	61
Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından insanlık'a yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);	61
Tablo 18.	62
Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından adalet'e yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);.....	62
Tablo 19.	62
Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından sağduyu'ya yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);	62
Tablo 20.	63
Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından ölçülülük'e yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar(Mann Whitney U testi);	63
Tablo 21.	64
Öğretmenlerin erdemli liderliğin genel ortalamasına yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar(Mann Whitney U testi);.....	64
Tablo 22.	64

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin betimsel istatistikleri;.....	64
Tablo 23.	65
Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması (Man-Whitney U Testi);	65
Tablo 24.	65
Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması (Mann -Wallis Testi);	65
Tablo 25.	65
Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskall-Wallis Testi);.....	65
Tablo 26.	66
Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);.....	66
Tablo 27.	66
Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin görev yaptığı eğitim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskall-Wallis Testi);	66
Tablo 28.	67
Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderlikleri arasındaki ilişki (Spearman's rho);.....	67
Tablo 29.	67
Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin erdemli liderlik alt boyutlarına ait algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki (Spearman's rho);.....	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.....	23
Ryff ve Singer'e göre Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri.....	23



ÖN SÖZ

Yüksek lisans çalışmam boyunca desteklerini sağlayan ve tecrübesinden faydalandığım değerli danışmanım Prof. Dr. Atila YILDIRIM'a teşekkür ederim. Ayrıca çalışma için verilerin toplanmasına yardımcı olan Konya Ereğli ilçesindeki okul yöneticilerine ve öğretmenlere, bu süreçte beni sürekli motive eden aileme, sonsuz destek veren eşim Derman'a ve kıymetli arkadaşlarım Hasan, Şeyma, Hilve ve Özgür'e çok teşekkür ederim.

Ebru ÜLKEN

Ekim 2023

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşlarının Okul Yöneticilerinin Erdemli Liderliği Açısından İncelenmesi başlıklı tez çalışmamın toplam **67** sayfalık kısmına ilişkin, 05/10/2023 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **% 22** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Kaynaklar hariç
6. Alıntılar dahil
7. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

09/10/2023

EBRU ÜLKEN

Prof. Dr. Atila YILDIRIM

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

09/10/2023

Ebru ÜLKEN

ÖZET

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ OKUL YÖNETİCİLERİNİN ERDEMLİ LİDERLİĞİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ebru ÜLKEN

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin erdemli liderliği açısından incelemektir. Araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Konya ile Ereğli ilçesinde görev yapan 2069 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kümeleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama sürecinde 388 kişiye ulaşılmıştır. Bu çalışmada Yıldırım ve Kahveci (2019) tarafından uyarlanan Erdemli Liderlik Ölçeği ve Telef (2013) tarafından uyarlanan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla kişisel bilgiler formu kullanılmıştır. Veriler topladıktan sonra araştırma verilerinin normal dağılmadığı görülmüştür. Bu kapsamda cinsiyet değişkeni açısından bir farklılaşma bulunup bulunmadığı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve eğitim kademesi değişkenleri açısından farklılaşma durumunu incelemek amacıyla Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ve okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla Spearman's Rho korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Katılımcıların erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının cesaret alt boyutu ile yaş ve mesleki kıdem değişkenleri ve tüm alt boyutlar ile eğitim kademesi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Son alt probleme ait araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu için okul yöneticilerinin erdemli davranmasını sağlayacak mesleki faaliyetler uygulanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Erdem, erdemlilik, erdemli liderlik, psikolojik iyi oluş

ABSTRACT

Department of Educational Sciences
Education Management Program
Master Thesis

ANALYSIS OF TEACHERS' PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN TERMS OF VIRTUOUS LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

Ebru ÜLKEN

The aim of this study is to examine the psychological well-being of teachers in terms of the virtuous leadership of school administrators. Correlational model was used in the research. 2069 teachers working in Konya and Ereğli districts in the 2022-2023 academic year are the scope of research. Cluster sampling method was used in the research. During the data collection process, 388 people were reached. In this study, Virtuous Leadership Scale adapted by Yıldırım and Kahveci (2019) and Psychological Well-Being Scale adapted by Telef (2013) were used. In addition, a personal information form was used to reach the demographic information of the participants. After collecting data, it was seen that the research data were not normally distributed. In this context, whether there is a difference in terms of the gender variable was examined with the Mann Whitney U test. Kruskal Wallis test was used to examine the differentiation status in terms of age, professional seniority, education level and education level variables. Spearman's Rho correlation analysis was conducted to determine the relationship between teachers' psychological well-being and school administrators' virtuous leadership. According to the results of the research, there is no significant difference between the psychological well-being of the participants and the demographic variables. A significant difference was found between the participants' perceptions of virtuous leadership behaviors, between the courage sub-dimension and the age and professional seniority variables, and between all sub-dimensions and the education level variable. As a result of the research related to the last sub-problem, a positive and moderately significant relationship was found between the psychological well-being of teachers and the virtuous leadership of school administrators. According to the results, professional activities that will enable school administrators to behave virtuously should be applied for the psychological well-being of teachers.

Keywords: virtue, virtuesness, virtuous leadership, psychological well- being

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, sayıltılar, tanımlar ve sınırlılıklar üzerinde durulmuştur.

1.1 Problem Durumu

Liderlik, bir örgütteki bireyleri ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir arada tutarak onları etkileme sürecinde gösterilen bir beceridir. Alanyazında sayısız liderlik tanımı ortaya konmuştur. Bir amaç veya amaçlar kümesine iknada kullanılan etkileme sürecine odaklanan 21. yüzyılda özellikle bir örgütün iyi yönetimi için liderlik, farklı yönlerden araştırılmaktadır ve önemi vurgulanmaktadır (Pearce, Waldman ve Csikszentmihalyi, 2006). Her yapılan araştırma ile liderlikle ilgili yeni bir özellik keşfedilmektedir.

Liderlerin ahlâki davranışlar sergileyen, çevresini ahlâki davranışlara teşvik eden bireyler olmaları beklenmektedir (Mengüloğlu ve Serinkan, 2021). Bu durum liderlerin örgütlerde işbirlikçilerini daha kolay etkilemesini sağlamaktadır. Çünkü liderlik, bir lider ve işbirlikçileri arasındaki ilişkiyi içerir. O yüzden örgüt liderlerinin performanslarının yanında o örgütteki diğer işbirlikçilerinin performansı da önemlidir. Her iki tarafta liderlik sürecinin kalitesinden ve gelişiminden sorumludur.

Liderlik, birlikte üretilen ve hem lider hem de katılımcıların sürece dâhil edilmesi olarak görülür. Örgütün başarısını sağlamak için bir örgütün karakteristik özellikleri ve ahlak standartları göz önünde bulundurularak liderlik stilleri seçilmelidir. Ahlâki davranışlar sergilemenin kurum kültürü içerisinde bir liderin etki alanını artırdığı görülmektedir. Bu araştırmada, bu sebeple erdemli liderlik özellikleri ele alınmıştır.

Erdemlilik kelimesi Yunanca "arete" (mükemmellik) ve Latince "virtus" (erdem, yiğitlik, mertlik) kelimesinin çevirisinden gelmektedir (Wang ve Hackett, 2012). Aristoteles, erdemi biri eksiklik diğeri fazlalık olan iki kusurun arasındaki orta olan bir karakter durumu olarak tanımlar (Hessel, 2013). Türkçede erdem sözcüğü, "Ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet" olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2022). Erdemler (ölçülülük, cesaret, dürüstlük, sağduyu ve adalet) kategorilere ayrılır. Konfüçyüs erdemi, insanlara iyiyi yapması için rehberlik eden insan karakterinin bir durumu olarak tanımlar (Hessel, 2013). Bizim anladığımız erdemler övgüye

değer, etik/ ahlâki ve zihinsel/düşünsel niteliklerdir. Erdemlilik kavramı, bugün kurumlarda çok üzerinde durulan bir liderlik özelliği değildir. Hâlbuki liderlerden aynı zamanda ahlâki davranışlar sergilemeleri ve de astlarına ahlâki davranış sergilemeleri için teşvik edici olmaları beklenir. Bu durum, astları tarafından ahlâki açıdan değerlendirilen liderlerin kurumlarında etkilerini artırmasını da sağlayacaktır.

Erdemli liderlik; doğruyu yanlıştan ayırmak, adalet ve dürüstlüğü sağlamak için adım atmak, adil ve ahlâki amaçları onlar ve örgütleri için takip etmek, diğerlerini etkilemek ve olanak sağlamak, diğerlerini daha yüksek bir amaca bağlamak için yardım etmektir (Wang ve Hackett, 2016). Çünkü kurumlarda sadece bürokratik, resmi beceriler değil ahlâki değerler de önemlidir. Gerçek liderler doğru olanı yapmaya odaklanır, doğru yapmaya değil. Çünkü her kurumda kullanılan ya da uygulanan erdemli bir davranışın dinamikleri farklı olabilir (dini, bölgesel, yasal vb.). Bir kurumun başarısını sağlamak için liderlik türleri, belirli örgütsel bağlamın özellikleri ve ahlâki erdemlerin yüksek standartlarına göre seçilmelidir (Bai ve Morris, 2014). Kurallar, mevzuatlar her yerde aynı olabilir ama erdemli liderlik kavramı bunun dışındaki durumlarda bize yardımcı olabilecek bir özellik olduğu söylenebilir.

Erdemli liderlik incelendiğinde geleneksel olarak bildiğimiz sadece çalışanlarını denetleyen, görev ve yetkinliklerin başarısından emin olan değil bir vizyon ya da amaç geliştiren ve örgütteki katılımcıları etkileyerek bu amaç etrafında toplayabilen bir liderlik türünden bahsedilmektedir. Toplumda yer edinen sosyal örgütlerde liderler davranışları ile onları takip edenleri etkiler (Yılmaz, 2022). Bu sebeple, belli amaçları gerçekleştirmek için etkileme gücü yüksek liderlerin erdemli liderlik özelliklerine de sahip olmaları beklenmektedir.

Etkili bir eğitim ve öğretim için ise etkili liderliğin ne kadar önemli olduğunu araştırmalar göstermektedir. Bir örgütte; en genel anlamda Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmak amacını gerçekleştirmek için okul liderlerinin sadece teorik bilgisi, bürokratik iş ve işlemlerde becerileri, mevzuat hâkimiyeti yetmemektedir. Aristo'nun belirttiği ölçülülük, cesaret, dürüstlük, sağduyu ve adalet gibi erdemlerde astlarının gözünde etkili olmasını sağlamak gerekmektedir.

Okul yöneticilerinin sahip oldukları liderlik özellikleri çeşitlilik göstermektedir. Bir örgütte kullanılan liderlik şekli, o örgütteki kişileri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Okullar, sadece kurallara uygun bir şekilde işleyen dişlilerden oluşan bir makine ya da ruhsuz örgütler değildir. Liderler, içselleştirme yoluyla ve erdemli bir iklimi teşvik etmek suretiyle örgütteki diğer insanların erdemli davranışlarını etkileyebilirler. Böylece örgütsel erdemlilik algıları paydaşlar arasında güven ve güçlü ilişkileri arttırarak astların iyi oluşlarına katkı sağlar (Hendriks, Burger, Rijsenbilt, Pleeging ve Commandeur, 2020).

Öğretmenlerin toplum açısından taşıdığı anlam ve amaç sebebiyle yüksek bir motivasyona ve psikolojik iyi oluşa sahip olması beklenmektedir çünkü öğretmenlerin iyi oluşu hem okul hem de toplum için önemli bir konudur. Okullarda yüksek psikolojik iyi oluşa sahip bir öğretmenin öğrenci ve başarı çıktısında etkisinin olduğu görülür. Hascher ve Weber (2021), yüksek öğretmen iyi oluşunun, kuruluşlar olarak okulların işleyişini dengelemesine ve personel üyelerinin bağlılığını artırmasına yardımcı olduğunu göstermiştir. Jeon, Buetter ve Grant (2018), yaptığı araştırmada çalışma ortamının öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını etkilediğini ve bu durumun öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Göçen'e (2019) göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının güçlendirilmesi için okul yöneticilerinin herkese eşit bir kural sisteminin hayata geçirmesi, okul içi sağlıklı bir iletişim ortamı yaratması, öğretmenlerin öğrencileri için harcadıkları emeklerini takdir etmesi, öğretmenlerin deneyim, bilgi vb. alanlarında yetersiz kaldıklarında destek olması gibi davranışları örnek olarak verilebilir. Sonuç olarak, sağlıklı okul liderleri, iyi oluşu destekleyen liderlik türlerine dikkat eder (Bingham ve Bubb, 2021).

Pozitif psikoloji alanındaki çalışmalar, erdemlerin bireysel ve örgütsel düzeyde mutluluğa katkı sağladığına dair pek çok kanıt sunmaktadır (Alparıslan ve Yastıoğlu, 2018). Liderin tutum ve davranışları, okuldaki öğretmenleri hem olumlu hem de olumsuz etkileyebilir. Liderlik stillerini başarılı bir şekilde uygulayan bir okul müdürünün, öğretmenlerinin motivasyonu yüksek, mutlu işbirlikçiler olmaları beklenir. Psikolojik iyi oluşu yüksek kişiler işbirlikçilerini de olumlu yönde etkileyebilir. Psikolojik iyi oluş, kişinin yaşam amaçlarını, diğer insanlarla ilişkisinin kalitesini, potansiyelinin farkında olup olmadığını içermektedir (Özen, 2010). Kurumlar, bileşenleri ile bir bütün olduğu için psikolojik iyi oluş okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve öğrencilerin başarısını ve motivasyonunu etkilemektedir.

Eğitim örgütlerinde hedefe ulaşmada öğretmenlerin önemli aktörler oldukları düşünöldüğünde yüksek performansa dayanan kaliteli bir eğitimden söz edebilmek için öğretmenler için iyi oluş düzeyleri yüksek ortamların sağlanmasının önemli olduğu söylenebilir (Katıtaş, Karataş ve Coşkun, 2022). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları okuldaki atmosferi, öğretmenlerin performanslarını ve öğrenci çıktılarını etkilemektedir. Çevremizde öğretmenin psikolojik iyi oluşunu etkileyebilecek bir sürü faktör bulunmaktadır. Kahraman ve Çelik'e (2022) göre reformlar, atama sistemi, ekonomik gelişmeler ve buna bağlı olarak yetersiz maaşlar, toplum ve velilerin öğretmen performansına yönelik yüksek beklentileri, öğretmen iş yükü, problemlili öğrenci davranışları, idari ve ders dışı görevler öğretmen iyi oluşunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden okullarda öğretmenin psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkileyecek iş ve işlemlere, uygulamalara ihtiyaç vardır. Bu noktada okul yöneticilerini büyük bir görev düşmektedir. Dolayısıyla ilham verici, motivasyon sağlayan, onları cesaretlendiren, iyi oluşlarını arttıran, ihtiyaçlarına duyarlı, adil, güvenilir ve insancıl yaklaşımlara sahip pozitif yöneticilere ihtiyaç vardır (Özkan ve Ardiç, 2022). Bu durumda yöneticilerin olumlu karakter özellikleri ve erdemlerinin örgütsel ve bireysel düzeyde olumlu çıktılar verdiği görölmektedir (Yastioğlu, Alparslan ve Günay, 2019). Cameron (2011), erdemliliğin sürdürülebilir pozitif enerji yarattığını ve teşvik ettiğini ifade eder. Erdemli liderlik, liderin mutluluğu ile olumlu şekilde ilişkilendirilir. Lider erdemleri, takipçileri tarafından taklit ve takip edildiğinde ise, takipçilerinin iyi oluş ve yaşam doyumlarındaki artışlarla sonuçlanır (Wang ve Hackett, 2016). Hendriks ve diğerlerine (2020) göre yöneticilerini erdemli bir lider olarak algılayan çalışanlar işleriyle ilgili coşku ve memnuniyet gibi pozitif duyguları, endişe, kırgınlık ve depresyon gibi negatif duygulara göre daha sık deneyimlemektedir. Bu sonuçlar yüksek iyi oluşa sahip olduklarını göstermektedir. Erdemli bir lidere sahip çalışanların mutlulukları ve yaşam doyumları daha yüksektir (Yastioğlu, 2022) ve işlerinden daha fazla memnuniyet duymaktadırlar (Taşpınar ve Eryeşil, 2018). Bu sebeple bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticisinin erdemli liderliği açısından incelenmiştir. Bu bağlamda aşığıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderliğine yönelik algıları ne düzeydedir? Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algıları; cinsiyetine, yaşına, mesleki kıdemine, eğitim düzeyine ve görev yaptığı eğitim kademesine göre (ilkokul-ortaokul-lise) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları hangi düzeydedir? Öğretmenlerin

psikolojik iyi oluş düzeyleri; cinsiyetine, yaşına, mesleki kıdemine, eğitim düzeyine ve görev yaptığı eğitim kademesine göre (ilkokul-ortaokul-lise) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2 Araştırmanın Amacı

Liderlik ve liderlik özellikleri ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Liderlik özellikleri ve diğer değişkenlerle ilişkileri araştırılmaktadır. Literatürde çalışanları mutlu/motive eden öncelikli erdemli liderlik özelliklerini (bilgelik, adalet ve insaniyet) ortaya koyan (Alparslan ve Yastıoğlu, 2018); çalışanların mutluluğu için yöneticiler gözünden öncelikli erdemlerin (dürüstlük, açık fikirlilik ve cesaret) tespit edildiği (Yastıoğlu, Alparslan ve Günay,2019); okul müdürlerinin erdemli liderlik davranışlarının incelendiği (Yiğit ve Ağalday, 2020); erdemli liderliğin birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ile ilişkisinin incelendiği (Taşpınar ve Eryeşil, 2021); bireysel ve örgütsel başarının önemli bir faktörü olarak görülen ahlaki değerlere uygun bir liderlik olarak erdemli liderliği ele alan (Mengüloğlu ve Serinkan, 2021) araştırmalar mevcuttur. Erdemli liderlik ve iyi oluş değişkenlerinin ilişkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden bu araştırma ile alan yazına katkı sağlamak, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin örgüt atmosferini etkileyen erdemli liderliği açısından incelemek amaçlanmaktadır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Öğretmen iyi oluşu, meslektaşlar ve öğrencilerle işbirlikçi bir süreçte inşa edilen bireysel bir kişisel mesleki tatmin, amaçlılık ve mutluluk duygusu olarak tanımlanabilir (Acton ve Glasgow, 2015). Günümüzde sadece örgütü başarılı bir şekilde amaçlarına ulaştıran ve işleri doğru yapan yöneticilere değil, çalışanlarını motive edebilmek, teşvik edebilmek, onlara ilham verebilmek, iyi oluşlarını artırabilmek, ortak bir amaç oluşturabilmek, ihtiyaçlara duyarlı, sorumluluk sahibi, saygılı ve güvenilir gibi erdemlere sahip yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Yastıoğlu, Alparslan ve Günay, 2019). Çünkü Wang ve Hackett'a (2016) göre liderler erdemli davranışları model olarak örgütlerde genel etik iklimi geliştirirken aynı zamanda çalışanların iyi oluşunu da artırma fırsatı bulurlar.

Pearce ve diğerklerine (2006) göre erdemli liderlik, örgütler içinde bilginin yaratılması ve dönüştürülmesi için kritik olan güven ve açıklık koşullarını oluşturabilir.

Eğitim sistemimizde bilginin yaratılmasında, dönüştürülmesinde ve öğrenciye ulaştırılmasında öğretmenlerin stratejik önemi sebebiyle okul yöneticilerinin liderlik tarzı ve bunun altında gerçekleştirdiği davranışları öğretmenlerin iyi oluşları üzerinde ciddi bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışları sergilemesinin, öğrencilerin akademik ve sosyal başarısı üzerinde öğretmenin olumlu bir etkisinin olması beklenmektedir. Katıtaş ve diğerkleri (2022), eğitim örgütlerinde amaçlara ulaşmada öğretmenlerin önemli aktör oldukları düşünüldüğünde yüksek performansa dayanan kaliteli bir eğitimden söz edebilmek için iyi oluş düzeyleri yüksek ortamların sağlanmasının önemli olduğunu söyler. Bu araştırma öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışları açısından incelenmesi dolayısıyla önemlidir.

1.4 Sayıtlar

Yapılan araştırmada, seçilen örneklemin evreni temsil edici nitelikte ve nicelikte olduğu, araştırmada kullanılan ölçeklerin çalışmanın amacına uygun veriler elde etmeyi sağlayacağı, veri toplama araçlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerini ortaya çıkaracak nitelikte olduğu, araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin ölçek sorularını içtenlikle, doğru, gerçekçi ve samimi şekilde cevaplayacakları varsayılmaktadır.

1.5 Tanımlar

Psikolojik iyi oluş: Kişisel gelişimini devam ettirmek, ortak amaca inanmak ve hizmet etmek ve örgüttekiler ile iyi ilişkiler kurmak vb. sonuçlar ortaya çıkaran memnuniyet hali.

Erdemli liderlik: Doğruyu yanlıştan ayırabilen, adaleti sağlayabilen, dürüst davranışlar sergileyerek ve ahlâki amaçları takip etmeleri için onları etkileyerek, bireylere sağduyulu ve ölçülü davranarak örgüttekileri ortak amaç etrafında toplayan liderlik türüdür.

1.6 Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Konya ili Ereğli ilçesinde resmi-

özel nitelikteki ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin verdiği cevaplar ile sınırlıdır. Bununla birlikte, yapılan çalışma Erdemli Liderlik Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır. Ayrıca, araştırmada kullanılan demografik özellikler: cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yaptığı eğitim kademesi ile sınırlıdır.



BÖLÜM 2

2 ALANYAZIN

2.1 İyi Oluş

“Mutluluk ya da mutlu olma” birçoğumuz için bir yaşam amacıdır. Çoğu insan yaşamdaki eylemlerini mutluluk ile sonuçlanmasını arzular. Antik dönemlerde de mutluluk, psikolojik sağlık, iyi oluş gibi olumlu psikolojik nitelikler düşünürlerin ilgisini çekmiştir (Karabeyeser, 2013). Bu yüzden bugün bilim insanları da mutluluk ile ilgili araştırmalara yoğun ilgi göstermiştir. Sosyal bilimlerle ilgilenen bilim insanları, bireylerin” iyi olma” hallerine yönelik araştırmalar yapmış ve modeller geliştirmiştir. Geleneksel psikoloji yaklaşımında insanların iyilik halleri yıllar boyunca araştırılmış, incelenmiş ve hiçbir psikopatolojiye sahip olmama durumu insanların iyi olma hali olarak adlandırılmıştır (Sarıcaoğlu ve Baltacı, 2016).

Çalışmalara bakıldığında “mutluluk”, “yaşam niteliği” ve “yaşam doyumu” benzer anlamlara gelen “iyi olma” yerine kullanılmıştır. Son dönemlerde ise mutluluk, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, hayat standartları seviyesi, yaşamdan alınan haz ve olumlu duygulanım gibi bazı tanımlar üzerinden değerlendirilmektedir (Tuzgöl Dost, 2006).

Diener’e (1984) göre öznel iyi oluş bireyin hayattan aldığı doyuma ve var olan olumlu, olumsuz duygularla ilgili olarak geliştirdiği öznel bir değerlendirmedir (Aydoğan, 2019). Bu değerlendirmenin kapsamını ise düşünce sisteminde ve sosyal çevresine edindiği tecrübeleri oluşturmaktadır. Olumlu ve olumsuz olabilen bu değerlendirmeler; yaşam doyumu, ilgi ve sorumluluk, yaşam olaylarına karşı duyulan sevinç ve üzüntü gibi duyuşsal tepkiler ve iş, ilişkiler, sağlık, eğlence, anlam ve amaç ile diğer önemli alanlarla ilgili yargıları ve duyguları içerir (Gencer, 2018).

İyi oluş üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde iyi oluş şu iki temel yaklaşıma bölünebiliriz. Birincisi hedonik yaklaşım (öznel iyi oluş) hazzı bakış açısı olarak doyum, acıdan kaçınma ve mutluluk olarak ele alınırken; ödomanik yaklaşım (psikolojik iyi oluş) Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisinde kendini gerçekleştirmek ya da kişinin tam olarak fonksiyonunda bulunmasıdır. Öznel iyi oluş, olumlu özellikleri ve ölçümleri içeren bir alan (Cenkseven ve Sarı, 2009) ve bireyin kendisini ilgilendiren tüm alanlarda olumlu duygulara yönelen ve yaşamın tüm alanına hâkim olan bir kavram olarak ifade edilebilir (Ağaçbacak, 2019). Aslolan düşüncede olumlu ve pozitif olmaktır. İnsanların dünya hakkında düşünme

biçimleri duygularını ve esenlik duygularını (iyi oluşlarını) etkileyebilir (Diener, Diener, Wirtz ve Tov, 2009). Öznel iyi oluşta bireyin mutluluğu gözlenir ve bu mutluluğa etki eden faktörler vardır. Çalışmalar da öznel iyi oluşa etki eden demografik ve dıştan etkiler incelenmiştir. Eudaimonik iyi oluş, insanların yaşamlarının anlamlılığı veya anlamsızlığı, amaç duygusu ve değeri hakkındaki algılarına atıfta bulunur (Stone ve Mackie, 2013). Braudburn (1969) ve Diener'e (1984) göre psikolojik iyi olma, kavramsal olarak mutluluk ve yaşam doyumu gibi öznel iyi olmanın önemli ampirik göstergelerinden farklıdır (Akbaş ve Cenkseven, 2007). Ryff'e (2002) göre kişinin kendini olumlu algılamasını, sınırlılıklarının farkında olduğunda kendinden memnun olmasını, diğerleriyle güvenli ve sıcak ilişkiler geliştirmesini, kişisel ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde çevreyi şekillendirmesini, özellikle bağımsız hareket edebilmesini, yaşam amacının ve anlamının olmasını, kapasitesinin farkında olmasını ve bu kapasitesini geliştirmeye çalışmasını yansıtmaktadır (Özen, 2010). Aristoteles'in görüşlerinden yola çıkan psikolojik iyi oluş, bireyin gerçek benliğini ve potansiyelini gerçekleştirme derecesi olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2016). İyi oluşun temel yaklaşımlarından biri olan "eudaimonia" kavramı Eski Yunancada "insanlar eğer yaşam amacını ve zorlukları deneyimlirse mutluluğa erişir" görüşüyle açıklanmaktadır.

Tablo 1.

İyi Oluş'a İlişkin Farklı Kavramlar Ve Açıklamalar (Kurt, 2018: 29)

Kaynak	Kavramlar	Açıklama
Gallup, 1930	Kapsamlı iyi oluş	Kariyer, sosyal, finansal, fiziksel, toplumsal iyi oluş (aktaran Hefferon & Boniwell, 2014, s. 48)
Jung, 1933	Bireyselleşme	Özerklik, psikolojik işlevsellik
Rogers 1947,1995	Tam işlevsel birey	Deneyime açıklık, anı yaşama, yaratıcı düşünme, öz-kabul
WHO, 1948	Ruh Sağlığı	Yalnızca hastalığın veya zayıflığın yokluğu değil; bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali
Maslow,1943,1954,1970	İhtiyaçlar hiyerarşisi, kendini gerçekleştirme	Potansiyeli en üst düzeyde kullanma, sağlıklı gelişim
Jahoda, 1958	İdeal ruh sağlığı	Etkili öz-algı, gerçekçi öz-saygı ve kendini kabul, davranışın istemli kontrolü, dünyayı doğru algılama, ilişkileri sürdürme eğilimi, kendi kendini yönetme ve üretkenlik
Erikson, 1959	Psiko-sosyal gelişim	Yaşam boyu sergilenen uyumlu-uyumsuz gelişim özellikleri ve kişisel gelişim
Bradburn, 1969	Psikolojik iyi oluş	Olumlu-olumsuz duygulanım arasındaki denge
Lawton, 1983	Algılanan yaşam kalitesi; davranışsal yeterlilik, öznel çevre	Olumsuz duygularla baş etme, uzun süreli

		duygulara yönelik bilişsel bir değerlendirme olarak mutluluk, olumlu duygulanım, ulaşmak istenilen amaçlarla ulaşılanlar arasındaki tutarlılık.
Diener, 1984	Öznel iyi oluş	Yüksek düzeyde yaşam doyumu ve olumlu duygulanım, düşük düzeyde olumsuz duygulanım
Ryff, 1989, 1995, 1998	Tam ve verimli psikolojik işlevsellik, Altı boyutlu iyi olma modeli	Özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı, öz-kabul
Cowen, 1994	İyilik ve rahatlık, proaktivite	Erken yaşta yeterli kazanımlar, olgunluk ve yetenekler edinme, olumlu ortamlar, özerklik, stresle başa çıkma becerisi
Keyes, 1998	Sosyal iyi oluş	Sosyal kabul, sosyal gerçekleştirme, sosyal bütünlük, sosyal uyum, sosyal katkı
Ryan ve Deci, 2001	İyi olma için iki yaklaşım	Mutluluk, hazzın artması ve acının azalması (Hedonizm) ile daha büyük bir amaç ve anlamdır (Eudaimonizm).
Seligman, 2011	Beş boyutlu PERMA modeli	Yüksek düzeyde olumlu duygulanım, düşük düzeyde olumsuz duygulanım, hayata bağlanma, iyi ilişkiler, yaşamın anlamı, başarı, sağlık

2.1.1 Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş kavramı, alanyazında “mutluluk, yaşam doyumu vb.” gibi kavramlarla aynı anlamda kullanılmaktadır. Psikolojik iyi oluş bu kavramlarla ilgilidir ama tam olarak bu kavramlar psikolojik iyi oluşu karşılamamaktadır.

Psikolojik iyi oluş mikro düzeyde bir yapı olup kişinin kendisini ve yaşamının niteliğinin nasıl değerlendirdiği ile ilgili bilgi vermektedir (Demir ve diğ., 2021). Bir kişinin psikolojik iyi oluşu onun kendi hayatındaki çeşitli zorluklarla başarılı bir şekilde başa çıkabilme yeteneği olarak tanımlanır (Yüksel, 2022).

Ryff'e (1995) göre psikolojik iyi oluş gerçekte, bireyin mükemmel ulaşması ve potansiyelinin farkına vararak onları optimum düzeyde işlevsel hale getirmesi için çabalaması olarak kabul edilebilir (Akt. Kurt, 2018). Bu açıklamadan anlaşılacağı üzere psikolojik iyi oluşu sadece duygu durumlarının etkisiyle açıklamak yeterli olmayacaktır. Psikolojik iyi oluşu açıklarken yüksek olumlu duygulara ve düşük olumsuz duygulara sahip olmakla beraber sosyal ilişkiler, büyüme, anlam ve amaç gibi durumları da göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme basamağını psikolojik iyi oluş için önemli bir adımdır. Kendini gerçekleştirmenin sağlıklı bir ruh haline ve erdemli olmaya kavuşturma, iyiliğe ve güzelliğe yönelme (Akt. Kurt, 2018) gibi özellikleri ile

yukarıda bahsedildiği gibi psikolojik iyi oluşun daha kapsamlı ve bütüncül bir alana sahip olduğunu görülür. Ryff ve Keyes'e göre psikolojik iyi oluş bireyin yaşamını devam ettiren potansiyelinin ve yaşamındaki amaçlarının farkında olması; Waterman'a (1993) göre bireyin içinde bulunduğu yaşam aşamasının gerektirdiği görevleri gerçekleştirmesi durumudur (Akt. Sezer, 2013).

Mutluluk ve insanın kendini gerçekleştirme potansiyeli, psikolojik iyi oluşun içinde yer alan iki önemli unsurdur (Yıldız, 2018). Psikolojik iyi oluş, kişinin sadece psikolojik olarak değil, yaşam amaçlarını belirlemiş ve bu amaçlara yönelik kendisinde bir sorumluluk hissetmesidir.

Diener ve diğerleri (2009) yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluş ölçeğinde değerlendirdikleri psikolojik iyi oluşun yönleri şu şekildedir; Ryff ve Seligman'a göre "anlam ve amaç", Ryff, Deci ve Ryan'a göre "Destekleyici ve Ödüllendirici ilişkiler", Csikszentmihalyi, Ryff ve Seligman'a göre "bağlı ve ilgili", Maslow, Ryff, Deci ve Ryan'a göre "başkalarının refahına katkıda bulunan", Ryff, Deci ve Ryan'a göre "yetkinlik", Maslow ve Ryff'e göre "kendini kabul etme", Seligman'a göre "iyimserlik", Maslow ve Ryff'e göre ise "saygı görmektir."

Psikolojik iyi oluş, bireyin kişisel özelliklerinin farkında olup kendini geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik çabalamasıdır. Daha önce de bahsedildiği gibi psikolojik iyi oluş mutlu olmak, yaşamdan zevk almak ve kişinin yaşamında etkin bir role sahip olmasıdır. Bir diğer ifadeyle "etkin işlevsellik"; bireyin potansiyelini geliştirmesini, yaşamı üzerinde kontrol sahibi olmasını, bir amaç duygusuna sahip olmasını ve pozitif ilişki deneyimlerini içermektedir (Yılmaz ve diğ., 2023).

2.1.2 Ryff'in Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Yaklaşımı

Çoğu araştırmacı psikolojik iyi oluşun sadece mutluluktan oluşmayan daha bütüncül ve kapsamlı bir kavram olduğunu belirtmiş fakat hangi bileşenler olduğunu net olarak belirtmemiştir. Ryff (1989), özellikle kişilik kavramlarının ve gelişim teorilerinin pozitif sağlık ile ilgili mevcut kuramsal bilgilerinin sentezlendiği ve en önemli perspektifleri yaşam süresi teorileri, kişisel gelişim üzerine klinik teoriler ve pozitif ruh sağlığı kriterleri olan çok bileşenli bir model oluşturmuştur (Zümbül, 2019). Bunlar; kendini kabul (self acceptance), diğerleriyle olumlu ilişkiler (positive relations with others), özerklik (autonomy), çevre hâkimiyeti (environmental mastery), yaşamın amacı (purpose in life) ve kişisel gelişim (personal growth) boyutlarından oluşmaktadır.

Ryff, kapsamlı bir alan yazın taramasına dayanarak bütünleşik bir iyilik hali kuramsal çerçevesi geliştirmiştir (Van Dierendonck, Carvajali Diaz, Blanco ve Moreno, 2007). İyi yaşamı tanımlamaya yönelik felsefi girişimlere ayrıntılı bir bakış açısı kullanarak kendi çalışmalarını da dâhil etmiştir. Pozitif psikolojik işleyişin tüm benzer ve tamamlayıcı kriterlerini inceleyen Ryff, kriterlerin hepsini hastalık yerine iyilik hali olarak formüle etmiştir. Van Dierendonck ve diğerlerine (2007) göre bu bakış açısı sağlık kavramına dayalı yalnızca hastalığın yokluğu değil, aynı zamanda pozitif bir şeyin varlığı olan yeni bir sağlık modelidir.

Önceki araştırmalar daha çok kişinin mutlu, iyi ve pozitif hissetmesini, yaşamdan memnun olmasını temel alan hedonik (hazcı) yaklaşımı temel alırken Ryff'in modelindeki alt boyutlara baktığımızda eudaimonik bakış açısı temel alınır. Antik Yunan'da görülen psikolojik iyi oluşu Aristoteles, Nikomakhos'a Etik kitabında eudaimonia olarak adlandırdığı kavramı en yüksek insan iyiliği olarak açıklamaktadır (Aristoteles, 2022).

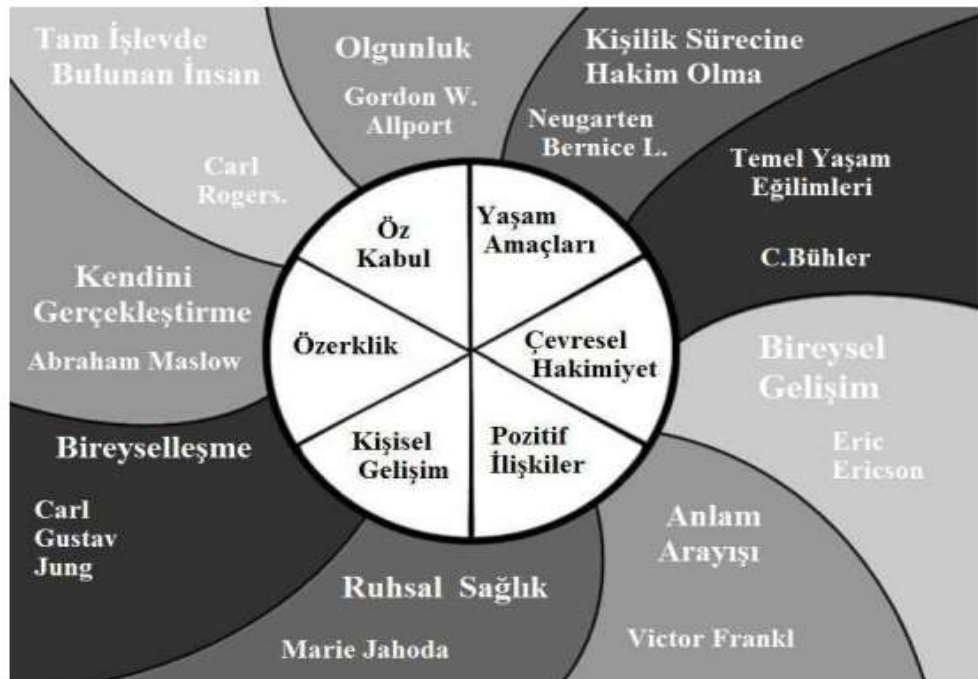
Ryff (2013) çalışmasında psikolojik iyi oluşu birden çok bilimsel disipline uzanan, çeşitli konuları kapsayan 6 faktörle olan ilişkisini, psikolojik iyi oluşa olan etkilerini incelemiştir. Bunlar; gelişme ve yaşlanma (1), kişilik ilişkileri (2), iş ve diğer yaşam bağlantıları (3), aile deneyimleri (4), sağlık ve biyolojik araştırma ve klinik ve müdahale çalışmalarıdır.

Gelişim ve yaşlanma konusunda, daha yüksek ego gelişimine sahip olanlar daha yüksek iyi oluş göstermeye meyilliler. Kişisel gelişim temaları; anıları, yaşam geçişine ilişkin hikâyeleri ve büyük yaşam amaçlarının öyküleri gibi gelişimin özellikleri yüksek iyi oluşla ilişkilidir. Erken yetişkinliğe geçişte hedeflerin sağlanamaması, hedeflerin bölünmesi düşük iyi oluşla ilişkilendirilmiştir. Yaş ve iyi oluş kültürel bağlama göre değişmekte ve sosyoekonomik durumun daha sonraki iyi oluşu etkilediği bilinmektedir. Araştırmalar, yetişkin yaşamındaki geçişleri nasıl ele aldıkları ve yaşlandıkça kendilerinin nasıl değiştiğine yönelik algıları ile iyi oluşu ilişkilendirmiştir. Sonuç olarak kişisel gelişimsel görevleri yerine getirdikçe, yaşlanmanın zorlukları ile ilgili olaylarla psikolojik süreçlere bağlı iyileştirmelerle baş etme stratejileri gibi iyi oluş düzeyi de değişebilir. Kişilik ilişkileri konusunda, psikologlar kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların iyi oluşla nasıl ilişkili olduğuna büyük önem vermiştir. İyimserlik, yüksek iyi oluşu öngörür. Öz saygı, özerklik, çevreyi yönetme kapasitesi ve amaçlı bir yaşam inancından daha yüksek bir iyi oluşu öngörmektedir. İyimserlik, yaşam yönetimi stratejileri, amaçlı faaliyetler, empati, duygusal zekâ, bağımsızlık ve karşılıklı bağımlılık gibi birçok bireysel farklılık iyi oluştaki

değişimleri açıklayan faktörler olarak kabul edilir. Aile deneyimleri konusunda, ailedeki roller, aile geçişleri ve beklenmedik aile olayları psikolojik iyi oluşu etkiler. Örneğin hem ergenlikteki hem de orta yaştaki aile bağları ve ritüelleri iyi oluşla ilişkilendirilmiştir. Ebeveynlik deneyimi (bir bireyin nasıl ebeveynlik yaptığı ya da bireye nasıl ebeveynlik yapıldığı), psikolojik iyi oluşla ilgilidir. Sonuç olarak, aile yaşamının yetişkinlikteki eudaimonik iyi oluşla ilişkili olduğu görülmektedir. İş ve diğer yaşam bağlantıları konusunda, iş ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, yapılan işin ücretli ya da ücretli olmaması durumuna göre farklılık göstermektedir. Psikolojik iyi oluşun, mesleki kimlik ve kariyer arayışları üzerindeki etkisi araştırılmış ve yaşamdaki amacın ve kişisel gelişimin kariyere katkısı olduğu bulunmuştur. İş ve eğitim deneyimleri, yaşlılar arasında iyi oluşun belirleyicisiyken; aile ve ilişki deneyimleri orta yaştakiler için belirleyicidir. Gönüllü çalışma, eudaimonik iyi oluşu arttırmaktadır. Dini katılım ve dini deneyim psikolojik iyi oluşa olumlu bir katkı sunmaktadır. Sonuç olarak psikolojik iyi oluş, kariyer arayışlarına katkı sağlıyor ve bunlardan etkileniyor. Sağlık ve biyolojik araştırma konusunda ise, birçok konu eudaimonia ve sağlığın birbirine bağlı olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, çeşitli fiziki hastalıklara ve engellere sahip olan kişilerde psikolojik iyi oluş tehlikeye girmektedir. Klinik ve müdahale çalışmaları konusunda ise depresyon riskinin psikolojik iyi oluşun birçok yönüne sahip olmayan kişilerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 1.

Ryff ve Singer'e göre (2008:20) Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri, (Akt.Danişment, 2012)



Özerklik (Autonomy): Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi oluş modelinin ilk boyutudur. Ryffe'e (2013) göre yüksek özerklik seviyesine sahip bir kişi kendi kaderini tayin eder, bağımsız, belirli şekillerde düşünmeye ve hareket etmeye yönelik sosyal baskılara direnebilir, davranışını düzenleyebilir ve kendini kişisel standartlara göre değerlendirebilir. Özerklik, özgür iradeyi, bağımlı olmamayı ve tutumların düşünsel şekillendirilmesini anlatmaktadır (Aydoğan, 2019). Christopher (1999) Ryff'in otonomiye kendi kararlarını alabilme, bağımsızlık, iç denetim odağı, içselleştirme ve tutumların zihinsel yapılandırılması gibi kavramlarla benzerliğini ortaya koymuştur. Özen (2010), özerkliğin altında yatan düşünceye göre, kişinin düşünce ve eylemleri kendisi tarafından belirlenmekte, bireyin kontrolü dışındaki nedenler ve amaçlarla belirlenmemektedir.

Çevre Hakimiyeti (Environmental Mastery): Bu boyutla ilgili olarak, kişinin kendisi için uygun olacak çevreyi seçebilmesi, çevresel koşullarını değiştirebilmesi veya kontrol edebilmesi vurgulanır (Tangör ve Curun, 2016). Ryff'e (2013) göre yüksek çevre hakimiyetine sahip kişi çevreyi yönetmede ustalık, yeterlilik duygusuna sahip, karmaşık dış faaliyetleri kontrol eden, çevreleyen fırsatları etkili kullanan, kişisel ihtiyaç ve değerlere uygun bağlamları yaratıp seçebilendir. Yetişkin bir birey çevresiyle, sosyal çevresiyle, iş arkadaşlarıyla ya da işverenleriyle sağlıklı bir fiziksel ortama sahip olması sağlıklı bir psikolojinin parçasıdır.

Bireysel Gelişim (Personal Growth): Bu boyutta ise kişinin kendini geliştirmesini, yaşam boyu gelişimini ve kendini gerçekleştirilmesinden bahsedilir. Maslow'un en yüksek amaç olarak belirttiği, insan gelişimindeki kendini gerçekleştirilmedi. Ryff'e (2013) göre kişi gelişiminin devam ettiğini bilir, kendisini gelişen ve büyüyen biri olarak görür, yeni deneyimlere açıktır, potansiyelinin farkındadır, zamanla kendisindeki ve davranışlarındaki gelişmeyi görür. Ryff (1989) kişisel gelişimin Aristo'nun eudaimonia kavramı ile en fazla uyuşan boyut olabileceğini ileri sürmektedir (Tangör ve Curun, 2016).

Yaşamın Amacı (Purpose in Life): Bu boyutta bir bireyin yaşamında anlam ve hedeflere sahip olması ifade edilir. Amaçları yönünde farklılaşmalara karşı devamlı değişim içerisinde olan bireyler hedeflerine ulaştıkça yaşamdan duydukları doyum katlanacaktır. Aydoğan (2019) ve Ryff'e (2013) göre kişinin hayatta hedefleri ve yön bulma duygusu vardır, geçmiş ve şimdiki yaşamda bir anlam olduğunu hisseder, yaşam amacı veren inançları tutar ve yaşamak için hedef ve amaçları vardır.

Kendini Kabul (Self-Acceptance): Bu boyut, kişinin kendisine karşı olumlu bir tutum takınması olarak ifade edilir. Kendini kabul, kişinin kendine karşı olumlu bir tutuma sahip olması anlamına gelmektedir (Özen, 2010). Ryff'e göre kendini kabul düzeyi yüksek kişi iyi ve kötü nitelikler dâhil olmak üzere benliğin birçok yönünü kabul eder ve geçmiş yaşam hakkında olumlu hisseder. Kendisi ile barışık olma ve kendisi için olumlu davranışlarda bulunma, psikolojik olarak sağlıklı olmak için önemlidir (Tütüncü, 2016).

Diğerleriyle Olumlu İlişkiler (Positive Relations with Others): Bu boyutta Ryff'e (2013) göre kişinin başkalarıyla sıcak, tatmin edici, güvene dayalı ilişkileri vardır. Başkalarının esenliği ile ilgilenir, güçlü empati, şefkat, samimiyet yeteneklerine sahiptir ve insan ilişkilerindeki al-ver dengesini anlar. Freud'a göre sağlıklı kişi sevebilen ve üreten kişidir. Maslow ise kendini gerçekleştirebilen insandan bahsederken güçlü empati duygularına sahip, insanlara karşı şefkatli, anlayış sahibi, derin ve samimi arkadaşlık yaşayabilen gibi tanımlamalar kullanmıştır. Adler, Rogers ve diğer kuramcılar sıcak ve sevgi dolu ilişki ihtiyacının insan doğasının bir parçası olduğunu ifade etmişlerdir (Akt, Özen, 2010). Kültürel perspektiften bakıldığında da kültürler arası iyi oluş araştırmalarında diğerleriyle olumlu ilişkiler kurma boyutu kültürlere göre anlamlı farklılıklar ortaya koyan bir boyuttur (Danişment, 2012).

Kişinin başkaları ile ilişki kurabilmesi ve bu ilişkileri aynı zamanda sürdürebilmesi bireyin olgunluğu ile alakalıdır. Bu boyut, bireyin insanlarla olumlu ilişkiler kurmasıyla ilgilidir. Aynı zamanda diğer insanlarla olan ilişkilerin şekli ve kalitesi kişinin nasıl bir psikolojik iyi oluşa sahip olduğu ya da olmak istediği ile ilgili bize bilgi verir.

2.2 Erdem

Erdem kavramının, Türk Dil Kurumu'nun sitesinde anlamı "Ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb." niteliklerin genel adı, fazilet ya da insan ruhsal olgunluğu olarak geçmektedir. İngilizcedeki "virtue"(erdem) sözcüğü, Latince "virtus" sözcüğünden gelir (Hackett ve Wang, 2012). Virtus sözcüğü ise, erkek anlamına gelen "vir" sözcüğünden türemiştir. Erdem kavramının eski Grekçe'deki karşılığı ise, "arete" sözcüğüdür. *Arete* sözcüğü, amacın ve fonksiyonun tamamlanması, kişinin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmesi ya da kişinin doğasını açığa çıkarması anlamlarına gelir (Küçükalp, 2008). Virtus, "ahlâki güç, yüce karakter, iyilik; (savaşta) yiğitlik, kahramanlık, mertlik ve cesaret; mükemmellik, değer" anlamlarına gelmektedir

(*Online Etymology Dictionary*). Hem doğu hem de batı kültüründe liderliği, erdemler ve karakter açısından tanımlamanın köklü bir tarihi vardır (Wang ve Hackett, 2016).

Erdem kavramı, Antik Yunan'da ahlâki bir kullanıma kavuşmadan önce “bir varlığın yerine getirmesi gereken işlevi en iyi biçimde yerine getirmesi” olarak anlaşılmış, Homeros'un manzumelerinde “her tür üstünlük veya fazilet” için kullanılmıştır (Ocak, 2011). Antik Yunan kültüründe “arete”, İslam Felsefesinde “fazilet” Batı dillerinde ise “virtue” kelimeleri ile karşılık bulan erdem kavramı, insanın üstün karakteristik özelliklerini ifade eden ve insanı esas mutluluğa ulaştıran ahlâki meziyettir (Alparslan ve Yastıoğlu, 2018).

Erdem, insanın ahlâki bakımdan her zaman ve sürekli bir şekilde iyi eylemlerde bulunma eğilimine sahip olmasıdır. Erdemler, bağlamla ilgili durumlarda kişinin davranışlarında gönüllü olarak sergilenen, sosyal olarak değer verilen ve edinilmiş eğilimlerdir (Newstead, Macklin, Dawkins ve Martin, 2018). Erdemlilik ise, bireyin ahlâki değerler bakımından iyi bir kişiliğe sahip olması, insan onuruna yakışacak davranışlarda bulunmasıdır (Karakaya, Dorukbaşı ve Kara, 2021). Erdem bir değerden daha fazlasıdır. Erdem kavramı, evrensel doğruluk, dürüstlük ve iyilik standartlarını ifade eden bir terimdir (Grimani ve Gotsis, 2020). Sadece insani mükemmelliğe ulaşmamıza değil, aynı zamanda insan olarak etkili olmamıza da izin veren dinamik bir güçtür (<https://hvli.org>).

İlk ahlak felsefecilerinin kavramsal düzeyde ahlak ile erdem arasında bir özdeşlik kurduğu görülür. Mesela Sokrates'e göre “erdem bilgidir” yargısının sonucu bize ahlâki olanın sınırlarını ve felsefesini vermektedir. Bir başka deyişle erdem neyin ahlâki neyin de ahlâki olmadığını bize bildirir (Akyüz, 2020).

Cevizci (1999); Ahlâki bakımdan her zaman ve sürekli olarak iyi olma eğilimi, iyi ve doğru eylemlerde bulunmaya yatkın olma durumunun, insan iradesinin gerektiği takdirde büyük özverilerde bulunmak ve ciddi engelleri aşmak pahasına, ahlâki iyiliği amaçlama, iyilik uğruna hareket etme gücünün, insan varlığına en zengin, en gerekli ve dolgun anlamını veren ahlâki niteliklerin toplamının erdem olduğunu belirtmektedir. Bireyin ahlâki iyiliği olarak tanımlanan erdem olgusu çerçevesinde davranışlar sergilemeyi gerektiren erdemlilik kavramının temelinde insan onuruna yakışacak şekilde iyiliğe yönelme eğilimi vardır (Kahveci, Kotbaş ve Bayram, 2019).

Ahlak felsefesiyle bağlantılı olarak devam etmekle birlikte, genel olarak insanı “ahlâki iyi” ye yönlendiren, belirli değerler üzerine temellenen somut davranışsal tavırların soyut kavramsal karşılığı olarak erdemle ilgili (Arıkan, 2018), felsefe tarihine bakıldığında kimi zaman aynı kimi zamansa farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Ahlâki veya insani erdemler olarak adlandırılan sağlam ahlâki alışkanlıkların, alışkanlık haline getirilmesi yoluyla karakterimizi güçlendiririz. Erdemler, karakterin gücünü ve kişiliğin istikrarını aşıl原因an zihnin, iradenin ve kalbin nitelikleridir (Havard, 2007).

Erdem etiğini ilk kez sistematik bir şekilde ele alan filozof Aristoteles'tir. Aristoteles, erdem etiği söz konusu olduğunda başvurulmuş ilk filozoftur (Bayraktaroğlu ve Özcan, 2019). Wang ve Hackett'e (2012) göre; batı dünyasında erdem etiğinin kökleri antik Yunan uygarlığına, özellikle de Antik Yunan düşünürü Aristoteles'in ders notlarına dayanmaktadır. Aristoteles'e göre erdem, bireyin iradesini tüm yaşamı boyunca iyiye yönlendirmesidir (Mengüloğlu ve Serinkan, 2021). Aristoteles erdemi, bir varlığın işlevini en iyi şekilde yerine getirme durumu olarak ifade eder (Bayraktaroğlu ve Özcan, 2019). Molacı (2018), erdemin bir tür “tamamlanma / mükemmellik /amacını kendinde taşıma” olduğunu söylemektedir. Bu nedenle bir nesnenin tamamlanması ya da mükemmelleşmesi, kendine ait erdemine ulaşması, doğasına uygun hale gelmesi demektir (Özcan, 2011). Aristoteles, Nikomakhos'a Etik kitabında bir insanın mutlak amacının eudaimonia (mutluluk) olduğunu ve bu amaca giden yolun erdemli bir birey olmaktan geçtiğini belirtir. Aristoteles, erdemi bir tercih olarak görmekte olup erdemlerin tercihlere yönelik bir huy olduğunu ifade etmiştir (Ağalday, 2020).

Alkan'a göre erdem (2020), karşılaşılan tehlikelere, kötülöklere, hayatın getirdiği tüm güçlüklerle karşı direnebilmeyi sağlayan, iyiyi arama sürecinde kişilere destek olan ve yükselen ben bilgisine ulaşmış onunla donanmayı mümkün hale getiren eylemlerdir. Erdemlilik, olumlu bir önyargıya sahiptir ve sonuçları yükseltmeye, geliştirmeye ve zenginleştirmeye odaklanır (Cameron, 2011).

İbn Miskeveyh'e göre erdem, düşünen nefsin kendine özgü fiillerine karşı arzu duyması -ki bu fiiller ilimler kaçması ve marifetlerdir- cisme has olan fiillerden olarak tanımlar (Akt, Turan, 2015). Erdemi iki rezilet(kötü huy, erdemsizlik) arasındaki orta olan davranış olarak tanımlayan İbn Miskeveyh, temel erdemler olarak hikmet/bilgelik (ilahi ve insani olayları bilmek), iffet/ölçülülük(açgözlülük ve gevşeklik arasında orta yol olan iki kötülüğün arası), cesaret (aşırı korkaklık ve arasındaki orta yol), adalet (haksızlık etme ile haksızlığa uğrama arasındaki orta yol) erdemlerini belirliyor.

Aristoteles, erdemleri iki gruba ayırmaktadır. Bunlar düşünce erdemleri ve karakter erdemleridir. Düşünce erdemleri grubunda bilgelik, doğru kararlar alma ya da akli başında olma vardır. Karakter erdemleri ise cömertlik ya da ölçülü olma gibi erdemlerdir. Fârâbi'ye göre ahlâki erdemler, iki aşırı uç arasında nefsin orta ve mutedil fiilleridir (Turan, 2015). Farabi, bu konuda Aristoteles ile aynı görüşü paylaşmaktadır. Aristoteles, erdemi akıl tarafından belirlenen ya da akıllı bir insanın belirlediği orta yolu bulma becerisi olarak tanımlıyor. Nikomakhos'a Etik kitabında, düşünce erdemleri eğitim sayesinde gelişeceği için zamana ihtiyaç duyulacağını, karakter erdemlerinin ise alışkanlıklarla elde edildiğini, bu nedenle de adının alışkanlıklardan geldiğini belirtmektedir. Erdem hangi konuyla ilgiliyse o konuda iyiyi yaratma amacı olacağını söyler. Bu durumu, “Bir atın erdemi, atın daha iyi olmasını ve düşmanlarından kaçmasını sağlar, biniciyi daha iyi taşır” örneği ile açıklar. Bu durumda bir liderin erdemi, örgütüne daha iyi liderlik etmesi diyebiliriz.

Platon tarafından tanımlanan dört ana erdem; sağduyu, adalet, cesaret ve öz denetimdir. Bunlar temel erdemlerdir. Diğer tüm insani erdemlerin dayandığı erdemlerdir. Temel olmayan erdemlerin her biri temel erdemlerden birine bağlıdır.

2.2.1 Aristoteles'e Göre Etik

Aristoteles'e göre bütün sanatların, araştırmaların, eylemlerin ve tercihlerin amacı iyiye ulaşmaktır. İyi olan şeyler, tüm toplum için ise iyidir ya da güzeldir. Bu iyiye ulaşmak sadece birey için değil tüm toplum için gereklidir. Bir insanın iyi bir karar verebilmesi için ise bu konu ile ilgili bir eğitim almış olması, özellikle bu konu ile ilgili iyi bir eğitim aldıysa daha iyi kararlar verebileceğini söylemektedir. Bu konuyla ilgili bir işe başlarken önce güzel ve adil olanı ne olduğunu bilmeli ve ayrıca ahlakımız da gelişmiş olmalıdır.

Aristoteles, erdemi hangi konu ile ilgili bir erdemse o konuda daha iyi yaratma amacı olduğunu ifade etmektedir. Gözün erdemi gözün daha iyi görmesini sağlar örneği ile açıklamaktadır. Öncelikle bu erdemlere sahip olup devamında eylemlerde bulunarak bu geliştirilir. Örneğin beden eğitimi konusunda aşırı veya yetersiz davranılırsa bedene zarar verilir. Ya da fazla yer içersek de aynı sonuçlarla karşılaşılır. Oysa bu konularda dengeli olunursa sağlıklı olunur.

Aristoteles, bir insanın mutlu olabilmesi için bu erdeme bir ömür sahip olması gerektiğini söylemektedir. Nikomakhos'a Etik kitabında erdemler, düşünce ve karakter erdemleri olarak ikiye ayrılıyor. Düşünce erdemleri, (bilgelik, doğru karar alma ya da akli

başında olma) eğitim sayesinde gelişeceği için zamana ihtiyaç duyar. Karakter erdemleri, (cömertlik, ölçülülük) alışkanlıkla elde edilir (Aristoteles,2022).

Aristoteles, erdemin cinsini soruştururken ruhta var olan üç şeyden (etkilenimler, olanaklar ve huylar) birinden olması gerektiğini savunur. Erdemin bir huy olduğunu ve ayırıcı özelliğinin ise bize göre orta bulma/olma (aşırılık- eksiklik her şeyde vardır) hali olduğunu ifade eder. Erdem, akli başında bir kişinin tercihleri ile belirlediği bir ortada bulunma huyudur. Aristoteles'e göre erdem, bir ortada olma halidir. Örneğin cesaret erdemi bir ortada olma halidir. Cesaretin çok az olması korkaklığa, çok fazla olması ise abartıya yol açmaktadır.

Bu erdemli davranışları sergilememizi sağlayan ise huylarımızdır. Bunları bilerek isteyerek yaparız. Tercihleri yaparken detaylıca düşünerek ya da akla uyarak yapıldığını belirtir. Sonuç olarak erdemli davranışlar kişinin bile yaptığı tercih ettiği, bilinçli ya da aklına uyarak yaptığı davranışlardır. Aristoteles, erdemi akıl tarafından belirlenen ya da akıllı insanın belirlediği orta yolu bulma becerisi olarak tanımlar. Aristoteles, orta bulma durumundan bahsederken bu konuyu cesaret üzerinden açıklamaktadır. Bu konunun iki ucu da çok doğru kararlar verilmesini sağlamayacaktır. Bu orta bulma durumu da bizlere aslında ölçülülük kavramını anlatır. Ölçülülük, bir hazzın peşinde koşarken aklın dışına çıkmamak ve kontrolü kaybetmemektir.

Erdemi gerçekleştiren kişilerin bazı belli başlı özellikleri taşıyor olması eylemleri erdemli kılar. Aristotelesçi eylem, erdemli eylemin üç temel özelliğini belirler: kasıtlılık (yani rastlantısal değil bilgilendirilmiş bir karardır), içsellik (yani kendisi için seçilmiştir) ve istikrar (yani kesin bir eğilimin sonucudur) (Platanakis, 2022). Akıllı bir kişinin gerçekleştireceği bir eylem olduğu için kişi tarafından bilerek, akıl yoluyla ve emin bir şekilde yapılmalıdır. Erdemli bir davranış, istenerek ve tercih edilerek aklın süzgecinden geçirilirse erdemli olur. Ayrıca bir yöneticinin tekil olaylar karşısında doğru kararlar alması ve bu tekil olaylarda doğruyu bulabilme becerisine sahip olması gerekir. Çünkü doğru, değişebilir ve erdemli bir bireyi diğerlerinden ayıran özellik doğruyu yapılabilmesidir. Bir diğer erdem hatta en önemli erdem olarak adaletli olmayı ele almaktadır. Adaletin, diğer erdemlere kıyasla tamamen kişinin kendisinin yerine başkalarının iyiliğine yönelik bir erdem olduğunu, hatta adaletin erdemin ta kendisi olduğunu belirtmektedir. Adaletli olmak, isteyerek adaletli şeyler yapan ve bunu diğer insanlarla olan ilişkilerinde hem kendisi hem diğer insanlara yararlı veya fazla zararlı olmayan bir şekilde paylaştıran kişilerin yaptığı eylemdir.

2.2.2 Platon' a göre Erdem

Platon döneminde sofistler iyi-kötü, güzel ve çirkin hakkında göreceliği (altın takmak erkeğe yakışır kadına yakışmaz vb.) benimsemişlerdir. Bu görecelilik sebebiyle insanlar hatta toplumlar arasında farklı ahlak anlayışlarının geçerli olacağını, bir başka deyişle ahlakta değişimin olabileceğini ortaya koymuşlardır. Platon ise; iyi ve güzelin aynı şey olduğunu, birbirlerinin yerine kullanılabileceğini söylemiştir. Sofistler, iyi ve güzelin kişiden kişiye, toplumdan topluma değişebileceğini söylerken; Platon, iyi ve güzelin daha genel ve evrensel olduğunu ifade etmiştir (Akyüz, 2020)

Platon, erdemlerin doğuştan geldiği için elde edilemeyeceği fakat pratikle idelerden hareketle üretilebileceği ve yaşanılması gerektiği izlenimini verir. Platon'a göre, erdem bir üst başlıktır; bilgelik, yiğitlik, cesaret vb. erdemleri onun alt bölümleridir ve erdemden en genel özellikleri ile bir pay alırlar. Sonuç olarak Platon'a göre erdem, tüm insanların sahip olduğu, bizi mutluluğa götüren, toplumdaki birçok davranışı düzenleyen, bir devlette bireylerin ait oldukları sınıfların gerekliliklerini yerine getirmesini sağlayan hem bireysel hem devlet içindeki bilgelik, yiğitlik, ölçülülük, dinlilik, doğruluk vb. erdemlerin en genel tanımıdır (Akyüz, 2020).

Platon; bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adalet konusunda tam bilgi sahibi olunması gerektiğini ve bunu da eğitimin sağladığını ifade etmektedir. Eski Yunan toplumunda, sadece soyluların erdem sahibi ya da erdemli olduğu görüşü hâkimken; Platon eğitim ve bilgi yoluyla bireyin sınıfındaki erdemi geliştirebileceği fikrini öne sürmüştür. Platon'a göre, devleti oluşturan tüm bileşenlerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesi için gerekli olan, yiğitlik, bilgelik, cesaret vb. gibi erdemleri hem sahip olması hem de bu erdemlere ait davranışları göstermesi için eğitilmesi gerekmektedir. Örneğin; bu sebeple devlet adamı gibi yöneticiler için gerekli olan temel erdem bilgeliğe sahip olması elzemdir ve bu erdemi yanlış kullanmaması gerektiği öğretilmelidir. Sofistlere göre, erdem ve mutluluk dünyadaki bütün zevklerden (yeme, içme, tinsel istekler vb.) sınırsız olarak yararlanmakken; Platon'a göre sınırlı ve ihtiyaç ölçüsünde yaşanması ile elde edilebileceğini, yani ölçülülüğün bunun için bir koşul olduğunu öne sürmüştür.

Platon, Devlet kitabında erdemleri dörde ayırmaktadır; ölçülülük, cesaret, bilgelik ve adalettir. Toplumda üretici kesim, ölçülülük; koruyucu kesim, ölçülülük ve cesaret; yönetici kesim ise bilgelik, cesaret ve ölçülülük erdemlerine sahip olmalıdır. Bütün bu erdemlerden

nasibini alıp ona göre davranması olarak ifade ettiği adalet erdemi, üç kesimin de sahip olması gereken temel erdemdir.

Bilgelik: O dönemde daha çok siyasal yanı ağır basan bir kavram olarak kullanılmıştır. Platon'a göre bilgelik, en tanrısal erdemdir. Sınırlarının en az çizildiği, iyiye yakın en temel erdemdir. Bilge bir devlet adamı ölçü ve enerjiyi (ölçülülük ve yiğitlik erdemi) bir arada toplayarak devleti daha iyi yönetebilir.

Cesaret: Antik Yunan toplumunda cesaret, savaşta en iyi başarıyı elde etmek gibi bir anlama sahiptir. Platon ise sadece acıya ve korkuya yiğitlik göstermeyi değil, arzulara ve zevklerini kontrol ederek yiğitlik gösterebileceğini savunur. Devlet kitabında; yiğit, devlet uğruna savaşan kişilere ithaf etmiş ve yiğitliğin zor durumlarda ortaya çıkan bir erdem olduğunu ortaya koymuştur. İlk dönemlerde yiğitliği, haz, acı, tutku vb. her şeye karşı bir direniş olarak algılamış; sonraki dönemlerde ise iyilik ya da cesareti erkeğe özgü, koruyucu sınıfın (asker) sahip olması gereken bir erdem olarak ele almıştır (Akyüz, 2020).

Ölçülülük: Platon'a göre ölçülülük erdemi, insanların haz ve istekleri ile ilgili olan bölümle alakalıdır. Ölçülülük, ruhumuzun temelindeki maddi isteklerle ilgili durumlardan kaynaklanmaktadır. Platon'a göre ölçülülük; insanın kendi kendini yönetmesi, ılımlı ve kendi kendisinin efendisi olması, zevklerine ve tutkularına hükmedebilmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Ruhumuza yeteri kadar, bizi ve toplumu aşırılığa sürüklememek kaydı ile tutku ve hazlarımızı belirli ölçüde yaşamaktır.

Adalet: Platon'a göre adalet, her insanın yapısına ve doğasına uygun olan şekliyle davranmasıdır. Akıl, soylu ve madde isteklerimizin bir bütün içinde ölçülü olmasıdır. Adalet, ölçülü davranmak, cesur olmak, bilge olmak, herkese adil davranmak gibi durumların hepsini ifade eder. Adalet, Platon'a göre diğer erdemlere işleyiş kazandıran temel erdemdir ve tüm bu erdemlerin (ölçülülük, cesaret, bilgelik) toplamıdır.

2.3 Liderlik

Liderlik terimi, yıllardır tartışılmaya devam edilmektedir. Bu terimin özü evrilmekte ve bolca çalışmalara konu olmaktadır. Bunun sonucunda her araştırmacı kendi bakış açısına ve araştırmacayı ilgilendiren taraflarına göre tanımlamıştır. Tanımların çoğunda "liderlik insanlar üzerinde kasıtlı bir etki icra ederek bir gruptaki veya örgütteki faaliyetlere yön verme, bunları yapılandırma veya kolaylaştırmayı kapsayan bir süreç" varsayımı hâkimdir (Yukl, 2018).

Liderlik birçok sosyal bilim dalının inceleme konusu olmuş ve ne olduğuna yönelik birçok tanımı yapılmış fakat herhangi ortak bir karara varılamamıştır. Liderlik, farklı bakış açıları tarafından incelenip tanımlandığında hakkında ortaya farklı, belirsiz ve karışık tanımlar ortaya çıkan bir kavramdır. Liderlik nedir, sorusuna cevap olarak şimdiye kadar vizyoner liderlik, durumsal liderlik, karizmatik liderlik, dönüşümcü liderlik, demokratik liderlik, otokratik liderlik, moral liderlik ve etik liderlik vb. şeklinde liderliğe yönelik yaklaşımlar öne sürülmüştür. Çünkü liderlik kavramına yönelik yapılan çalışmalarda her farklı fikir öne süren kişinin liderliğe yönelik esas ve ilkeleri farklılaşmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde neredeyse liderlik kavramını tanımlamak için uğraşan kişi sayısı kadar tanım görmek mümkündür. Bu duruma göre herkes liderlik kavramını kendine göre tanımlamakta ve yorumlamaktadır. Liderliğe yönelik bazı tanımlamalar Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 2.

Liderlik Özellikleri

Liderlik, “bir bireyin... bir gruptaki faaliyetleri ortak bir hedefe yönlendirmesi davranışdır” (Hemphill ve Cons, 1957 s.7).
Liderlik, “örgütün rutin direktiflerine mekanik itaatın üstündeki ve ötesindeki itaatın düzeyidir” (Katz ve Kahn, 1978, s.528).
Liderlik, “organize bir grubun faaliyetlerini hedefleri gerçekleştirme yönünde etkileme sürecidir” (Rauch ve Behling, 1984, s.46).
Liderlik,” bir vizyon ortaya koymak, değerlere hayat vermek bir şeylerin başarılabilceği ortamı yaratmak ile ilişkilidir” (Richards ve Engle, 1986, s.206).
Liderlik,” ortak çabaya bir amaç (Anamlı bir yön) kazandırma ve amacı gerçekleştirme yolunda istekli çaba uyarma sürecidir” (Jacobs ve Jaques, 1990, s. 281).
Liderlik,” daha adaptif (uyarlanıcı) evrimsel değişimler başlatmak için, var olan kültürün dışına çıkma yeteneğidir” (Schein,1992, s.2).
Liderlik,” insanların birlikte yaptıkları şeyleri anlam kazandırarak onların bunu anlamasını ve buna bağlanmasını sağlama sürecidir” (Drath ve Palus, 1994, s.4
Liderlik, “ bir bireyin diğer insanları örgütün başarısına katkıda bulunma yönünde etkileme ve motive etme yeteneğidir” House ve diğ. , 1999, s.184).

Yukl’a (2018) göre tanımların çoğunda, liderlik insanlar üzerinde kasti bir etki yaratarak bir gruptaki veya örgütteki faaliyetlere ve ilişkilere yön verme, bunları yapılandırma veya kolaylaştırmayı içeren bir süreçtir. Turan (2020), liderliğin kabul gören bir tanımı olarak, ortak amaçları gerçekleştirmek, kişileri, grupları etkileme ve yön verme süreci olarak ifade etmektedir. Bütün bu tanımlara, yapılan yaklaşımlara ve kuramlara baktığımızda liderlikte tüm durumları kapsayan tek bir doğrunun olmadığını görülür. Bu sebeple liderlik ile ilgili yapılan çalışmalarda öne çıkan ana fikir, aslında her yaklaşımın bir liderin etkililiğine ne oranda katkı sağladığıdır. Konu bu açıdan irdelendiğinde liderin etkililiğinin örgütün başarısını da aynı oranda etkileyeceği beklenen bir sonuçtur.

Liderlik etmek, okul liderlerinde ya da yöneticilerinde aranan bir özelliktir. Bir lider, örgütte üyeleri ile ilişkilerini geliştirmek için birliktelik duygusunu inşa etmeli ve ortak amacı gerçekleştirmeye tüm üyeleri teşvik etmelidir. Bir liderin mesleki yeterliliği, yalnızca teknik akademik bilgiye sahip olmaktan daha fazlasını gerektirir. Bu bilgiyi bazı verimli amaçlar için kullanma kapasitesi içerir.

Bir liderin iş performansı hedeflerini karşılama ve aşma yeteneği, grup katılımını ve çalışan bağlılığını etkileme kapasitesine bağlı olabilir (Dokes, 2017). Bir liderin tutum, davranışı etkisi vb. kısacası liderlik özellikleri ve tarzları örgütün kaderine etki etmektedir. Bu etkiden bahsederken liderin bu konuda bir güce sahip olduğu ortaya çıkar. Bir liderin bu gücü, kendi menfaatleri (ekonomik çıkar vb.) için kullanması elindedir. Bir lider, bu etik dışı davranışları meşrulaştırarak gücünü menfaatleri için kullanabilir. Bizlerin tecrübe ettiği ve çevremizden duyduğumuz haberlere göre toplumların bu etik dışı davranışların gerçekleştiğine yönelik deneyimleri ve duyularının arttığı bilinmektedir. Bu sebeple, halkın politikada ve kurumlarda duyduğu haberler, liderlere duyulan güveni azaltmaya başlamış ve bu sebeple liderlerin etik ve ahlâki davranışlarına olan ilgi artmıştır.

Günümüze kadar liderlik sosyal bilimlerde farklı yaklaşım ve kuramlar bulunarak bir örgüte liderin nasıl liderlik etmesi gerektiği sorusuna farklı cevaplar bulunmuştur. Bu araştırmamızda ise bir örgütte bir liderin ahlaklı davranışlar sergilemesinin örgüt için ne kadar önemli olduğu konusu görülmektedir. Günümüz liderlerinin ahlâki yönlerden yoksun olduğu ileri sürülmekte ve ilerlemek, menfi çıkarları için yanlış şeyler yaptığı görülmektedir. Maritz (2010) araştırmasına göre hem özel hem devlet örgütlerinde liderlere yönelik güven azalmaktadır (Akt, Caldwell ve diğ., 2015). Kapitalist kültürün getirdiği bu yönetsel süreç ahlâki değerleri ikinci plana atmaktadır. Kısa vadeli çıkarlar, kâr maksimizasyonu, uzun vadeli sonuçlar karşısında uçarı bir aldırma üzerine kurulu iyi ile kötüyü ayırmakla ilgilenmeyen Kapitalizm liderliği de bu noktada etkilemektedir (Zohar, 2016).

Yukl'a (2018) göre, belirli bir karar ya da olayın etik olmadığına ilişkin yargıya varma da genellikle amaç, davranışın ahlâki standartlarla tutarlılığı (yol, yöntem) ve kişinin kendisi ve diğerleri açısından sonuçları dikkate alınır. Davranışların ahlâki olup olmadığına bakarken ise, toplumun temel yargılarını ihlal edip etmediği, diğer insanların haklarını kullanmasına engel olup olmadığı, onların sağlık ve hayatlarını tehlikeye atıp atmadığı veya kişisel çıkar sağlamak için diğer insanları aldatıp aldatmadığı dikkate alınır.

Kohlberg'e göre ahlak; hak-haksızlık, doğru-yanlış, iyi-kötü konularında bilinçli yargılama ve karar vermeyi ve bu karar doğrultusunda davranışta bulunmayı kapsayan bilişsel bir yapıdır (Çiftçi, 2003). Ahlâki gelişim kuramında hiyerarşik basamaklar vardır ve bu basamaklar silsilesinin sırası değişmez. Herkes farklı basamak ve boyutlarda bulunur ama gelişimin nihai durağı ve hızı kişiden kişiye ya da kültürden kültüre değişebilir. Bazı insanlar belirli bir gelişimsel evrede takılıp kalabilirler ve genellikle gelişimin daha üst bir seviyesinde lider daha alt bir gelişim evresindeki liderden daha etik görülür (Yukl, 2018). Serinkan ve Mengüloğlu (2021), liderlerin ahlâki davranış sergileyen ve çevresini ahlâki davranışları teşvik eden bireyler olmalarının beklendiğini söylemektedir.

Dokes'e (2017) göre, genel olarak toplum, erdemli liderliğin genel çağrışımını ahlak ve ilke temelli eylemleri vurgulamaya yönelik bir taahhüt olarak ifade edebilir. Optimal insanı ve örgütsel işleyişini mümkün kılan süreçler, uygulamalar ve nitelikler üzerine çalışmalar yürüten akademisyenler, erdemi olumlu örgütlenmenin bir parçası olarak ele alır (Newstead ve diğ., 2018). Örgüt liderlerinden ise örgütteki paydaşların iş performanslarını artırmak için erdemliliğe atıfta bulunan davranışlar sergilemeleri beklenir. Ayrıca liderler; cesaret, bilgelik, insanlık, adalet ve ölçülülük gibi temel erdemlere sahip olmalıdırlar.

Okul liderliğinin erdemi, karşılıklı bağımlılık duygusu yaratmak ve sosyal dönüşümü teşvik etmek, başkalarını daha fazla destek sağlamaya ve öğretmenlerin kaygısını azaltmaya teşvik etmek için örnek olarak liderlik etmeyle ilgili karakter özelliklerini “empatik bir örgüt sağlamak ve öğretmenlerin uyum sağlamasına yardımcı olmak için başarısızlıkların üstesinden gelmek; üst düzey hedeflere ulaşmak için motivasyonu güçlendirmek, eğitime eşit erişimi iyileştirmek, mükemmelliği sürdürmek ve değer formlarının yerine getirilmesi yoluyla mesleki ve örgütsel gelişimi teşvik etmek, böylece liderlerin otoritesinin meşruiyetini arttırmak ve bir kültür ilişkisi yaratmak için ideallere bağlı kalmak” vurgular (Whang, 2021). Çünkü okulların hedeflerini gerçekleştirmeleri bireysel, sosyal ve örgütsel düzeylerde entelektüel büyümeye bağlıdır.

Yukarıdaki sebepler ve örgüte iyi liderlik etmenin barındırdığı özellikler göz önünde bulundurulduğunda erdemli liderlik davranışları göstermenin, eğitim-öğretim çatısı açısından düşündüğümüzde çok büyük bir katma değeri olacaktır. Yasalarca da belli olan “*Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan millî birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmak*” amacımıza ulaşmada katkı sağlayacaktır. Bu yüzden liderlerin erdemli davranışları azalan bu

güveni geri kazandıracak ve örgütsel bir başarı sağlayarak ülkenin uzun vadeli maddi ve manevi kazancını arttıracaktır. Bugün çoğu alanda (üniversite, devlet kurumları, okullar vb.) bu sebeplerden ötürü erdemli liderliğe duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır.

2.3.1 Erdemli Liderlik

Son yıllarda erdemli liderlik çalışmalarına olan ilgi artmıştır. Her ne kadar bu alana olan ilgi artsa da açıkça tanımlanmış bir erdemli liderlik kavramı yoktur. Erdem kavramı genellikle iyilik veya mükemmellik ile ilgili olduğu anlaşılırken, erdemın gerçekten ne olduğuna dair bir netlik yoktur. Genel olarak bakıldığında erdemlilik, evrensel doğruluk-dürüstlük ve dürüstlük kalıplarını ifade eden bir terimdir (Grimani ve Gotsis, 2020). Okul örgüt iklimine katkı sağlamak amacıyla yapılan bu çalışma tanım belirsizliğine de fayda sağlayabilmektedir. Erdem örgüt süreçlerinin, çıktılarının ve örgütsel bağlamdaki davranışların çoğu ile ilgilidir ve bunlar üzerinde etkilidir. Erdem bazen alçak gönüllülük, cesaret, şefkat ve dürüstlük gibi bireysel düzeyde ayırık erdemler olarak; diğer zamanlarda örgütsel erdem, örgütsel erdemlilik, örgütsel çevresel erdemlilik gibi makro düzey yapılar olarak kavramsallaştırılır (Newstead ve diğ., 2018).

Erdemler, ahlâki yargı ve müzakereyi yansıtan ve içeren bağlamsal ve öğrenilmiş alışkanlıklardır. Aristoteles'e göre erdemler alışkanlık yoluyla gelişir ya da geliştirilir. Aristoteles'in erdem teorisine göre yaşamın amacı denge ve uyum içinde yaşayarak genel iyi oluşumuzu arttırmaktır. Onun sisteminde erdemler Platon'un dört temel erdeminden üçüne (cesaret, özdenetim ve adalet) dayanır. Platon'un dördüncü erdemi olan bilgelik ise örgüt yönetimi için önemli bir entelektüel erdemdir. Aristoteles'in ve Platon'un insan karakteri doğası ve organize insan aktiviteleri ile ilgili çalışmalarının üstünden zaman geçmesine rağmen, insan sosyal bir varlık olduğu için organize aktiviteleri devam etmektedir.

İş yerlerimiz, kimlik inşamızda etik ve ahlâki davranış çerçevemizi oluşturmamızda önemli bir yer haline gelmiştir. Ne yaptığımız ve nerelerde çalıştığımız anlam ve amaç arayışımızda, iyi oluşumuzda temel belirleyici olmuştur. Çünkü bir bireyin bir gününde geçirdiği zaman çoğunlukla işinden ve işindeki etkileşimlerden oluşmaktadır. Erdem, birey ve bireyin içinde bulunduğu topluluk arasındaki iletişim şeklini şekillendiren yapı taşıdır. Erdem, bizlere içinde bulunduğumuz örgüt ile içinde olmayı arzuladığımız örgüt arasındaki uyumsuzluktan sonuçlanan negatiflikleri ele alabilmemizi sağlar. İş yerlerimiz bizi birçok alanda etkileyip şekillendirirken, bireyle ilgili her şey (iyi oluş) hem örgütle hem de üyeleriyle ilgilidir.

Bu yüzden bu araştırmada da okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin içinde buldukları örgüt kültüründe var olan erdemli davranışların etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Erdemler örgütlerde, örgüt disiplinlerinde, yönetsel davranışlarda, yönetim teori ve stratejilerinde başvurulan bir kavramdır. Erdemler, bireylere yöneticilerinin nasıl davranması ve karar alması gerektiğine yönelik bakış açısı kazanmalarını sağlar. Bireylere iş ortamını ve kültürünü nasıl değiştirebileceğine, olumlu ve olumsuz durumlarla nasıl başa çıkabileceğine yönelik prosedür ve politikalar geliştirmesine imkan sağlar.

Erdem, örgütleri oluşturan bireylerin iyilik yönüdür ve bireylerin anlamlı bir şekilde örgütlenmesini ve topluluk oluşturmasını sağlar. Liderlik işlevinde ise erdem doğru ve yanlış arasındaki ayrımı yapmayı, adaleti ve dürüstlüğünü sağlamak için önlemler almayı diğerlerini etkilemeyi ve kendileriyle kuruluşları için adil hedefleri ahlâki olarak takip etmeyi ve örgüt katılımcılarının birbirleriyle bağlantı kurmasına yardımcı olmayı içerir. Erdemli liderlik örgütlerde bilginin yaratılması ve dönüştürülmesi için temel olan gerekli güven ve açıklığın oluşmasını sağlayan örgütlerde öğrenmenin önemli bir kolaylaştırıcısı olarak algılanabilir (Grimani ve Gotsis, 2020).

Liderlik erdemleri Aristoteles'in mantığını ve Konfüçyüs bakış açılarına dayanır. Wang ve Hackett'e (2016) göre erdemli liderlik kavramsal olarak ahlâki, etik, hizmetkâr, dönüştürücü, dönüştürücü ve ataerkil liderlikle eş anlamlı ya da oldukça yakın görülürken; diğerleri ise Erdemli liderliği etik, hizmetkâr, karizmatik, dönüştürücü ve sorumlu liderliğin bir bileşeni olarak ele almıştır. Erdemli liderlik, paylaşılan liderlik yoluyla faaliyet gösteren dikey liderleri kapsayacak şekilde sergilenebilir ve resmi olarak tanımlanabilir (Pearce ve diğ., 2006). Hendriks ve diğerlerine (2020) göre bu liderlik tarzları erdemli bir liderin temel özelliklerini kapsamlı bir şekilde ele almazlar çünkü lider erdemleri kümesini ele almazlar ve karakteri merkeze koymazlar.

Bir liderin, erdemli liderliğinin psikolojik iyi oluşa ne yönde etki ettiğini tespit etmek amaçlanan bu çalışmada şimdiye kadar ortaya çıkan, bir liderin ya da yöneticinin hem astlarının tutum ve davranışlarını hem de örgüt çıktılarını etkileyebilecek olan davranışları, hedefleri ve tutumları vb. karakteri tarafından şekillenir. Karakter ise erdemlerle ilişkilidir. Aristoteles'e göre erdem pratik bilgeliğe sahip bir kişinin onu nasıl belirleyeceğine göre rasyonel olarak belirlenen bize göre ortalama olan seçimle ilgili bir karakter eğilimidir. İnsanın varoluşunda olan ya da pratikle pekiştirilen/ edinilen erdemler etik liderlik gibi liderlik stillerinde tartışılmıştır. Ama ayrıca ortaya çıkan erdemli liderlik alan yazın tarandığında ülkemizde yeni bir kavramdır. Ayrıca bu liderlik stilleri, bu çalışmada ortaya

konulduğu şekilde erdemin/erdemli liderliğin özelliklerini ele almamıştır. Bazı akademisyenler liderin erdemli karakter özelliklerinin genel olarak tanımlanamamasının sebebinin erdemlerin çok soyut ve genel olduğu görüşüdür. Buradan da anlayacağımız üzere erdem tek bir başlıktan ibaret değildir aksine erdem başlığı altında birçok erdemden söz edilebilmektedir.

Hackett ve Wang (2013), alan yazın taramasında iyi bir liderlikle ilgili olan 60'tan fazla erdemin olduğunu belirlemiştir.

Tablo 3.

Lider Karakteri ve Erdemleri (Erdemli Liderlik) Sınıflandırmaları (Yastıoğlu, 2022:33)

Araştırmacılar	Lider Karakteri ve Erdemleri Sınıflandırmaları
Sarros ve Barker (2003)	Erdemli Liderlik Boyutları Dürüstlük, mizah anlayışı, tutku, cesaret, merhamet, bilgelik, alçak gönüllü olma
Havard (2007)	Erdemli liderlik Modeli Yüce gönüllülük, tevazu, sağduyu, pratik bilgelik, cesaret, irade, adalet
Riggio, Zhu, Reina ve Marosis (2010)	Liderlik Erdemleri Sağduyu/İhtiyat, cesaret, ölçülülük, adalet
Thun ve Kelloway (2011)	Erdem Liderler: Karakter Temelli Liderlik Modeli Bilgelik: Yaratıcılık, merak, öğrenme sevgisi, cesurluk İnsaniyet: Sevgi, nezaket, minnettarlık Ölçülülük: Sebat, liderlik, sağduyu, öz düzenleme
Hackett ve Wang (2012) Wang ve Hackett (2016)	Erdemli liderlik modeli Cesaret, ölçülülük, adalet, İhtiyat, insaniyet, doğruluk
Caldwell, Hasan ve Smith (2015)	Erdemli Liderlerin 6 özelliği Karakter, yetkinlik, bağlılık, cesaret, açıklık netlik, merhamet
Gini ve Green (2013)	Seçkin liderlerin 10 Erdemi Dürüstlük, ahlâki cesaret, ahlâki vizyon, merhamet ve özen, adalet, entelektüel mükemmellik, yaratıcı düşünce, estetik duyarlılık, doğru zamanlama, özverili olma
Crossan vd. (2013; 2017)	Erdemli Karaktere Dayalı Liderlik Modeli Muhakeme yeteneği: Durumsal farkındalık, bilişsel karmaşıklık, analitik düşünce becerisi, kritik düşünme becerisi, kararlılık, sezgisel olma, kavrayış, pragmatik, yeni koşullara uyum sağlama Cesaret: Cesaret, kararlılık, azim, zorlukların üstesinden gelme yeteneği, kendine güven Güdü (Drive): Tutku, enerji, sonuç odaklılık, inisiyatif alma, mükemmellik için çabalama İşbirliği: İşbirlikçi olma, sorumluluğu paylaşma, açık fikirlilik, kararlarında esnek olma Bütünlük: Otantik, samimi, prensip sahibi ve tutarlı olma Ölçülülük: Sabırlı, sakin, soğukkanlı, öz denetimli ve sağduyulu olma Sorumluluk: Sahiplenen, sonuçları kabul eden, işine bağlı, gerektiğinde hesap verebilen Adalet: Adil, tarafsız, dengeyi gözetken, objektif, sosyal yönden sorumlu Alçak gönüllülük: Kendini bilen, gösterişten kaçınan, düşünceli, sürekli öğrenen, saygılı, minnettar, hassas İnsaniyet: Düşünceli, empati sahibi, anlayışlı, merhametli, yüce gönüllü/cömert, affedici/hosgörülü Aşkınlık: Takdir eden, ilham veren, amaca yönelik hareket eden, gelecek odaklı, iyimser, yaratıcı
Haden ve Jenkis (2020)	Erdemli (Mükemmel) Liderlerin 9 Erdemi Alçak gönüllülük, dürüstlük, cesaret, azim, umut, yardımseverlik, denge, bilgelik ve adalet

Peterson ve Seligman (2004) daha küresel bir bakış açısıyla dünyadaki başlıca felsefi ve manevi geleneklerde tanımlanan erdemleri incelediler ve 6 tane temel lider erdemlerini (bilgelik, cesaret, adalet, insanîyet, ölçülülük ve üstünlük) belirlediler; Hackett ve Wang (2012) liderlik alan yazınındaki incelemeleri ile iyi bir liderle ilişkilendirilen 60 tane erdem tespit ettiler ve 6 tane erdemi içeren (insanlık, cesaret, ölçülülük, adalet, sağduyu ve doğruluk/dürüstlük) bir çerçeve geliştirdiler. Batı toplumlarında erdeme dayalı etik liderlik, Platon tarafından yazılan Devlet kitabında dile getirilen ve Aritoteles tarafından ayrıntılı bir şekilde tartışılan erdemlere (sağduyu, cesaret, ölçülülük ve adalet) dayalı olarak gelişti (Riggio, Maroosis ve Reina, 2010). İlk olarak Adewalwe (2020), Afrika kültüründeki 4 temel erdemle (dürüstlük, cesaret, insanlık ve alçak gönüllülük) desteklenen bir erdemli liderlik modeli tanıtmıştır.

Bu çalışmalar göstermektedir ki erdemli liderliğin erdemlerinin tam olarak neler olduğuna yönelik bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bunun sebebini her kültürde daha da ileri bir söylemle her örgütte var olan yönetsel kültür ya da dinamikler bu erdemlerin hangisini öne çıkaracağını çeşitlendirdiği söylenebilir. Fakat araştırmalar incelendiğinde kısaca; olaylar ya da durumlar karşısında erdemli amaçları gerçekleştirmek için doğru kararlar alabilmek olan “sağduyu” ya da Aristoteles’in deyiimiyle “pratik bilgelik” (Aristo'ya göre sadece bilgi sahibi olmak bilgelik değil, bu bilgiyi doğru bir şekilde ayrıca kullanabilmektir); duygusal tepkileri ve hazları kontrol etmek olan “ölçülülük” ; insanlara sevgi ve saygı ile davranmak olan “insanlık/ insanîyet”; istenmeyen sonuçlara rağmen doğru olanı yapmakta ısrarcı olmak olan “cesaret”; en genel anlamıyla başkalarının endişelerini ve haklarını hesaba katarak davranmak olan “adalet” erdemini de erdemli liderliğin içerdiği beş temel erdem olduğuna yönelik bir fikir birliği vardır.

Liderlik uygulama yoluyla kazanılabilecek bir alışkanlıktır, bir karakter meselesidir. Erdem ise bir değerden daha fazlası ve insanı mükemmelliğe ulaştıran ve insan olarak etkili olmamızı sağlayan dinamik bir güçtür. Liderin etkililik derecesini belirleyen şey ne tür ve ne kadar güce sahip olduğu ve bu gücü nasıl kullandığıdır. Yukl (2018); gücün, bugün sadece astları değil aynı anda aynı mevkide olduğu insanları, üstleri ve müşterilerle tedarikçiler gibi örgüt dışındaki kişileri de etkilemek için önemli olduğunu belirtir. Buradan da anlayacağımız üzere liderin yani okul yöneticisinin gücü ve bu gücü kullanma şekli hem paydaşları hem de örgüt çıktıları için önem arz etmektedir. Platanakis'e (2022) göre; erdemli liderler, kontrolleri dışındaki diğer öngörülemez değişkenler eylemlerin sonucunu etkileyebileceğinden seçimlerinden etik olarak sorumludur. Bu sebeple, bir liderin bu güce

sahip olabilmesi ve bu gücü örgütün verimliliği için etkin bir şekilde kullanabilmesi adına belli başlı erdemlere sahip olması gerekmektedir.

Şimdiye kadar erdemlilik nadiren liderlikle ilişkilendirilmiş ve neredeyse hiç örgütlerle ilişkilendirilmemiştir. Erdemliliğin araştırıldığı çok az çalışma yapıldı ve etik liderlikle ilişkilendirildi. Etik liderlik kavramı ile ilişkilendirilse de erdemlilik etikten farklıdır. Genel olarak etik liderlikte kurallara yasalara uymak, zarardan kaçınmak ve uygulamada görevini yerine getirmek görüşü hâkimdir. Zarar vermek ve yanlış yapmaktan kaçınmak ile en iyiye ulaşmak (erdem) aynı şey değildir. Etik standartlar, zamanla değişebilir. Etik standartlar, sosyal olarak inşa edildikleri için sabit kalamazlar. Toplumsal olaylar ya da zaman bunları etkiler ve bu yüzden farklı bağlamlarda evrensel standartlar belirlemeyebilir. Diğer taraftan erdemlilik insanın en iyi olma halini, evrensel iyi-mükemmelliği ve karar verilecek durumlarda değişmeyen standardı temsil eder.

Erdemlilik, etiğin aksine yalnızca olumsuzluktan kaçınmak yerine genel bir iyi oluşu, evrensel ve istikrarlı bir iyilik standardını temsil eder (Cameron, 2006). Erdemlilik, toplamda erdemlerin bir takımı yıldızına atıfta bulunur ve bireyler birden fazla erdeme sahip olabileceği gibi sorumlu bir lider örgütte birden fazla erdem sergileyebilir (Cameron, 2011).

Cameron'e (2011) göre liderlikte erdemlilik başka bir amaca ulaşmak için araç değil, başlı başına bir amaç olarak kabul edilir. Örneğin bir örgütte bir avantaj elde etmek için nezaket gösterilirse bu nezaket olmaktan çıkar. Erdemlilik, örgütlerde pozitif enerjiyi yaratır, teşvik eder ve deneyimledikçe güçlenir. Erdemli liderliğin bir örgütte tekrardan oluşmasına, gözlemlenmesine yönelik bir eğilim yaratır. Liderlerde erdemliliği gözlemlenmek, pozitif dinamiklerde yukarı doğru sarmallar yaratmaktadır (Fredrickson ve Joiner, 2002). Erdemli liderliğin deneyimlenmesinin örgütler ve astlarda sosyal, entelektüel ve duygusal kapasitelerini genişlettiği ve arttırdığına yönelik çalışmalar vardır. Erdemli davranışların gözlenmesinin, insanların bu davranışı gösterenleri takip etme eğilimleri gibi faydalarının olduğu fikri mevcuttur. Bu sebeple bir örgütte erdemliliğin gözlemlenmesi, hem astlar için daha fazla erdemli olma durumunu hem de genel olarak örgütsel bir erdemlilik yaratması beklenir. Bu bir döngü şeklinde; erdemliliğin sonuçlarının hem örgütte hem de üyeleri tarafından deneyimlenmesini, liderler erdemliliği etkinleştirerek ve bunu sürdürerek sağlarlar.

Liderler, erdemli davranışlar sergileyerek takipçilerini davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir. Sosyal öğrenme teorisine göre, Bandura insanların model davranışları

gözlemleyerek öğrendiğini söyler (Akt, Bayrakçı, 2007). Liderlerin, statüleri ve güçleri sebebiyle takipçileri için önemli bir rol model olduklarına yönelik genel bir görüş vardır. Lider için güven ve saygı önemli bir referans gücüdür. Erdemleri uygulayan insanların toplumdaki saygı görmesi ve bu insanlara güvenilmesi sebebiyle erdemli liderler, erdemleri uygulayarak takipçilerinin güven ve saygısını kazanır ve aynı zamanda referans güçleri artar.

Erdemli bir lider, erdemleri uygular ve takipçileri değerlerine uyduğu için erdemli davranışları gözlemler ve belli bir süre sonra taklit edebilirler. Erdemli bir liderden öğrendikleri bu davranışlar devamlı pratik edildiği için alışkanlık haline gelir ve edinilir. Erdemli liderin rol model olması takipçilerinin erdemleri içselleştirip edinmelerini ve erdemli davranışlar sergilemesini sağlar.

Erdem etiğine göre; erdemleri uygulamak, insanların en büyük mutluluğa ulaşmasını sağlar. Aristoteles; Nikomakhos'a Etik kitabında, erdemlerin insana eğlencenin sağlayamayacağı mutluluğu sunduğu ve mutlu bir yaşamın erdemlere göre yaşanmış bir yaşam olduğunu ifade eder. Çünkü erdemli davranmak kişinin kendini anlamasını ve iyi yaşamak için ahlâki kapasitesini geliştirmesine yardımcı olur. Wang'a (2011) göre bir lider takipçileri tarafından ne kadar erdemli olarak algılanırsa o kadar mutlu olur ve yüksek yaşam doyumunu deneyimler. Bu durum sadece kendilerini değil aynı zamanda takipçilerinin de yüksek mutluluk ve yaşam doyumunu deneyimlemelerini sağlar. Wang ve Hackett (2016) astların bir amirin erdemli liderliğine ilişkin algılarının, amirin karizmatik liderliğini hesaba kattıktan sonra bile mutlulukları ve yaşam doyumları ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Paydaşların işteki iyi oluşları, liderlerin davranışsal dürüstlükleri, adil davranışları gibi özel erdemlerle ilişkilidir. Sonuç olarak paydaşların iyi oluşları kendileri için önemlidir aynı zamanda bireysel ve örgütsel performansın teşvik edilmesinde araçsal olarak önemlidir. Hendriks ve diğerlerine (2020) göre çalışanların iyi oluşunun artışı birçok örgütte stratejik bir öncelik olmaktadır.

Günümüzde liyakat gibi bazı sorunlar yüzünden okul yöneticilerine olan güven hem toplumda sorgulanmakta hem de eğitim-öğretimin saç ayağından biri olan öğretmenleri de olumsuz etkilemektedir. Okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının okul iklimi için önemi herkesçe bilinmektedir. Bu yüzden bu araştırmada bütün paydaşların işe bağlılığını artıracakları düşünülen erdemli liderlik incelenmiştir.

Erdemli liderlik, okul yöneticilerinin karakterlerinin önemli rol oynadığı, öğretmenlerin gelişimi ile okullarda da gelişim yaratmaktadır. Erdemli bir liderin liderliği ve psikolojik iyi oluşu arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bir öğretmenin iyi oluşunun yüksek olması o işe bağlılığını, performansını, motivasyonunu arttıran okullar için önemli

konulardır. Bir kişinin işe bağlı olması, işine kendini adanması, işte bir amaç duygusuna sahip olması, yüksek üretkenlik, olumlu duygular deneyimleme, okul yöneticisine olan güvenin artışı gibi sonuçlar doğuracaktır. Sonuç olarak okul yöneticilerinin erdemli liderliği, öğretmenin işe bağlılığını artırarak aynı zamanda yüksek iyi oluşa sahip olmalarını sağlayacaktır. Aynı zamanda öğretmenin erdemli davranışları gözlemlemesi, erdemli davranışları taklit etmesine, bireysel ve örgütsel performansında bir artış sağlayacaktır. Çünkü öğretmenlerin mesleki becerilerini geliştirmesini ve öğretme yeteneğini kolaylaştırır (Whang, 2021). Okul yöneticilerinin erdemli liderliği öğretilerde yöneticisine karşı olumlu bir algı yaratacaktır. Öğretilerde oluşan bu faydalı çıktılar ise öğretilere yöneticisi tarafında saygı duyulmasına fayda sağlayacak ve böylelikle öğretmen de kurumunda kendini değerli hissedecektir. Lider erdemliliğinin çalışanların işlerine yoğunlaşma, iş sırasında enerjik olma ve kendilerini işe adanma derecelerini olumlu etkileyen çalışan güveni, ahlaki kimlik ve örgütsel özdeşleşme gibi bir dizi olumlu takipçi çıktısıyla olumlu bir şekilde ilişkilidir. (Hendriks ve diğ., 2020)

Bir okulda yöneticilerin erdemli davranışlar sergilemesi bu okuldaki kişilerin performanslarını etkileyen olumlu duygulara öncülük eder. Rego, Cunba ve Riberin' e göre (2010), çalışanlar örgütlerinin erdemli bir şekilde hareket ettiğini algıladıklarında, bu konuda olumlu imajlar oluşturmakta ve örgütsel özdeşleşmelerini arttırmaktadır. Örneğin öğretmenler okullarını temsil etmekten gurur duyarlar, okulları ile duygusal bağ kurarlar ve daha iyi hissederler. Dışarıda ise okulları hakkında daha iyi konuşup, tüm okula fayda sağlamak için çaba sarf ederler. Sonuç olarak yöneticileri hakkında olumlu algılara sahip olduklarında daha yüksek iyi oluşa sahip olacaklar ve bu yüksek iyi oluş da okula fayda sağlayacak davranışlar gerçekleştirmelerine teşvik edecektir.

2.4. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Danişment (2012) “Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri” adlı çalışmasında; okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet, çalıştıkları okul düzeyi, mesleki deneyim süresi ile yöneticilik yapma süresi açısından nasıl farklılıklar gösterdiğini incelemiştir. İlişkisel tarama modeline başvuru bu araştırmada; kadın okul yöneticilerinin lehine anlamlı farklılıklar olduğu, okul öncesi okul yöneticilerinin ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinden daha yüksek iyi oluşa sahip olduğu ve daha kısa süre yöneticilik yapanların yüksek iyi oluş puanına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Telef, Ergün ve Uzman (2013) "Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasında; öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşları ile değerleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; psikolojik iyi oluş ile hazcılık, başarı, evrenselcilik, öz yönelim, iyilikseverlik, güvenlik ve uyma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ile geleneksellik, güç ve yardım arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya konmuştur.

Yakut ve Yakut (2018) "Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi" adlı çalışmasında; öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ile iş yerinde dışlanma ilişkisini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma seçkisiz örneklem yöntemiyle belirlenen MEB yurtdışı sınavını kazanarak KKTC'de görevlendirilen 100 öğretmenle yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ve iş yerinde dışlanmalarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde dışlanma ve psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Alparslan ve Yastioğlu (2018), araştırmasında çalışanların üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan erdemli yönetici veya erdemli liderlik özelliklerini araştırmış, çalışanları mutlu veya motive eden öncelikli erdemli liderlik özelliklerini ortaya koymuşlardır. Bu araştırmada nitel ve nicel analiz yöntemleri bir arada kullanılarak 24 erdemi içeren ölçek formu sunulmuş ve önem düzeylerine göre puanlamaları istenmiştir. Bulgulara göre 6 temel erdem (adalet, insaniyet, aşkınlık, bilgelik, ölçülülük ve cesaret) bağlamında sırası ile bilgelik, adalet ve insaniyet ön plana çıkmıştır. Araştırmanın nitel kısmında açık uçlu sorularla çalışanları en çok mutlu eden yönetici erdemlerini cevaplamaları istenmiştir. İçerik analizi sonucunda ise sırasıyla adalet, bilgelik ve insaniyet olarak erdemler sıralanmıştır. Adalet erdeminin erdemli liderlik boyutlarının önemli bir özelliği olduğu çalışma sonucunda görülmüştür.

Ağalday (2020) yaptığı nitel araştırmada okul müdürlerinin erdemli liderliğin cesaret, ölçülülük, insanlık, sağduyu ve adalet boyutlarında sergilemiş oldukları davranışlara yönelik öğretmenlerin algıları incelenmiştir. Araştırma Mardin ili Kızıltepe ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan 806 sınıf öğretmeninden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 247 kişiden oluşmaktadır. Veriler, Wung tarafından geliştirilen Yıldırım ve Kahveci tarafından Türkçeye uyarlanmış 5'li likert tipinde olan Erdemli Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin erdemli liderliğin cesaret, ölçülülük, insanlık, sağduyu ve adalet boyutları

kapsamındaki davranışları sergilemede genelde başarılı ve bu konuda iyi durumda buldukları saptanmıştır.

Mengüloğlu ve Serinkan (2021), araştırmasında yeni bir yaklaşım olarak görülen erdemli liderlikten bahsetmişlerdir. Aristoteles'in erdem teorisine dayanan erdemlilik kavramını, "bir liderin taşıması gereken bir özellik" olarak söylemişlerdir. Bir liderin bir örgütte ortaya konulan hedeflere ulaşabilmesi için erdemli davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Liderin ahlâki değerlere uygun davranması gerekmektedir. Örgütler, sadece mekanik bir sistem olmayıp içinde insanı da barındırdığı için liderin yönetim sürecini erdemli davranışlarla yönetmesi beklenir. Liderin erdemli davranışları benimsemesi ve takipçilerine örnek olması ile huzurlu bir o iş ortamı yaratarak hem bireysel hem örgütsel açıdan olumlu sonuçlar ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Taşpınar ve Eryeşil (2021), bu çalışmada bir süpervizörün astları tarafından algılanan erdemli liderliğin astların birey-örgüt uyumu ile iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada Şırnak ilindeki devlet okullarında çalışan 145 öğretmenden rastgele örneklem yöntemiyle ve çevrimiçi anket ile veriler toplanmıştır. Erdemli liderlik ölçeği 18, iş tatmini ölçeği 20, ve birey örgüt uyumu ölçeği 4, 8 adedi demografik özellikleri görmeye yönelik 50 maddeden oluşan anket formu hazırlanmış ve kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma, öğretmenlerin erdemli liderlik algılarının birey-örgüt uyumu ve iş tatminini pozitif yönde yordadığı ortaya çıkmıştır.

Yılmaz'a (2022) göre örgütler kendi özgün hedeflerini ahlâki iyiliğe yönelik gerçekleştirirse örgütsel erdemlilikten bahsedilebilir. Örgütün erdemli yönü ise üyelerini erdemli davranışlar konusunda desteklemesidir. Erdemlilik insanın bireysel gelişimi ve ahlâki karakteriyle, insan gücü, özdenetimle ve dayanıklılıkla ve anlamlı amaç ve ilkelerle ilişkilidir. Bir örgütte erdemlilik insan üzerindeki etkisi yoluyla gerçekleşir. Örgütsel erdemlilik, bireylerin bu erdemliliği yaygınlaştırması ve sürdürmesi ile mümkündür. Örgütler insanların oluşturduğu yapılar olduğu için erdemli liderlikte örgütün iyiliği ve başarısı için gereklidir. Erdemli liderliğin bir yönetim modeli olarak kullanılması örgütlerin bütün paydaşlarını etkileyecektir. Liderler içsel bir motivasyonla ve özgürce, iyi ve doğru davranışlar sergilerse örgütü daha güçlü kılar. Erdem temelli davranış sergileyen liderler tüm kurumu ve çalışanların ortak kurumsal amaçları gerçekleştirmeye ikna eder ve uyum içinde çalışırlar.

Yüksel (2022) “Öğretmenlerin öz yeterlik algılarıyla hoşgörü ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki” adlı çalışmasında öğretmenlerin öz yeterlik inançları, hoşgörü ve psikolojik iyi oluşları incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmada, öğretmenlerin öz yeterliği ile psikolojik iyi oluşları arasında istatistiksel olarak pozitif; hoşgörü ile istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öğretmenlerin öz yeterliklerinin psikolojik iyi oluşlarının en önemli yordayıcılarından biri olduğu belirtilmiştir.

2.5.Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Pearce ve diğerleri (2006), iki olası öncülü belirlemişlerdir. Sorumluluk eğiliminin kişisel özelliklerini ve çevresel ipuçlarını erdemli liderliğin potansiyel tahmin edicileri olarak belirlemişlerdir. Güçlü sorumluluk duygusu olan bireylerin yüksek ahlâki standartları (doğru şeyi yapma zorunluluğu hissetme, diğerlerine önem verme, kendini yargılama ya da kendi karakterinin eleştirel değerlendirmesini yapma) yansıtan değer ve inançların olduğunu belirtmişler. Liderlik gelişimi ve ödüllendirme sistemleri gibi çevresel ipuçları, erdemli liderliğe teşvik edicidir. Liderlik gelişimi hem erdemli davranışın önemini işaret edebilen hem de potansiyel liderleri liderliğe önemli yaklaşımlar konusunda eğitebilen bir başka çevresel ipucudur. Erdemli liderliğin örgütsel öğrenmenin yaratılmasına nasıl kilit faktör olarak hareket edebileceğini belirtmişlerdir.

Hackett ve Wang (2011), erdem etiği üzerine Aristotelesçi ve Konfüçyüsçü alan yazınlardan yararlanarak ve yedi liderlik stilini (ahlâki, etik, manevi, hizmetkâr, dönüşümcü, karizmatik ve vizyoner liderlik) göz önünde bulundurarak, liderin erdemlerini belirli sonuçlarla (etik, mutluluk, yaşam doyumu, lider etkinliği) ilişkilendiren bir model sağlamak amacıyla, genellikle liderlik etkinliğiyle ilişkilendirilen kapsamlı bir erdemler listesi tanımlamışlardır. Dört Aristocu kardinal (cesaret, ölçülülük, adalet ve sağduyu) ve iki Konfüçyüsçü temel erdem (insanlık ve doğruluk) incelenen yedi liderlik tarzının hepsinin temelinde yattığı bulundu. İncelenen bütün liderlik tarzlarının temelinde; başlıca dört Aristocu (cesaret, ölçülülük, adalet ve sağduyu) ve iki Konfüçyüsçü temel erdem (insanlık ve doğruluk) yattığını ifade etmişlerdir.

Cameron’a (2011) göre, erdemli liderlik arzu edilen amaçlar gerektirir. Bunlar arasında gelişme; insanların olumlu duygulara, katılıma ve faaliyetlerindeki anlamlara sahip olması olarak tanımlanır. Erdemlilik ile sorumlu liderliği bir tutan bu araştırmada sorumlu liderlik; nihai iyinin peşinden koşma (eudaimonia), doğal değer ve büyütme gibi üç

varsayıma dayanır. Sorumluluğu, erdemlilikle ilişkilendirmek iki avantaj sağlar. Birincisi, liderlerin örgütler ve bireyler için neyin daha iyi olduğu konusunda evrensel kabul görmüş standartlar belirlemesine yardımcı olur. İkincisi, bütün bireyler için erdemli sonuçlara odaklanarak fayda sağlayacak arzu edilen amaçlar üretir.

Palanski, Cullen, Gentry ve Nichols (2015) , liderin davranışsal bütünlüğü ile liderin davranışsal cesareti arasındaki ilişkiyi iki çalışmadan elde eden verileri kullanarak incelemiştir. Birinci çalışma; liderin davranışsal bütünlüğünün ve durumsal zorluğunun davranışsal tezahürleri her ikisinin de lider cesaretinin davranışsal tezahürleri üzerinde doğrudan ana etkilere sahip olduğunu göstermiştir. İkinci çalışma; uygulayıcı yöneticilerle yapılan çok kaynaklı bir saha çalışması, liderin davranışsal cesaretinin, lider performansı ve lider yönetici imajı üzerindeki liderin davranış bütünlüğünün etkilerine tam olarak aracılık ettiğini göstermiştir.

Hackett ve Wang (2016) çalışmasında; Hem Konfüçyüsçü hem de Aristotelesçi geleneklerden yararlanan erdemli liderlik, kavramsal olarak, pozitif örgütsel davranış alanındaki erdemlere dayalı liderlik gibi ilgili bakış açılarından ve ayrıca etik ve değer yüklü liderlik stillerinden (manevi, hizmetkâr, karizmatik, dönüşümcü ve otantik) farklı olduğunu ifade eder. Makalede, erdemli liderler tarafından örneklenen belirli erdemleri, erdemli liderliğin gömülü olduğu bağlamları ve erdemli liderliğin algısal ve atıfsal temellerini tanımlarlar. Erdemli liderlik, etik davranış, genel mutluluk, yaşam doyumu ve iş performansı dâhil olmak üzere çok çeşitli arzu edilen lider ve takipçi sonuçlarını öngördüğünü ifade ederler.

Hendriks ve diğerleri (2020), bu çalışmasında yöneticilerin astları tarafından algılanan erdemli liderliğinin iyi oluşlarını nasıl etkilediği ve lidere olan güvenin rolü, astları ve örgütlerin çeşitli özellikleri ve bireysel lider erdemlerinin düzenleyici rolleri incelenmiştir. Sonuç olarak, yöneticinin erdemli liderliklerine yönelik algılarının olumlu anlamda iş iyi oluşlarının etkilediği görülmüştür. Bir yöneticiye duyulan yüksek güven, bir astın yöneticisinin erdemli liderliğine yönelik algılarına da etki eder. Ayrıca yöneticinin erdemli liderliğine yönelik astların algıları sektöre, örgütün büyüklüğüne, astın yaşı, cinsiyeti, seviyesi veya kıdemine bakılmaksızın iş iyi oluşuna olumlu etki yapar. Hackett ve Wang'ın da tanımladığı erdemleri (sağduyu, insanlık, cesaret, adalet ve ölçülülük) olan bir yöneticiye sahip olduğunu düşünen çalışanlar yüksek işe bağlılık ve iş tatminine sahip olurlar ve yöneticilerine güvenirlere.

Meyer (2020), araştırmasında iř dnyasında erdemli dil kullanmanın öneminden bahsetmiştir. Dil, etikler ve iř performansı birbirinden ayrı dūřünülemez. Erdemler, erdemlilik, güzel konuşma ve pozitif iletişim bir işçinin iř tatminini ve mutluluğunu geliştirmenin yollarıdır. İř yerinde doğru insanlar için doğru zamanda doğru řeyi yapabilmek daha fazla güven ortamı yaratır. Çalışmada alışanların iyi davranılmaktan hoşlandığı ve bunu takdir ettiği ortaya çıkmıştır. Olumlu konuşma, olumlu liderlik için anahtar bir stratejidir. İletişim, liderlik için temel bir gerekliliktir ve liderin iletişim kurma şekli onun başarısını belirlemektedir ve bu başarı örgütün ekonomik başarısını da etkilemektedir. Erdemli iletişim, örgütteki kişilere iyiyi ve iyi yapmakta yardımcı olmaktır. Bütün bu erdemli davranışlara sahip ya da bunları sergileyen liderin başarısı bütün örgütün başarısını da etkilemektedir.



BÖLÜM 3

3 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

3.1 Araştırmanın Modeli

Konya ili Ereğli ilçesinde yer almakta olan hem özel hem de devlet ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada nicel araştırma türlerinden İlişkisel (Korelasyon) Araştırma Yöntemi kullanılmıştır. Bu tür araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişki aranmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edip açıklama çalışması olarak ifade edilebilir (Sönmez ve Alacapınar, 2019). Büyüköztürk ve diğerlerinin (2019) belirttiği üzere iki veya daha çok değişken arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığını ve eğer ilişki bulunuyorsa, bulunan ilişkinin derecesini incelemek adına yapılan araştırmalar ilişkisel araştırmalar ya da korelasyonel araştırmalar olarak adlandırılmaktadır. Yapılan bu çalışmada okul yöneticilerinin sergiledikleri erdemli liderlik davranışları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel araştırma kullanılmıştır. Bu açıdan yapılan çalışmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderlik düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığı ve söz konusu ilişki var ise ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla da ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır.

3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Konya ili Ereğli ilçesindeki resmi ve özel ilkokul 53 (50 resmi ve 3 özel), ortaokul 35 (31 resmi ve 4 özel) ve lise 25 (19 resmi ve 6 özel; Liseler ise mesleki 9, Din öğretimi 2, Özel Eğitim 2 ve Genel 12 tane liseden oluşmaktadır) eğitim kurumlarında görev yapan toplam 2069 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında evrenin tamamına ulaşılmamış ve örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda öncelikle örnekleme alınacak öğretmen sayısını belirlemek amacıyla örneklem büyüklüğü (n) hesaplanmıştır (Büyüköztürk ve diğ., 2019). Bu doğrultuda tahmini sapma miktarı (d) ,05, güven düzeyi (t) 1,96 ve maksimum örneklem büyüklüğü (PQ) 0,25 olarak alınmıştır. Hesaplama sonuçlarına göre örneklem çerçevesinde 388 öğretmenin yer alacağı görülmüştür. Yapılan çalışmada öğretmenler ilkokul, ortaokul ve lise kademesinde

çalıştıkları için kümeleme örnekleme yöntemine göre örneklem belirlenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan evren ve örneklem sayılarının dağılımına Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 4.

Evren ve Örneklem Sayılarının Tabakalara Göre Dağılımı

Okul Kademesi	Evren		Örneklem Çerçevesi		Örneklem	
	n	%	Kurum	N	n	%
İlkokul	480	23,1	Özel	17	52	13,4
			Devlet	35		
Ortaokul	729	35,23	Özel	45	190	49,0
			Devlet	145		
Lise	860	41,56	Özel	51	146	37,6
			Devlet	95		
Toplam	2069	100			388	100

Tablo 4 incelendiğinde; evreni oluşturan öğretmen sayısının 2069 olduğu, evrenin içerisinde 480’i (%23,1) ilkokulda, 729’u (% 35,23) ortaokulda ve 860’ı (%41,56) lisede görev yapmakta olan öğretmenin bulunduğu görülmektedir. Evren içerisinden kümeleme örnekleme yöntemiyle seçilen 388 öğretmenin araştırmanın örneklem çerçevesini oluşturduğu görülmektedir. Örneklem çerçevesi içerisinde bulunan 388 öğretmenden 52’si (%13,4) ilkokulda, 190’ı (%49,0) ortaokulda ve 146’sı (%37,6) lise’de görev yapmaktadır. Veri toplama sürecinin sonunda araştırmanın örneklemini 388 öğretmen olarak ortaya konmuştur.

Doğan (2013), iyi oluşu etkileyen faktörlerden birinin demografik değişkenler(yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yaşanılan yer, medeni durum gibi) olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada demografik değişkenlere göre katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ve erdemli liderlik algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Tablo 5’te araştırmanın örnekleminde ulaşılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 5.

Araştırmanın örnekleminde ulaşılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler

Kişisel Bilgiler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	168	43,3
	Erkek	220	56,7
Çalıştığı Kurum	Özel	113	29,1
	Devlet	275	70,9

Kademe	İlkokul	52	13,4
	Ortaokul	190	49,0
	Lise	146	37,6
Yaş	22-30	71	18,3
	31-40	145	37,4
	41-50	134	34,5
	51 ve üzeri	38	9,8
Hizmet yılı	0-5	71	18,3
	6-10	69	17,8
	11-20	123	31,7
	21 ve üzeri	125	32,2
Eğitim Durumu	Ön lisans	20	5,2
	Lisans	317	81,7
	Lisansüstü	51	13,1
Toplam		388	%100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan grubun cinsiyet dağılımı 388 kişinin %43,3'ünün (168) kadın ve %56,7'sinin (220) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan grubun cinsiyet açısından eşit dağılım gösterdiği söylenebilir.

Yaş dağılımı incelendiğinde ise; 388 katılımcının çoğunluğunu 145'inin (%37,4) 31-40 yaşları arasında ve 134'nün (%34,5) 41-50 yaşları arasındakiler oluşturmaktadır. Kalanların ise, 71'inin (%18,3) 22-30 yaşları arasında ve 38'inin (%9,8) 51 ve üzeri yaşları arasında olduğu görülmektedir. Görev yapan öğretmenlerin yarısının (%55,7) 40 yaş ve altı olmasından ötürü genç bir grup olduğu ifade edilebilir.

Meslekteki kıdem yıllarına bakıldığında 388 katılımcının 71'i (%18,3) 0-5 yıl arasında, 69'u (%17,8) 6-10 yıl arasında, 123'i (%31,7) 11-20 yıl arasında, 125'si (%32,2) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan katılımcılar en az katılımcı grubu oluştururken 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip grup en çok katılımcının bulunduğu gruptur.

Üçüncü demografik özellik olarak katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde araştırmaya katılanların dörtte üçünden fazlası 317 (%81,7), lisans eğitimine sahip olduklarını belirtmektedir.

Okul kademelerine göre katılımcılar incelendiğinde eğitim kademeleri içerisinde en az ilkokulda çalışan katılımcıların 52'sinin (%13,4) en çok ortaokulda çalışan 190'nının (%49,0) ve lisede çalışan 146'sının (%37,6) yapılan çalışmaya katılım gösterdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılanların çalıştığı kurum bazında değerlendirildiğinde katılımcıların 275'i (%70,9) devlet okullarında, 113'ü (%29,1) özel okullarda çalıştığı görülmektedir.

3.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırma verilerini toplamak için kullanılacak ölçeklerin uygulanabilmesi için ilk olarak gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçlarını resmi ve özel okullarda kullanabilmek amacıyla Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin talebinde bulunularak yasal izin alınmıştır. Bunun yanı sıra ölçeklerin kullanımı ile ilgili olarak ölçekleri uyarlayan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Necmettin Erbakan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na gerekli izinler için başvuru yapılmış ve 04-2021/64 sayılı karar ile gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada başvuru yapılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının ilk bölümünde; araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla kişisel bilgilere yer verilen form, cinsiyet, yaş, çalıştığı kademe, çalıştığı kurum, eğitim durumu, mesleki kıdem, hizmet yılı bilgilerini içermektedir. Veri toplama aracının ikinci bölümünde; iyi oluşlarını ortaya koymak amacıyla Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği", veri toplama aracının üçüncü bölümünde Yıldırım ve Kahveci (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan "Erdemli Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Diener ve arkadaşları (2009-2010) tarafından geliştirilmiş, Ölçeği Türkçeye Telef (2013) uyarlamıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 7'li likert tipinde 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınacak

puan 8 ile 56 puan arasında değişmektedir. Yüksek puan kişinin birçok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu gösterir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyansın %42 olduğu saptanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .54 ile .76 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmış, analiz sonuçlarına göre ölçeğin yapı geçerliğinin yeterli düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. (Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA= 0.08, SRMR=0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI=0.95) Ölçeğin elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Test tekrar test sonucuna göre ölçeğin birinci ve ikinci uygulama arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r= 0.86$, $p;0.001$). Güvenirlilik çalışması sonucunda Cronbach alfa katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçek iyi oluşun yönleri ile ilgili ayrı ayrı ölçümler sağlamasa da, o önemli olduğuna inandığımız farklı alanlarda olumlu işlevler ile ilgili genel bir bakış sağlamaktadır (Diener ve diğ., 2010).

3.3.2 Erdemli Liderlik Ölçeği

Erdemli Liderlik Ölçeği, Wang (2011) tarafından geliştirilmiş, Yıldırım ve Kahveci (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmış 18 madde ve beş alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçek maddelerinin puanlandırılması “1-Hiçbir Zaman”, “2-Çok Nadir”, “3-Zaman Zaman”, “4-Çoğu Zaman”, “5-Her Zaman” şeklindedir. Yapı geçerliğinin incelenmesinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve verilerle modelin uyumunu gösteren indeksler incelenmiş ve ölçeğin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu belirlenmiştir ($X^2/sd=2,25$; $RMSA=0,07$; $SRMR=0,04$; $NFI=0,92$; $CFI=0,95$; $GFI=0,88$; $AGFI=0,85$) (Yıldırım ve Kahveci, 2020). Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,96 bulunmuştur.

Tablo 6.

Erdemli Liderlik Ölçeği güvenirlilik testi değerleri

Ölçeğin Boyutları	Ölçeğin Cronbach's Alpha Değeri	Araştırma Örnekleminde Bulunan Cronbach's Alpha Değeri
Cesaret	0,87	0,79
İnsanlık	0,86	0,78
Adalet	0,86	0,78
Sağduyu	0,86	0,82
Ölçülülük	0,85	0,72

Tablo 6. incelendiğinde “Erdemli Liderlik Ölçeği” “Cronbach’s Alpha değeri” = 0.94 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından “cesaret” için “Cronbach’s Alpha değeri” 0.79, “insanlık” için 0.78, “adalet” için 0.78, “sağduyu” için 0.82 ve “ölçülülük” içinse 0.72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ve 5 alt boyutunun Cronbach’s Alpha katsayılarının ($p>0.70$), 0.70 değerinden fazla çıkması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Arseven, 2001).

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmaya Konya ili Ereğli ilçesindeki resmi ve özel ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler katılmıştır. Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma ile ilgili yasal izinler alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler yüz yüze uygulanması amacıyla gönderilmiştir. Yüz yüze ölçekle ilgili bilgilendirme yapılmış ve gönüllü katılımcıların anketi doldurmaları sağlanmıştır. Bu şekilde 388 öğretmen gönüllü olarak anketi doldurmuş ve analiz bu 388 kişi üzerinden yapılmıştır.

3.5 Verilerin Analizi

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin erdemli liderliği açısından incelemek amacıyla SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Alanyazında eğer dağılım normal ise çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile 1 aralığında olması gerektiği ifade edilmektedir (Uysal ve Kılıç, 2022). Araştırmanın normal dağılım varsayımlarını test edebilmek için ilk olarak tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının basıklık-çarpıklık değerlerine bakılmış ve genel olarak elde edilen değerlerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Tablo 7’deki çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak normal dağılım göstermediği için verilerin analizinde non-parametrik testlerin kullanımı tercih edilmiştir. Ana kitle dağılımı veya ana kitle parametreleri hakkında herhangi faraziyelere dayanmayan testlere “non-parametrik testler” ve test istatistiklerine ise “non-parametrik istatistikler” denir (Karagöz, 2010).

Tablo 7.*Erdemli Liderlik Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ait Normallik Testi Sonuçları*

Boyutlar	Alt Boyutlar	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
İyi Oluş		-2,03	6,28
Erdemli Liderlik		-1,32	3,43
	Cesaret	-,88	1,36
	İnsanlık	-1,48	3,25
Erdemli Liderlik	Adalet	-1,32	2,26
	Sağduyu	-1,27	2,97
	Ölçülülük	-,78	1,14

İstatistiksel hesapların sonunda ortaya çıkan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Öğretmenlerin yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve eğitim kademesi değişkenleri puan ortalamaları ile psikolojik iyi oluşa ve erdemli liderlik ve erdemli liderliğin alt boyutları ait puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını kontrol etmek için “Kruskall Wallis Testi” uygulanmıştır. Erdemli liderlik ve erdemli liderliğin alt boyutları ile psikolojik iyi oluş puan ortalamalarının, öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma durumlarını tespit etmek amacıyla “Mann Whitney U Testi” uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda; aralarında anlamlı farklılık bulunan maddeler için, farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için ise “Spearman’s Rho” testi uygulanmıştır.

BÖLÜM 4

4 BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın ana ve alt amaçlarına uygun olarak elde edilen bulgulara yer verilecek ve bu bulgular üzerinde durulmuştur.

4.1 Bulgular

4.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt problemi “Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışları ne düzeydedir?” ve bu dağılım öğretmenlerin “cinsiyetine, yaşına, mesleki kıdemine, eğitim düzeyine, görev yaptığı eğitim kademesine (ilkokul-ortaokul-lise) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Birinci alt probleme ilişkin olarak öğretmenlerin erdemli liderlik davranışları ile ilgili algılarının ortaya konması amacıyla ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının betimsel istatistikleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8.

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının betimsel istatistikleri;

Değişken	N	Değer Aralığı ve anlamları	X	Ss	Ortalamanın Anlamı	
Cesaret	388	1,00-1,80 (Hiçbir Zaman)	3,87	,78	Çoğu Zaman	
İnsanlık		1,81-2,60 (Çok Nadir)	4,25	,74	Her Zaman	
Adalet		2,61-3,40 (Zaman Zaman)	4,29	,73	Her Zaman	
Sağduyu		3,41-4,20 (Çoğu Zaman)	4,25	,69	Her Zaman	
Ölçülülük		4,21-5,00 (Her Zaman)	3,99	,75	Çoğu Zaman	
Erdemli Liderlik				4,12	,65	Çoğu Zaman

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların algılarına göre erdemli liderlik davranışlarının geneline ilişkin ortalamanın 4,12 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu kapsamda erdemli liderliğe yönelik katılımcıların algısının ‘Çoğu Zaman’ düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Alt boyutlar açısından değerlendirme yapıldığında ise en büyük ortalamanın adalet ($\bar{X}=4,29$)

boyutuna ait olduğu ve ardından sırasıyla insanlık ($\bar{X}=4,25$) boyutunun, sağduyu ($\bar{X}=4,25$) boyutunun ve ölçülülük ($\bar{X}=3,99$) boyutunun geldiği görülmektedir. Ortalama değerler göz önünde bulundurulduğunda araştırmaya katılan katılımcıların erdemli liderlik alt boyutlarına yönelik algılarının adalet, insanlık ve sağduyu alt boyutlarına “her zaman” düzeyinde gerçekleştiği söylenebilir. Diğer yandan cesaret ($\bar{X}=3,87$) alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerine göre ise ölçülülük ve cesaret alt boyutlarına katılımcıların “Çoğu Zaman” cevabını verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise en homojen dağılımın sağduyu ($Ss=,69$) alt boyutunda olduğu; en heterojen dağılımın ise cesaret ($Ss=,78$) alt boyutunda gerçekleştiği görülmüştür. Katılımcıların en fazla adalet alt boyutu konusunda yüksek algıya sahip oldukları buna karşın en düşük algının ise cesaret alt boyutu hususunda olduğu görülebilir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması (Man-Whitney U Testi);

Alt Boyutlarda Cinsiyet		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P	Fark
Cesaret	Kadın	220	193,31	42527,50	18217,500	0,80	Yok
	Erkek	168	196,06	32938,50			
İnsanlık	Kadın	220	208,49	45867,00	15403,000	0,00	Var
	Erkek	168	176,18	29599,00			
Adalet	Kadın	220	202,24	44492,50	16777,500	0,11	Yok
	Erkek	168	184,37	30973,50			
Sağduyu	Kadın	220	202,94	44647,50	16622,500	0,08	Yok
	Erkek	168	183,44	30818,50			
Ölçülülük	Kadın	220	203,69	44811,50	16458,500	0,06	Yok
	Erkek	168	182,47	30654,50			
Erdemli Lid. Ort.	Kadın	220	202,44	44537,50	16733,000	0,11	Yok
	Erkek	168	184,10	30929,50			

Tablo 9’de yer alan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin erdemli liderlik ve alt boyutlarından cesaret, adalet, sağduyu ve ölçülülüğe ait davranışlara yönelik algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmazken, insanlık alt boyutu ile anlamlı bir bulunmaktadır ($p<0,05$). Sıra toplamalarına bakıldığında erkeklerin erdemli liderlik (30929,50) ve alt boyutlarından cesaret (32938,50), insanlık (29599,00), adalet (30973,50), sağduyu (30818,50) ve ölçülülüğe (30654,50) davranışlarına yönelik algıları kadınlardan daha düşüktür. Kadınların erdemli liderlik sıra ortalaması (202,44) ve alt boyutlarından insanlık (208,49), adalet (202,24), sağduyu (202,94) ve ölçülülük (203,69) sıra ortalaması, erkeklerin erdemli liderlik ve alt boyutlarının sıra ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 10.

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal- Wallis Testi);

Erdemli Liderlik ve Alt Boyutları	Yaş	n	Sıra Ort.	Sd.	Ki-kare	P	Fark
Cesaret	22-30	71	170,54	3	9,796	0,02	Var
	31-40	145	192,92				
	41-50	134	215,58				
	51 ve üzeri	38	170,95				
İnsanlık	22-30	71	203,41	3	2,744	0,43	Yok
	31-40	145	199,29				
	41-50	134	191,62				
	51 ve üzeri	38	169,74				
Adalet	22-30	71	219,24	3	7,350	0,06	Yok
	31-40	145	197,26				
	41-50	134	187,30				
	51 ve üzeri	38	163,13				
Sağduyu	22-30	71	199,57	3	2,868	0,41	Yok
	31-40	145	199,13				
	41-50	134	194,81				
	51 ve üzeri	38	166,28				
Ölçülülük	22-30	71	195,44	3	4,855	0,18	Yok
	31-40	145	204,80				
	41-50	134	192,53				
	51 ve üzeri	38	160,38				
Erdemli Liderlik	22-30	71	193,63	3	3,188	0,36	Yok
	31-40	145	199,59				
	41-50	134	198,01				
	51 ve üzeri	38	164,33				

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin erdemli liderlik (Ki-kare=3,188 p=0,36) ve alt boyutlarından insanlık (Ki-kare=2,744 p=0,43), sağduyu (Ki-kare=2,868 p=0,41), ölçülülük (Ki-kare=4,855 p=0,18), adalete (Ki-kare=7,350 p=0,06) ait davranışlarına yönelik algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmazken, alt boyutlarından Cesaret (Ki-kare=9,796 p=0,02) alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesarete yönelik algıları ile yaş değişkeni arasındaki farkın hangi yaşlar arasında olduğunun belirlenmesi için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testten ulaşılan sonuçlar aşağıda Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları arasında yaş değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U Testi);

Yaş	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	P	Fark	Fark Olan Gruplar
22-30 (1)	71	100,24	7117,00	4561,000	0,17	Yok	-
31-40 (2)	145	112,54	16319,00				
22-30 (1)	71	87,43	6207,50	3651,500	0,00	Var	1-3
41-50 (3)	134	111,25	14907,50				
22-30 (1)	71	54,87	3896,00	1340,000	0,95	Yok	-
51 ve üzeri (4)	38	55,24	2099,00				
31-40 (2)	145	132,26	19177,50	8592,500	0,09	Yok	-
41-50 (3)	134	148,38	19882,50				
31-40 (2)	145	94,12	13647,00	2448,000	0,28	Yok	-
51 ve üzeri (4)	38	83,92	3189,00				
41-50 (3)	134	90,96	12188,00	1949,000	0,02	Var	3-4
51 ve üzeri (4)	38	70,79	2690,00				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan cesaret'e yönelik algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde 41-50 yaş katılımcıların cesaret (Sıra ortalaması=111,25 $p<0,05$) alt boyutundan aldıkları ortalamanın, 22-30 yaş katılımcılarına (Sıra ortalaması=87,43 $p<0,05$) göre daha yüksek olduğu ve 41-50 yaş katılımcıların (Sıra ortalaması=90,96 $p<0,05$) cesaret boyutundan aldıkları ortalamanın 51 ve üzeri yaş katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12.

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);

Erdemli Liderlik Alt Boyları	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	Sd	Ki-Kare	P	Fark
Cesaret	0-5	71	179,44	3	14,211	0,00	Var
	6-10	69	155,70				
	11-20	123	209,05				
	21 ve üzeri	125	210,15				
İnsanlık	0-5	71	195,51	3	2,017	0,56	Yok
	6-10	69	180,30				
	11-20	123	203,61				
	21 ve üzeri	125	192,80				
Adalet	0-5	71	203,63	3	3,856	0,27	Yok
	6-10	69	195,89				
	11-20	123	204,04				

	21 ve üzeri	125	179,16				
Sağduyu	0-5	71	192,95	3	1,948	0,58	Yok
	6-10	69	187,27				
	11-20	123	205,70				
	21 ve üzeri	125	188,36				
Ölçülülük	0-5	71	199,85	3	4,653	0,19	Yok
	6-10	69	177,67				
	11-20	123	209,39				
	21 ve üzeri	125	186,10				
Erdemli Liderlik Ortalaması	0-5	71	193,18	3	5,007	0,17	Yok
	6-10	69	173,43				
	11-20	123	209,76				
	21 ve üzeri	125	192,41				

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin erdemli liderlik (Ki-kare=5,007 p=0,17) ve alt boyutlarından insanlık (Ki-kare=2,017 p=0,56), adalet (Ki-kare=3,856 p=0,17), sağduyu (Ki-kare=1,948 p=0,58) ve ölçülülüğe (Ki-kare=4,653 p=0,19) ait davranışlarına yönelik algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Alt boyutlarından cesaret (Ki-kare=14,211 p=0,00) ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret yönelik algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasındaki farkın hangi yaşlar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testten ulaşılan sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);

Mesleki Kıdem	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	u	p	Fark	Farklı Gruplar
0-5 (1)	71	74,51	5290,00	2165,000	0,23	Yok	-
6-10 (2)	69	66,38	4580,00				
0-5 (1)	71	88,54	6286,00	3730,000	0,08	Yok	-
11-20 (3)	123	102,67	12629,00				
0-5 (1)	71	88,40	6276,50	3720,500	0,05	Var	1-4
21 ve üzeri (4)	125	104,24	13029,50				
6-10 (2)	69	79,83	5508,50	3093,500	0,00	Var	2-3
11-20 (3)	123	105,85	13019,50				
6-10 (2)	69	79,49	5485,00	3070,000	0,00	Var	2-4
21 ve üzeri (4)	125	107,44	13430,00				
11-20 (3)	123	124,52	15316,50	7684,500	0,99	Yok	-
21 ve üzeri (4)	125	124,48	15559,50				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan cesaret'e yönelik algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde mesleki kıdem yılı 0-5 arasında olan katılımcıların cesaret alt boyutundan ($U=7463,00$ $p<0,05$) aldıkları ortalama mesleki kıdem yılı 21 ve üzeri olan katılımcıların cesaret alt boyutundan ($U=18709,00$ $p<0,05$) aldıkları ortalamalara göre daha düşüktür. Mesleki kıdem yılı 6-10 arasında olan katılımcıların cesaret alt boyutundan aldığı ortalamalar, mesleki kıdem yılı 11-20 ve 21 ve üzeri olan katılımcıların cesaret alt boyutundan aldığı ortalamalara göre daha düşüktür.

Tablo 14.

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);

Erd. Lid. Alt Boy.	Eğitim Düz.	N	Sıra Ort.	Sd	Ki-kare	P	Fark
Cesaret	Ön Lisans	20	204,83	2	2,376	0,30	Yok
	Lisans	317	197,39				
	Lisansüstü	51	172,47				
İnsanlık	Ön Lisans	20	185,50	2	0,484	0,78	Yok
	Lisans	317	196,34				
	Lisansüstü	51	186,59				
Adalet	Ön Lisans	20	186,28	2	0,247	0,88	Yok
	Lisans	317	195,77				
	Lisansüstü	51	189,80				
Sağduyu	Ön Lisans	20	179,08	2	0,454	0,79	Yok
	Lisans	317	194,84				
	Lisansüstü	51	198,41				
Ölçülülük	Ön Lisans	20	214,13	2	1,184	0,55	Yok
	Lisans	317	195,13				
	Lisansüstü	51	182,90				
Erdemli Lid. Ort.	Ön Lisans	20	194,45	2	0,615	0,73	Yok
	Lisans	317	196,34				
	Lisansüstü	51	183,08				

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin erdemli liderlik (Ki-kare=0,615 $p=0,73$) ve alt boyutlarından cesaret (Ki-kare=2,376 $p=0,30$), insanlık (Ki-kare=0,484 $p=0,78$), adalet (Ki-kare=0,247 $p=0,88$), sağduyu (Ki-kare=0,454 $p=0,79$) ve ölçülülüğe (Ki-kare=1,184 $p=0,73$) ait davranışlarına yönelik ile eğitim düzeyleri değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 15.

Öğretmenlerin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının görev aldığı kademe değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);

Erd. Lid. ve Alt Boy.	Kademe	N	Sıra Ort.	Sd	Ki-kare	P	Fark
Cesaret	İlkokul	52	188,98	2	5,882	0,05	Var
	Ortaokul	190	208,12				
	Lise	146	178,74				
İnsanlık	İlkokul	52	205,69	2	8,674	0,01	Var
	Ortaokul	190	207,74				
	Lise	146	173,28				
Adalet	İlkokul	52	207,91	2	7,107	0,02	Var
	Ortaokul	190	205,53				
	Lise	146	175,36				
Sağduyu	İlkokul	52	195,27	2	7,560	0,02	Var
	Ortaokul	190	208,95				
	Lise	146	175,42				
Ölçülülük	İlkokul	52	195,72	2	14,195	0,00	Var
	Ortaokul	190	214,37				
	Lise	146	168,21				
Erdemli Liderlik Ort.	İlkokul	52	198,37	2	12,360	0,00	Var
	Ortaokul	190	212,69				
	Lise	146	169,45				

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin erdemli liderlik (Ki-kare=12,360 p=0,00) ve alt boyutlarından cesaret (Ki-kare=5,882 p=0,05), insanlık (Ki-kare= 8,674 p=0,01), adalet (Ki-kare=7,107 p=0,02), sağduyu (Ki-kare=7,560 p=0,02) ve ölçülülüğe (Ki-kare=14,195 p=0,00) ait davranışlarına yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasındaki farkın hangi kademeler arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testten ulaşılan sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16.

Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından cesaret'e yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);

Kademe	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P	Fark	Fark Olan Gruplar
--------	---	-----------------	--------------	---	---	------	-------------------

İlkokul (1)	52	112,73	5862,00	4484,000	0,30	Yok	-
Ortaokul (2)	190	123,90	23541,00				
İlkokul (1)	52	102,75	5343,00	3627,000	0,63	Yok	-
Lise (3)	146	98,34	14358,00				
Ortaokul (2)	190	179,72	34147,00	11738,000	0,01	Var	2-3
Lise (3)	146	153,90	22469,00				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan cesarete yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde ortaokul kademesinde çalışan katılımcıların cesaret alt boyutundan (U=34147,00 p<0,05) aldıkları ortalama, lise kademesinde çalışan katılımcıların cesaret alt boyutundan (U=22469,00 p<0,05) aldığı ortalamalara göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından insanlık'a yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasındaki farkın hangi kademeler arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testte ulaşılan sonuç Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17.

Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından insanlık'a yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);

Kademe	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P	Fark	Fark olan gruplar
İlkokul (1)	52	120,38	6260,00	4882,000	0,89	Yok	-
Ortaokul (2)	190	121,81	23143,00				
İlkokul (1)	52	111,81	5814,00	3156,000	0,06	Yok	-
Lise (3)	146	95,12	13887,00				
Ortaokul (2)	190	181,43	34472,50	11412,500	0,00	Var	2-3
Lise (3)	146	151,67	22143,50				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan insanlık'a yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde ortaokul kademesinde çalışan katılımcıların insanlık alt boyutundan (U=34472,50 p<0,05) aldıkları ortalama, lise kademesinde çalışan katılımcıların insanlık alt boyutundan (U=22143,50 p<0,05) aldığı ortalamalara göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından adalet'e yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasındaki farkın hangi kademeler arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testte ulaşılan sonuç Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18.

Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından adalet'e yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);

Kademe	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P	fark	Fark olan gruplar
İlkokul (1)	52	122,76	6383,50	4874,500	0,88	Yok	-
Ortaokul (2)	190	121,16	23019,50				
İlkokul (1)	52	111,65	5806,00	3161,000	0,07	Yok	-
Lise (3)	146	95,17	13895,00				
Ortaokul (2)	190	179,88	34177,00	11708,00	0,01	Var	2-3
Lise (3)	146	153,69	22439,00				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan adalet'e yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde ortaokul kademesinde çalışan katılımcıların adalet alt boyutundan (U=34177,00 p<0,05) aldıkları ortalama, lise kademesinde çalışan katılımcıların adalet alt boyutundan (U=22439,00 p<0,05) aldığı ortalamalara göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından sağduyu'ya yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasındaki farkın hangi kademeler arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testte ulaşılan sonuç Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19.

Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından sağduyu'ya yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar (Mann Whitney U testi);

Kademe	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p	fark	Fark olan gruplar
İlkokul (1)	52	114,92	5976,00	4598,000	0,43	Yok	-
Ortaokul (2)	190	123,30	24427,00				
İlkokul (1)	52	106,85	5556,00	3414,000	0,27	Yok	-
Lise (3)	146	96,88	14145,00				
Ortaokul (2)	190	181,15	34418,00	11467,000	0,00	Var	2-3
Lise (3)	146	152,04	22198,00				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan sağduyu'ya yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde ortaokul kademesinde çalışan katılımcıların sağduyu alt boyutundan (U=34418,00 p<0,05) aldıkları ortalama, lise kademesinde çalışan katılımcıların sağduyu alt boyutundan (U=22198,00 p<0,05) aldığı ortalamalara göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutlarından ölçülülük'e yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasındaki farkın hangi kademeler arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testte ulaşılan sonuç Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20.

Öğretmenlerin erdemli liderlik alt boyutlarından ölçülülük'e yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar(Mann Whitney U testi);

Kademe	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p	Fark	Fark olan gruplar
İlkokul (1)	52	112,06	5827,00	4449,000	0,26	Yok	-
Ortaokul (2)	190	124,08	23576,00				
İlkokul (1)	52	110,16	5728,50	3241,500	0,11	Yok	-
Lise (3)	146	95,70	13972,50				
Ortaokul (2)	190	185,79	35299,50	10585,500	0,00	Var	2-3
Lise (3)	146	146,00	21316,50				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan ölçülülük'e yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde ortaokul kademesinde çalışan katılımcıların ölçülülük alt boyutundan (U=35299,50 p<0,05) aldıkları ortalama, lise kademesinde çalışan katılımcıların ölçülülük alt boyutundan (U=21316,50 p<0,05) aldığı ortalamalara göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin genel ortalamasına yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasındaki farkın hangi kademeler arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Testte ulaşılan sonuç Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21.

Öğretmenlerin erdemli liderliğin genel ortalamasına yönelik algıları arasında görev aldığı kademe değişkenine göre farklılığı gösteren sonuçlar(Mann Whitney U testi);

Kademe	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P	Fark	Fark olan gruplar
İlkokul (1)	52	114,56	5957,00	4579,000	0,41	Yok	-
Ortaokul (2)	190	123,40	23446,00				
İlkokul (1)	52	110,31	5736,00	3234,000	0,11	Yok	-
Lise (3)	146	95,65	13965,00				
Ortaokul (2)	190	184,79	35110,50	10774,500	0,00	Var	2-3
Lise (3)	146	147,30	21505,50				

Test verilerine göre öğretmenlerin erdemli liderliğin alt boyutu olan erdemli liderliğin genel ortalamasına yönelik algıları ile görev aldığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. İlgili boyuta ilişkin farkın kaynağı incelendiğinde ortaokul kademesinde çalışan katılımcıların erdemli liderlik genel ortalamasından ($U=35110,50$ $p<0,05$) aldıkları ortalama, lise kademesinde çalışan katılımcıların erdemli liderlik genel ortalamasından aldığı ortalamalara göre daha yüksektir.

4.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ne düzeydedir?” ve bu dağılım öğretmenlerin “cinsiyetine, yaşına, mesleki kıdemine, eğitim düzeyine, görev yaptığı eğitim kademesine (ilkokul-ortaokul-lise) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Birinci alt probleme ilişkin olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ortaya konması amacıyla ölçeğin tamamının ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin betimsel istatistikleri Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin betimsel istatistikleri;

Değişken	n	X	Ss	Ortalamanın Anlamı
İyi Oluş	388	5,74	0,88	Katılıyorum

Tablo 22 incelendiğinde, katılımcılara göre psikolojik iyi oluş geneline ilişkin ortalamaların 5,74 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu kapsamda katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin ‘Katılıyorum’ düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 23.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması (Man-Whitney U Testi);

Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	P
Erkek	168	173,74	29189,00	14993,00	0,01
Kadın	220	210,35	46277,00		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi puan ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. ($p < 0,05$) Sıra toplamlarına bakıldığında kadınların iyi oluş düzeyleri erkeklerden daha yüksektir diyebiliriz. Kadınların sıra ortalaması (210,35), erkeklerin ortalamasından (173,74) daha yüksektir.

Tablo 24.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskall-Wallis Testi);

Yaş	n	Sıra Ortalaması	Sd	Ki-kare	P
22-30	71	190,80	3	4,684	0,19
31-40	145	200,74			
41-50	134	199,81			
51 ve üzeri	38	158,87			

Analiz sonuçlarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi (Ki-kare= 4,684 , $p=0,19$) ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. 31-40 yaşındaki öğretmenler en yüksek sıra ortalamasına (200,74); 51 ve üzeri yaşındakiler ise en düşük sıra ortalamasına (158,87) sahiptir.

Tablo 25.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskall-Wallis Testi);

Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	Sd	Ki-kare	P
0-5 yıl	71	187,56	3	2,184	0,53
6-10 yıl	69	206,01			
11-20 yıl	123	200,97			
21 yıl ve üzeri	125	185,72			

Analiz sonuçlarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi (Ki-kare=2,184 p=0,53) ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler en yüksek sıra ortalamasına (206,01); 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ise en düşük sıra ortalamasına (185,72) sahiptir.

Tablo 26.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal-Wallis Testi);

Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ortalaması	Sd	Ki-kare	P
Ön Lisans	20	213,93	2	,712	0,70
Lisans	317	192,80			
Lisansüstü	51	197,46			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri (Ki-kare= ,712 p= 0,70) ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ön Lisans mezunu öğretmenler en yüksek sıra ortalamasına (213,93); Lisans mezunu öğretmenler ise en düşük sıra ortalamasına (192,80) sahiptir.

Tablo 27.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin görev yaptığı eğitim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması (Kruskal -Wallis Testi);

Kademe	N	Sıra Ortalaması	Sd	Ki-kare	P
İlkokul	52	200,25	2	2,438	0,29
Ortaokul	190	201,69			
Lise	146	183,10			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleriyle (Ki-kare= 2,438 p= 0,29) görev yaptıkları kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ortaokulda görev yapan öğretmenler en yüksek sıra ortalamasına (201,69); Lisede görev yapan öğretmenler ise en düşük sıra ortalamasına (183,10) sahiptir.

4.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olup olmadığı ele alınmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre iyi oluşları ve okul yöneticilerinin erdemli liderlikleri arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderlikleri arasındaki ilişki (Spearman's rho);

Erdemli Liderlik Algıları	Psikolojik İyi Oluş
Correlation Coefficient	0,25
Sig. (2-tailed)	0,00

Öğretmenlerin görüşüne göre psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderlikleri arasında ($r=0,25$ $p<0,05$) pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle erdemli liderlik düzeyi arttıkça psikolojik iyi oluş da artmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin erdemli liderliğin alt boyutlarına yönelik algıları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin erdemli liderlik alt boyutlarına ait algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki (Spearman's rho);

Erdemli Liderlik Alt Boyutları	B Noktası	
Cesaret	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,20* 0,00
İnsanlık	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,22* 0,00
Adalet	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,29* 0,00
Sağduyu	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,28* 0,00
Ölçülülük	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,17* 0,00

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin erdemli liderliğin alt boyutlarından cesaret ile psikolojik iyi oluş arasında ($r=0,20$ $p<0,05$), ölçülülük ve psikolojik iyi oluş arasında ($r=0,17$ $p<0,05$), insanlık ve psikolojik iyi oluş arasında ($r=0,22$ $p<0,05$), adalet ve psikolojik iyi oluş arasında ($r=0,29$ $p<0,05$), sağduyu ve psikolojik iyi oluş arasında ($r=0,28$ $p<0,05$) ‘‘pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle erdemli liderlik alt boyutlarından cesaret, insanlık, adalet, sağduyu ve ölçülülük arttıkça psikolojik iyi oluş artmaktadır.



BÖLÜM 5

5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın problem cümlesi olan “Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin erdemli liderliği açısından incelenmesine” yönelik elde edilen bulgular bu bölümde ele alınmıştır. Araştırma bulgularından edinilen sonuçlara dayalı tartışma sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1 Bulgulara İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde ilk olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşmasına ilişkin elde edilen bulgular tartışılmıştır. Daha sonra öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmasına yönelik elde edilen bulgular tartışılmıştır. Son olarak ise öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasındaki ilişkiye dair elde edilen vurgular tartışılmıştır.

5.1.1 Birinci alt probleme ilişkin tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderliğine yönelik algıları ne düzeydedir ve erdemli liderlik davranışlarına yönelik algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Katılımcıların demografik özellikleri arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yaptığı eğitim kademesi ele alınmıştır. Aşağıda sırasıyla öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmamasına dair elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının “çoğu zaman” (4,12) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Erdemli liderliğin sırasıyla adalet, insanlık ve sağduyu alt boyutunda en yüksek ortalamaya; cesaret alt boyutunda ise en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmada ilk olarak, öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının sadece insanlık alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Bir başka ifade ile katılımcıların erdemli liderlik davranışlarına yönelik algıları kadın ve erkeklerde benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde

Demir (2022), öğretmenlerin erdemli liderlik geneli ve alt boyutlarına ait algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığını tespit etmiştir. Yiğit ve Ağalday (2020) çalışmasında anlamlı bir fark elde edememiştir. Her iki çalışmanın da benzer sonuçlara sahip olduğu söylenebilir.

İkinci olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının alt boyutlardan sadece cesaret alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Demir (2022) ise çalışmasında öğretmenlerin erdemli liderlik ve alt boyutlarına ait algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir.

Üçüncü olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının alt boyutlardan sadece cesaret alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Yiğit ve Ağalday (2020) çalışmasında hem erdem liderlik geneli hem de tüm alt boyutlarda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark ve farkın kaynağı olarak okul müdürlerinin erdem liderlik davranışlarına ait öğretmen algılarının tüm alt boyutlarda 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Demir (2022) ise çalışmasında öğretmenlerin erdem liderlik ve alt boyutlarına ait algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir.

Dördüncü olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle farklı eğitim düzeyine sahip okul yöneticisi ve öğretmenler erdemli liderlik davranışlarına yönelik benzer algılara sahiptirler. Demir (2022) ise çalışmasında, öğretmenlerin erdem liderlik ve alt boyutlarına ait algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Son olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarının hem erdem liderlik genelinde hem de alt boyutlarında görev aldığı kademe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Ortaokul kademesinde görev yapan katılımcıların lisede görev yapanlara göre tüm alt boyutlarda daha yüksek erdemli liderlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Demir (2022) ise çalışmasında öğretmenlerin erdem liderlik ve alt boyutlarına ait algılarının görev aldığı kademe değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ne düzeydedir ve psikolojik iyi oluşları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Aşağıda sırasıyla öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının demografik özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmamasına dair elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

Araştırma sonucuna göre; okul yöneticileri ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşuna yönelik genel ortalama 5,74 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Bir başka ifade ile kadın katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri erkeklerden daha yüksektir. Alanyazında benzer bulgulara sahip araştırmalar olduğu görülmüştür (Aydoğan, 2019; Danişment, 2012; Demirtaş, 2016; Ekşi, Güneş ve Yaman, 2018; Arslan ve Tura, 2022). Göçen (2019), araştırmasında öğretmen algılarına göre cinsiyet faktörünün psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir ve cinsiyet açısından erkek olma değişkeni psikolojik iyi oluş ile negatif bir ilişkiye sahiptir. Yakut ve Yakut (2018), cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinden yüksek olduğunu ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığını ifade etmiştir. Bu araştırmalar, bize cinsiyet değişkeninin tek başına bireyin psikolojik iyi oluşunu açıklamada yeterli olmadığını göstermektedir.

Araştırmada ikinci olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlar alanyazında yürütülmüş araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Aydoğan, 2019; Danişment, 2012; Demirtaş, 2016).

Araştırmada üçüncü olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Aydoğan (2019) ise, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada dördüncü olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle

farklı eğitim düzeyine sahip öğretmenler benzer psikolojik iyi oluş düzeyine sahiptirler. Yeşiltepe (2011) ve Aydoğan (2019), benzer şekilde araştırmasında psikolojik iyi oluş düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ifade etmiştir. Ekşi, Güneş ve Yaman (2018), öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini inceledikleri araştırmalarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğunu ifade etmektedirler.

Araştırmada son olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin görev aldığı kademe değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bir başka ifade ile katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri tüm kademelerde benzerlik göstermektedir. Demirtaş (2016) çalışmasında, okul yöneticilerinin görev yaptığı kademe değişkeniyle psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. İlkokulda görev yapan yöneticilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ortaokul ve ortaöğretimde görev yapanlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Danişment (2012), okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş ölçeğinin tüm alt boyutları ile görev yaptığı kademe değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Okulöncesi kademedeki çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “ Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Araştırma sonucuna göre, Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarında bir artış olduğunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde de bir artış olmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile erdemli liderliğin alt boyutları incelendiğinde, cesaret, insanlık, adalet, sağduyu ve ölçülülük alt boyutu ile pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Hem erdemli liderlik geneli hem de alt boyutlarının her birine yönelik algı düzeyi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinde de artış yaşanmaktadır.

Rego ve diğerleri (2010) çalışmasında, örgütsel ve bireysel performans düşünüldüğünde eğer liderler çalışanlarının örgütteki erdemlilik algısını arttıırırlarsa,

çalışanlarının iyi oluşlarının yükseleceğini ifade etmişlerdir. Cameron ve Caza (2013), örgütlerde erdemlilik uygulandığında ve teşvik edildiğinde, istenen performansın ve çalışanın iyi oluşunun arttığını bulmuşlardır. Alparslan ve Yastioğlu (2018), çalışanları mutlu ve motive etme yetkisine sahip yöneticinin erdemli liderlik özellikleri olarak adalet, insaniyet, aşkınlık ve bilgelik gibi temel erdemleri tespit etmişlerdir. Alparslan, Yastioğlu ve Günay (2019), yöneticilerin çalışanlarının mutluluklarını artırabilmeleri için belli başlı erdemlere sahip olması gerektiğini tespit etmiştir. Hendriks ve diğerleri (2020), beş temel lider erdeminin (sağduyu, ölçülülük, adalet, cesaret ve insanlık) işle ilgili iyi oluşu olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Eryeşil ve Taşpınar (2021), öğretmenlerin erdemli liderlik algılarının iş tatminini pozitif yönde yordadığını bulmuştur.

5.2 Sonuç

Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında ilişki olduğu görülmektedir. İki değişken arasında ilişkinin pozitif yönde olduğu yani okul yöneticilerinin erdemli liderliğinin artışı öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını da arttırdığı anlaşılmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderlik geneli ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü, düzeyde ve anlamlı bir ilişki” olduğu görülmektedir. Bir yöneticinin, erdemli bir lider olması ve alt boyutlardaki “cesaret, adalet, sağduyu, ölçülülük ve insanlık” özelliklerine sahip olmasının öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdemli liderlik davranışlarına yönelik algılarına cinsiyet ve eğitim düzeyini değişkeni açısından bakıldığında kadın-erkeğe ve ön lisans-lisans-yüksek lisans mezunu olmalarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik iyi oluşları ile eğitim düzeyleri arasında bir farklılaşma görülmemiştir. Ön lisans-lisans-yüksek lisans mezunu katılımcıların erdemli liderlik davranışlarına yönelik algıları da birbirine benzerlik göstermektedir. Bu durum, eğitim düzeyinin erdemli liderlik konusunda etkisi olmadığını göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının demografik özelliklerin cinsiyet değişkeni hariç hiçbirine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Araştırma; yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yaptığı kademenin okul yöneticileri ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına bir etkisi olmadığı ortaya konulmaktadır. Araştırmaya göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha mutlu olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinin erdem liderlik davranışlarına yönelik algılarının sadece cesaret alt boyutunda yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Daha yüksek mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin cesaret alt boyutunda daha yüksek algıya sahip oldukları görülmektedir. Özellikle 41-50 yaş arası katılımcıların cesaret algıları farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin erdemli liderlik genelinde ve tüm alt boyutlarda görev aldığı kademeye göre algıları farklılaşmaktadır. Farkın; liseye göre erdemli liderlik ve alt boyutları olan “adalet, cesaret, sağduyu, ölçülülük ve insanlık” ta ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu ortaya konmuştur. Ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenler daha yüksek erdemliliğe sahip okul yöneticileri çalışmaktadır.

Sonuç olarak; bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin erdemli liderliğinin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki olumlu etkisini göstermek ve alan yazına katkı sağlamaktır. Daha erdemli yöneticilerin olduğunu algılayan öğretmenlerin işleri ile ilgili olumlu duygulanım göstermeleri beklenmektedir. Erdemli liderliğin örgüt için güçlü bir fayda sağlayabileceğini göstermektedir. Çünkü yöneticinin erdemli liderlik davranışları astlarının hem iş yerindeki mutluluklarını hem de örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Buradan örgütlerinin verimliliği ve performansı için uğraşan mutlu çalışanların var olması adına erdemlere dayanan bir yönetim gerekliliğini ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, erdemli liderler rol model olarak erdemlerin tüm örgüte genel olarak yayılmasını sağlamaktadır.

5.3 Öneriler

Araştırmadan ortaya çıkan veriler analiz edilerek yorumlandıktan sonra öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin erdemli liderliği açısından incelenmesinden elde edilen sonuçlara yönelik uygulayıcılara ve araştırmacılara olmak üzere bazı öneriler getirilmiştir.

5.3.1 Araştırmacıya Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticilerini erdemli liderlik genelinde ve alt boyutlarında davranışlarını geliştirecek mentörlük faaliyetleri yapılabilir.
2. Ortaokul kademesinde görev yapan yöneticilerin eğitim-öğretim faaliyetleri içindeki tecrübelerini diğer kademedekilerle paylaşabileceği ortamlar

yaratılabilir.

3. Kadın ve erkek öğretmenleri iyi oluşlarındaki farklılığın tespiti için bilimsel araştırmalar yapılabilir. Kadın öğretmenlerin iyi oluş seviyesinin yüksek olma sebebi araştırılabilir.

4. Bu araştırmada sadece okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri değerlendirilmiştir farklı araştırmalarda velilerin ve öğrencilerin bakış açılarının yer alacağı kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

5. Bu çalışma Konya ili Ereğli ile ilçesi ile sınırlıdır. Ülkenin sosyoekonomik, kültürel ve coğrafi özellikleri göz önünde bulundurularak farklı bölgelerde benzer araştırmalar yapılabilir.

6. Ayrı ayrı eğitim kademelerine (ilköğretim, ortaöğretim vs.) yoğunlaşarak benzer araştırmalar yapılabilir.

7. Okullardaki erdemli liderliğin alt boyutlarından özellikle cesaretle öğretmenlerin düşük bir algıya sahip olması araştırılabilir. Ortaokul kademesinde niye bu farklılaşmanın kaynaklandığına yönelik araştırmalar yapılabilir.

8. Erdemli liderlikte öğretmenlerin adalet, insanlık ve sağduyu alt boyutunda niye yüksek bir algıya sahi olduğu araştırılabilir.

9. Konu ile ilgili nitel yöntemlerin kullanıldığı araştırmalar yapılabilir.

5.3.2 Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

1. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin erdemli liderliğine yönelik düşünceleri, görüşleri ve beklentilerinin tespit edilebileceği anket veya görüşmeler düzenlenebilir.

2. Yüksek erdemli liderlik algısına sahip olunan ortaokuldaki yöneticilerin davranışlarının tespiti için yüz yüze görüşmeler ya da bu okullarda gözlemler yapılabilir.

3. Mesleki gelişim programlarında hem erdemliliğe hem de erdemlere özel bir yer verilebilir.

4. Liderlik eğitimlerinin içeriğine erdem liderlik gelişim programları eklenebilir.

5. Üniversite gibi çeşitli kurumlarla işbirliği yapılarak okul yöneticilerine ve öğretmenlere erdemli liderlik ile ilgili bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilebilir.

6. Yönetici atama yönetmeliğinde erdemli liderlik yöneticiler için bir ölçüt kabul edilebilir.

7. Üniversite ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın yöneticilerin erdemli liderlik konusundaki hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki işbirlikleri fayda sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- Adewale, A. (2020). A Model of virtuous leadership in Africa: Case study of a Nigerian Firm. *Journal of Business Ethics*, 161(4), 749–762. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04340-3>
- Ağaçbacak, P. M. (2019). Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Ağalday, B. (2020). Liderlikte yeni bir yaklaşım : erdemli liderlik ve okul müdürlerinin erdemli liderlik davranışlarının incelenmesi. *Kavramlar-Kuramlar Düşünce Bilimleri* (679-718) Mardin: Mardin Artuklu Üniversitesi Yayınları
- Akyüz, E.(2020). Platon'da erdem anlayışı. Konya.Eğitim Yayınevi.
- Alkan, Y. (2020). Macı ntyre'ın erdem peşinde eserinde iktisadi adalet. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 192–201.
- Alparslan, A. M., ve Yastıoğlu, S. (2018). Mutlu çalışanlar için öncelikli yönetici erdemleri:bir saha araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 16(32), 629–650.
- Arıkan, S. (2018). Türkçede ikili karşılıklı kavramları olarak “erdem ve kusur.” *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 7/1, 592–606.
- Aristoteles (2022). *Nikomakhos'a etik* . İstanbul.Say Yayıncıları.
- Arseven, A. D. (2001). Alan araştırma yöntemi (Gündüz Eğitim ve Yayıncılık).
- Arslan, A. ve Tura, G. (2022). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi: Yüksekova örneği. *Educatione*, 1(2), 212-234.
- Aydoğan, İ. (2019). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi - Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Bai, X.,ve Morris, N. (2014). Leadership and virtue ethics: a daoist approach. *Public Integrity*, 16(2), 173–186. <https://doi.org/10.2753/PIN1099-9922160205>
- Baki Telef, B., Uzman, E., ve Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Turkish Studies*, 8(12), 1297–1297. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.5699>
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kursu ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (0) 14, 198-210.
- Bayraktaroğlu, H. C., ve Özcan, Z., (2020). Nikomakhos 'a etik bağlamında Aristoteles ' in erdem etiği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 29/1(Haziran), 277–296.
- Bingham, D., Bubb, S., Greany, T., ve Earley, P. (2021). Leadership for wellbeing. *School Leadership and Education System Reform*, 143.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri (27. Baskı.). Ankara: Pegem Akademi.
- Caldwell, C., Hasan, Z.,ve Smith, S. (2015). Virtuous leadership – insights for the 21st century. *Journal of Management Development*, 34(9), 1181–1200. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0148>
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Responsible leadership*, 25-35.

- Cameron, K. S. (2006). Good or not bad: Standards and ethics in managing change. *Academy of Management Learning and Education Journal*, 4, 317–323.
- Cameron, K.S. ve Caza, A. (2013). Virtuousness as a source of happiness in organizations. In S. David, I. Boniwell & A.C. Ayers (Eds.) *Oxford Handbook of Happiness* (pp. 676-692). Oxford, UK: Oxford University Press. <http://www.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.001.000>
- Cenkseven, F., ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43–65.
- Cenkseven Önder, F., ve Sari, M. (2009). The Quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. 9(3), 1223–1235.
- Cevizci, A. (2005). *Felsefe Sözlüğü. İstanbul.*
- Çakmak, M. (2021). Erdem ahlâkı , mutluluk ve egoizm ithamı. *Hitit İlahiyat Dergisi*, 20/1, 1–28.
- Çiftçi, N. (2003). Kohlberg'in bilişsel ahlak gelişimi teorisi: Ahlak ve demokrasi eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1/1, 43–77.
- Danişment, R. (2012). Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri. *Erciyes Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Demir, M. (2022). Okul müdürlerinin erdemli liderlik davranışları ile öğretmenlerin adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., ve Kurt, S. Ç. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu. 35(1), 192–206. <https://doi.org/10.33308/26674874.2021351256>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., ve Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being. *Springer, August 2014*, 101–102. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dokes, R, D. (2017). Virtuous leadership for increased business growth. *Walden University*. Doktora Tezi
- Dost, M. T. (2006). Subjective well-being among university students. *Hacettepe University Journal of Education*, 31, 10. <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ807927>
- Duman, N., Göksu, P., Köroğlu, C., ve Talay, A. (2020). Üniversite öğrencilerinde mental iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 4(7), 9–17. <https://doi.org/10.31461/ybpd.668737>
- Ekşi, H. , Güneş, F. ve Yaman, N. (2018). Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluşları ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelenmesi . *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal* , 8 (50) , 203-233 .
- Erdem, A. R. (2015). Eğitim yönetimi etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliğin kritiği. *The Journal of Academic Social Sciences*, 10(10), 1–15. <https://doi.org/10.16992/asos.533>
- Ertürk, A., Keskinçilic, B., ve Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723–1744.

- Fredrickson, B. L., ve Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *American Psychologist*, 13, 172–175
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 2621–2638. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.457382>
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8 (1) , 135-153. <http://doi.org/10.30703/cije.457977>
- Grimani, A., ve Gotsis, G. (2020). Fostering inclusive organizations through virtuous leadership. *The Routledge Companion to Inclusive Leadership*, 78–98. <https://doi.org/10.4324/9780429294396-8>
- Grimani, A., ve Gotsis, G. (2020). Fostering inclusive organizations through virtuous leadership. In *The Routledge Companion to Inclusive Leadership* (pp. 78-98). Routledge.
- Gündüz, Y. (2014). The correlation between teachers' self-efficacy perceptions and tolerance and psychological well-being. *Journal of Education and Teaching (IOJET)*, ISSN, 2148–2225. <https://orcid.org/0000-0002-4710-8444>
- Hackett, R. D., ve Wang, G. (2012). Virtues and leadership: an integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. In *Management Decision*, 50(5), 868-899. <https://doi.org/10.1108/00251741211227564>
- Havard, A. (2007). *Virtuous Leadership: An Agenda for Personal Excellence*. United States of America. Scepter Publishers, Inc.
- Hendriks, M., Rijsenbilt, A., Pleeging, E., ve Commandeur, H. (2020). Virtuous leadership : a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, 43(8), 951–970. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2019-0326>
- Hessel, I. T. D. (2013). Developing a virtuous aspect of leadership a case study of the virtues project ' s approach to leadership development. Yayınlanmamış master tezi, Oslo Üniversitesi, Oslo(2013)
- https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_11/08144011_KANUN.pdf
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1739.pdf>
- Jeon, L., Buettner, C. K., ve Grant, A. A. (2018). Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53–69. <https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806>
- Kahraman, Ü., ve Çelik, O. T. (2022). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Artuklu İnsan ve toplum bilim dergisi*, 7(1), 1-17
- Kahveci, G., Kotbaş, S., ve Bayram, S. (2019). Öğretmenleri örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(January), 205–226.
- Karabeyeser, M. (2013). Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumları ve stresli yaşam olaylarına göre psikolojik iyi oluşu. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 1–96.
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18–40.
- Karakaya, A., Dorukbaşı, ve Kara, C. (2021). Örgütsel erdemlilik algısı : Karabük üniversitesi örneği. *Econder International Academic Journal*, 5(2), 255–27
- Katıtaş, S., Karadaş, H., ve Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 182-207

- Keskin, H., ve Fidan, S. Ş., (2020), Örgütsel çalışmaların ahlâki doğasını şekillendirmede mihenk taşı: Alasdair macintyre'nin erdem etiği perspektifi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 118-140. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2019.026>
- Kurt, N. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Küçükalp, D. (2008). Erdem etiği ve politika. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 71–83.
- Mengüloğlu, M. A., ve Serinkan, C. (2021). Ahlâki liderlik ve bir yansıması olan erdemli liderlik. *13*, 23–30.
- Meyer, M., ve Hühn, M. P. (2020). Positive language and virtuous leadership : walking the talk. *Journal Of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(3), 263–284. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-11-2019-0972>
- Molacı, M. (2018). Aristoteles' in etik görüşü. *Medeniyet ve Toplum Dergisi*, 2(1), 37–57.
- Newstead, T., Macklin, R., Dawkins, S., ve Martin, A. (2018). What is virtue? advancing the conceptualization of virtue to inform positive organizational inquiry. *Academy of Management Executive*. 32. 10.5465/amp.2016.0162.
- Ocak, H. (2011). Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın ilkçağ'dan ortaçağ'a evrimi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 79–101.
- Online Etymology Dictionary*. “virtue”, <https://www.etymonline.com/word/virtue>
- Özkan, S. A., & Ardiç, K. (2022). Business innovation management: a general overview to virtuous leadership. *Marketing i menedžment inovacij*, (2), 184-197.
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (Sosyal psikolojik bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4, 46–58.
- Özdemir, A. A. (2016). Çalışanların benlik yönelimlerinin liderlik ihtiyaçları ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 23–32.
- Palanski, M. E., Cullen, K. L., Gentry, W. A., ve Nichols, C. M. (2015). Virtuous leadership: Exploring the effects of leader courage and behavioral integrity on leader performance and image. *Journal of Business Ethics*, 132, 297-310.
- Platanakis, C. (2022). Aristotelian virtuous leadership: between calculative bureaucracy and emotional tyranny. *Philosophy of Management*, 21(1), 105-126.
- Pearce, C. L., Waldman, D. A., ve Csikszentmihalyi, M. (2006). Virtuous leadership: A theoretical model and research agenda. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 3(1–2), 60–77. <https://doi.org/10.1080/14766080609518611>
- Rego, A., Ribeiro, N., ve Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business ethics*, 93, 215-235
- Riggio, R.E., Zhu, W., Reina, C., ve Maroosis, J.A. (2010), “Virtue-based measurement of ethical leadership: the leadership virtues
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everyting, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019>

- Sarıcaoğlu, H., ve Baltacı, Ö. (2016). Mental iyi oluş ve öz-anlayış arasındaki ilişkinin incelenmesi. 1763-4. IIIrd International Eurasian Educational Research Congress. Muğla - Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Saruhan, M. S. (2015). Erdemlerin erdemi : adâlet virtue of virtues : justice. *Adam Akademi*, 5/1, 1-12.
- Sezer, F. (2013). Psikolojik iyi olma durumu üzerine etkili faktörler. *Education Sciences*, 8(4)(April), 489-504. <https://doi.org/10.12739>
- Sönmez, V., ve Alacapınar, F. G. (2019). Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Anı Yayıncılık
- Spilt, J. L., Koomen, H. M., ve Thijs, J. T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher-student relationships. *Educational psychology review*, 23, 457-477.
- Stone, A., ve Mackie, C. (2013). Subjective well-being measuring happiness, suffering, and other dimensions of experience.
- Tangör, B. B., ve Curun, F. (2016). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bireysel farklılıklar: özgünlük, benlik ve sürekli kaygı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(5), 1-13.
- Taşpınar, Y., ve Eryeşil, K. (2021). Erdemli liderlik algısının, birey-örgüt uyumu ve iş tatminine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 18. <https://doi.org/10.26466/opus.883016>
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Turan, R. (2015). İbn Miskeveyh'de erdem kavramı ve temel erdemler. *Namık Kemal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Turan, S. (2020). Liderlik nedir? liderlik: kuram - araştırma - uygulama (Edt: K. Yılmaz). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. (2022). Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tütüncü, M. (2012). Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, İ., ve Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248.
- Van Dierendonck, D., Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., ve Moreno-Jiménez, B. (2008). Ryff's six-factor model of psychological well-being, a Spanish exploration. *Social Indicators Research*, 87(3), 473-479. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9174-7>
- Yastıoğlu, S. (2022). Erdemli liderlik modeli. Doktora Tezi
- Yastıoğlu, S., Alparslan, A. M., ve Günay, A. (2019). Lider karakteristiğini yordayan erdemler: özel sektör yöneticilerinde bir araştırma. 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi
- Yakut, S., ve Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Turkish Studies Social Sciences*, 13/18(Summer), 1357-1376. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>
- Yeşiltepe, S. S. (2011). Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yıldırım, A., ve Kahveci, A. (2019). Erdemli liderlik ölçeğinin uyarlanması geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18, 18-41. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.507737>

- Yıldız Bağdoğan, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, March, 5–20. <https://doi.org/10.4026/isguc.466669>
- Yılmaz, A., Uçum, Y., Kızılırmak, E., Aktepe, H., Petek, S., ve Gündüz, H. (2023). Çeşitli eğitim kademelerinde görevli öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 27.
- Yılmaz, Ö. (2022). Eğitimde örgütsel davranış. İstanbul: Efe Akademik Yayıncılık.
- Yukl, G. (2018). Örgütlerde Liderlik. Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yuksel, N. (2022). The correlation between teachers' self-efficacy perceptions and tolerance and psychological well-being. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 9(3). 1307-1327.
- Zohar, D. (2018). 21. Yüzyılda liderlik. İstanbul. The Kitap Yayınları.
- Zümbül, S. (2019). Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde bilinçli farkındalık ve affetmenin yordayıcı rolleri. *Ege Eğitim Dergisi*, February, 20–36. <https://doi.org/10.12984/egeefd.481963>
- Wang, G., ve Hackett, R. D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 321–345. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2560-1>
- Whang, N. Y. (2021). The virtue of school leadership: Three paths to fulfilling value forms. *SAGE Open*, 11(1), 21582440211006136.

EKLER



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-83688308-605.99-61349370
Konu : Araştırma İzni (Ebru ORTAY)

19.10.2022

EREĞLİ İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi.
b)13.10.2022 tarihli ve E-35083144-903.99-60822272 sayılı yazınız.
c)19.10.2022 tarihli Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu Tutanağı.

Necmetin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi ve İlçeniz Alhan Şehit Serkan İpek Ortaokulu Müdürlüğü İngilizce Öğretmeni Ebru ORTAY'ın "Okul Yöneticilerinin Erdemli Liderlik Düzeyleri ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın, Ereğli ilçesinde bulunan ekli listede adı yazılı resmi ve özel okullarda görevli yönetici ve öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak ve ilgi (a) Genelgede belirtilen açıklamalara uyulması kaydıyla gerçekleştirilmesi ilgi (c) komisyon tutanağı ile uygun görülmektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmaların 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlanması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2022-2023 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçlarının kullanılması, elde edilecek kişisel verilerin gizliliği hususuna dikkat edilmesi ve araştırma sonucunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde elektronik ortamda istatistik42@meh.gov.tr e-posta adresine ve bir adet kâğıtçık olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Rica ederim.

Aynur TÜRKÖĞLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1-Genelge (3 Sayfa)
- 2-Katılımcı Onam Formu (1 Sayfa)
- 3-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 4-Erdemli Liderlik Ölçeği (1 Sayfa)
- 5-Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (1 Sayfa)
- 6-Okul Listesi (3 Sayfa)

Bu belge gizlidir; elektronik ortamda yayımlanmamalıdır.
Adres : Akademi Mahallesi Düzcekapısı SK. No:4 Kızıltepe/Konya Bilgi İşlem Birimi Adresi : <https://www.milliyegitim.gov.tr/izmir-eyjs>
Telefon No : 0 (312) 243 20 58 Bilgi İşlem Adresi : Milli Eğitim Bakanlığı
E-Posta Adresi : arastirma@izmir.meb.gov.tr İletişim Adresi : Milli Eğitim Bakanlığı ve Kurumları
Kop Adresi : arastirma@izmir.meb.gov.tr Etiler Adresi : <http://konya.meb.gov.tr> Etiler Adresi : 0312 215 1940
Bu belge gizlidir; elektronik ortamda yayımlanmamalıdır. <https://www.milliyegitim.gov.tr> adresinden: 5998-2483-5922-8001-RCWB kodu ile talep edilebilir.



Psikolojik iyi oluş ölçeği

İncele



e

Sayın hocam, merhabalar. Ben

Necmettin Erbakan Üniversitesi eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. Danışmanım, Prof. Dr. .

Sat, 23 Jul 2022, 22:27



B

Merhabalar, ekte ölçeği, geçerlik ve güvenilirliğini gönderiyorum. Araştırmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Sat, 23 Jul 2022, 23:02



e

to Bülent

Çok teşekkürler hocam. İyi günler, Saygılarımla...

Sun, 24 Jul 2022, 13:48



Reply

Forward



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih : 12/09/2022 Toplantı Sayısı:09 Karar No :2022/339
Araştırmanın Başlığı	Okul Yöneticilerinin Erdemli Liderlik Düzeyleri İle Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Atıla YILDIRIM
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Ebru ORTAY
Etik Kurul Kararı	10935 sayılı başvuru değerlendirilmiş olup, başvuru ile ilgili Etik Kurul tarafından “Uygun” kararı verilmiştir.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

BÖLÜM 1: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçekler, okul yöneticilerinin erdemli liderlik düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırlanmış olup izinleri alınmış ve tarafınıza sunulmuştur. Vereceğiniz cevaplar bilimsel bir araştırma için kullanılacak olup ad-soyad bilgisine gerek yoktur. Size en uygun cevabı (×) olarak işaretleyiniz.

Ebru ORTAY

Necmettin Erbakan Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Çalıştığınız kurum: Özel () Devlet ()

Çalıştığınız Kademe: İlkokul() Ortaokul () Lise()

Eğitim durumunuz: Ön lisans () Lisans () Lisans Üstü ()

Yaşınız: 22-30 () 31-40 () 41- 50 () 51 ve üzeri ()

Meslekteki hizmet yılınız: 0-5 () 6-10 () 11-20 () 21 ve üzeri ()

Okul içindeki konumunuz: Müdür () Müdür Yardımcısı () Öğretmen ()

BÖLÜM 2

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

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

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir
3. Günlük aktivitelere bağlı ve ilgiliyim
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum
7. Geleceğim hakkında iyimserim
8. İnsanlar bana saygı duyar

BÖLÜM 3

Erdemli Liderlik Ölçeği

Lütfen aşağıda bir yöneticinin erdemli davranışlarına yönelik belirtilen maddelere ilişkin görüşlerinizi belirtiniz. (1-Hiç Bir Zaman, 2-Çok Nadir, 3-Zaman Zaman, 4-Çoğu Zaman, 5-Her Zaman)	1	2	3	4	5
1. Sorumlulukları dağıtırken bireysel ilgileri ve hakları dikkate alır.					
2. Başkalarının yaşadığı olumsuzluklarla ilgili endişe duyar.					
3. Kişisel olarak riske maruz kalsa bile, sürekli inisiyatif kullanır.					
4. Tepki görme riskine rağmen adaletsizlik ve kişisel kanaatler hakkında konuşur.					
5. Daha az başarılı olanları rahatsız etmemek için kendi başarılarını öne çıkarmaz.					
6. Kendi menfaatini maksimum düzeyde elde etme fırsatı olmasına rağmen bencil davranmaz.					
7. Meslektaşlarına ilgi ve özen gösterir.					
8. Kaynakları sadece gerektiğinde kullanır.					
9. Değerli kaynakları adil biçimde dağıtır.					
10. En uygun eylem tarzına akılcı ve mantıklı karar verir.					
11. Karar verirken çoğu durumun karmaşıklığını kavrar.					
12. Çatışmaları adil ve objektif bir şekilde çözümler.					
13. Kişisel itibarını riske atmasına rağmen uzun vadeli ve değerli projeleri başlatır.					
14. Herhangi bir durumun gereğini etkin ve verimli biçimde değerlendirir.					
15. Kendi isteklerini başkaları pahasına yerine getirmekten kaçınır.					

16. Kişisel fedakarlık ve kişisel risklere neden olsa da, köklü değişimlere öncülük eder.					
17. Çalışanların ihtiyaçlarına ilgi gösterir.					
18. Kendi menfaatlerine göre örgütün menfaatlerine öncelik verir.					

